

Núm. 137 / 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**

- Vibraciones en el sector de la jardinería
- Auditor de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales

✓ **BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS**

- Que el calor no te quemé

✓ **NORMATIVA**

- Real Decreto 244/2016, de 3 de junio, por el que se desarrolla la Ley 32/2014, de 22 de diciembre, de Metrología

✓ **GESTIÓN PREVENTIVA**

- La información sobre prevención

✓ **LA PREGUNTA QUINCENAL**

- ¿Podemos trabajar sin dolor?

✓ **NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA**

- Desarrollan un sistema de radares que mejora la seguridad en la maquinaria de obra
- Diseñan un exoesqueleto para realizar las tareas de mayor peso en los procesos industriales

ARTÍCULOS DE INTERÉS

Vibraciones en el sector de la jardinería

El sector de la Jardinería es uno de los sectores más expuesto al riesgo de vibraciones mano brazo, por la gran diversidad de máquinas manuales motorizadas, utilizadas en los diferentes tareas que se realizan. En general se llevan a cabo trabajos poco extensivos, que no permiten la utilización de otro tipo de maquinaria de mayor tamaño.

Los equipos empleados suelen ser de motor de combustión casi en su totalidad, dada la falta de disponibilidad de otras fuentes de energía en el lugar de trabajo. Los principales trabajos en los que se utilizan este tipo de maquinaria son trabajos de siega, preparación de la tierra para la siembra, limpieza, poda, etc.

El nivel de vibración al que están expuestos los trabajadores por la utilización de estos equipos en general es elevado, siendo los que generan un mayor nivel de vibración los corta setos, seguidos de segadoras y motosierras.

El valor medio del nivel de exposición a vibraciones en este sector se sitúa en los 8,9 m/s².

Teniendo en cuenta que los valores límite de exposición diaria establecidos por el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, es de 5 m/s² para este tipo de vibraciones, podemos concluir que realmente existe un riesgo importante.

La exposición continuada de los trabajadores a esta tipo de vibraciones puede suponer con el tiempo la aparición de determinadas alteraciones vasculares, neurológicas o musculoesqueléticas en el sistema mano-brazo.

Entre las más importantes destacan:

- El síndrome de Raynaud: se trata de una alteración de los vasos sanguíneos que afecta generalmente a los dedos de las manos y los pies. Las personas con este trastorno tienen crisis que provocan un estrechamiento de los vasos sanguíneos. Cuando eso ocurre, la sangre no puede llegar a la superficie de la piel y las áreas afectadas se vuelven blancas y posteriormente azules. Cuando el flujo sanguíneo regresa, la piel se enrojece y tiene una sensación de palpitación o de hormigueo. Se puede llegar a una pérdida del sentido del tacto y de la destreza manual.

- El síndrome del túnel carpiano: Se produce por la compresión del nervio mediano a su paso por el túnel del carpo. Los síntomas más comunes son hinchazón de las manos, hormigueo y entumecimiento de la mano. Los dedos afectados suelen ser el pulgar, índice, medio y parte del anular. Estos síntomas suelen aparecer o aumentar por la noche o al despertar.

En el propio Real Decreto 1311/2005 se establecen las obligaciones para el empresario y medidas preventivas que deben adoptarse para minimizar el riesgo, entre las que se encuentran:

- Efectuar una evaluación de los niveles de vibraciones mecánicas a que estén expuestos los trabajadores.

- Establecer y ejecutar un programa de medidas técnicas y/o de organización de manera que los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas se eliminen en su origen o se reduzcan al nivel más bajo posible.

- Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de la exposición a vibraciones y las medidas a adoptar.

- Facilitar la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a vibraciones mecánicas.

Fuente: Prevencionar.com

Auditor de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Se debe partir en estas líneas de que la tarea auditora en materia de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales se encuentra implicada en un aspecto diferencial que no es tan palpable en otras áreas de gestión: Debe contribuir a que las personas no sufran daños en su salud como consecuencia de su trabajo, luego el fin social es muy palpable. Este aspecto fuerza que estas auditorías aporten, o deban aportar, de modo palmario un valor añadido a las empresas auditadas.

Por tanto, las características del auditor en este campo deben ser especiales y de un carácter más transversal. Obviamente, si en todos los campos profesionales debemos ser responsables para realizar tareas para las que estemos preparados, en este quizás más pues estaremos implicados en la seguridad y salud de las personas.

Con unas características adecuadas, estaremos en disposición de ayudar a la empresa a gestionar sus riesgos laborales y convertirnos en una parte importante de su sistema de gestión en esta materia, alejándonos de ser un sujeto que aparece cada determinado tiempo a realizar un informe por obligación legal.

Si, para iniciar un breve análisis, pensamos en dividir estas características en función de su procedencia podríamos hacerlo del siguiente modo, atendiendo a:

- Formación recibida y conocimientos técnicos
- Experiencia acumulada
- Personalidad

Si relacionamos los dos últimos puntos, habrá características personales que, disponiendo de ellas, se hayan desarrollado en función de la experiencia profesional o bien, hayamos adquirido ciertas técnicas que nos permitan un desempeño adecuado aunque nuestras características personales no sean las más adecuadas.

De un modo no exhaustivo, algunas de las características que podrían resultar importantes para el desempeño de las tareas de Auditor en materia de Sistemas de Gestión en Prevención de Riesgos Laborales las vamos a ir desarrollando en informaciones posteriores.

En cuanto a la formación recibida y los conocimientos técnicos, lo primero será estudiar la Titulación que se considera precisa. ¿Qué dice la normativa?

Disponer de capacitación para realizar las funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales así como formación o experiencia acreditada en realización de auditorías y técnicas auditoras. Concretamente, el Art.37.2 del Real Decreto 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención y el Art.8.3 de la Orden TIN 2504/2010 que desarrolla el Real Decreto 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención, exponen a estos efectos:

Artículo 37: Funciones de nivel superior

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 8. Condiciones mínimas para la autorización para desarrollar actividades de auditoría del sistema de prevención de las empresas

3. A efectos de determinar los medios humanos mínimos para poder desarrollar las actividades que constituyan las auditorías señaladas en el apartado anterior, en el caso de una persona física, ésta deberá ser un técnico de nivel superior en cualquiera de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas consideradas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención que disponga, además, de una formación o experiencia probada en gestión y realización de auditorías y en técnicas auditoras y, en el caso de las entidades especializadas, deberán contar con, al menos, un técnico que cumpla estas condiciones.

Si bien, debemos matizar que disponer de capacitación para las funciones de nivel superior y formación auditora es obligatorio, al menos y solamente, en uno de los técnicos de la entidad auditora (sea física o jurídica). Pero estudiando las funciones que se deben realizar y las propias del citado nivel superior definidas en el Art.37.1 del RD 39/97 (expuesto a continuación), pensamos que resulta claro que el auditor debe disponer de dicho nivel de capacitación, sin perjuicio de la participación y colaboración de otros profesionales sin dicho nivel de capacitación para funciones acordes a su nivel adquirido.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Artículo 37: Funciones de nivel superior

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

2.a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h)

3.b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

1.c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

2.d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

3.e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

Uno de los debates más traídos y llevados desde la publicación y modificaciones siguientes de la normativa ha sido si cualquier titulación universitaria oficial es adecuada para la realización de funciones preventivas de nivel superior. A tenor de lo expuesto en la normativa es válida cualquier titulación universitaria; otra cosa es la práctica diaria. La PRL es una actividad interdisciplinar y, por tanto, da cabida a distintos tipos de profesionales (ingenieros, arquitectos técnicos, psicólogos, médicos, por ejemplo...). Por ello, resulta claro que la mayor o menor adecuación de la titulación universitaria de base no puede ser establecida de antemano, sino que vendrá definida por las funciones concretas que el profesional vaya a desempeñar.

Lo anterior es más notorio en los Servicios de Prevención -sean propios o ajenos-. Puede parecer razonable que para estudiar los riesgos relativos a seguridad de una instalación industrial, un ingeniero técnico pueda estar más capacitado que un psicólogo; pero para analizar riesgos psicosociales pudiera resultar al revés.

En el terreno auditor, la titulación universitaria de base pierde algo de importancia pues se trata de

estudiar sistemas de gestión y su aplicación, no aspectos técnicos de profundidad, pues en el momento de la auditoría dichos aspectos deberían estar resueltos por los recursos preventivos de la empresa y, además, la normativa aporta al auditor la posibilidad de contar con recursos adicionales -propios o concertados- para el caso de verificaciones de complejidad. Con todo ello, adquiere mayor peso la experiencia y trayectoria profesional del auditor así como su capacidad de gestión.

Concluyendo con este aspecto, un auditor SGPRL debe disponer -a efectos de titulación- de la capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior en PRL, como mínimo, y si dispone de formación auditora mejor, no siendo ésta imprescindible si existe un auditor con dicha formación en la entidad en la que preste servicio (sea física o jurídica).

Si continuamos con los Conocimientos en Prevención de Riesgos Laborales, expondremos lo que dice la normativa cuando define la Auditoría Legal en PRL en el Art.30 del RD 39/97 dice lo siguiente:

Artículo 30 Concepto, contenido, metodología y plazo

1. La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

3.a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

4.b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

5.c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

6.d) En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

En esta redacción podemos comprobar que la Auditoría se debe realizar sobre el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

Por tanto, si nos paramos a pensar en los conocimientos de que debe disponer el Auditor sobre la Prevención de Riesgos Laborales una visión cercana podría ser la siguiente:

- El conocimiento de la normativa en PRL debe ser profundo.
- Se debe conocer la secuencia de actuaciones técnicas y/o sanitarias en PRL en cualquier tipo de empresa así como su trazabilidad.
- Las obligaciones en materia técnica y/o sanitaria según el caso en la empresa auditada también debe ser bien conocida con anterioridad al proceso auditor; por tanto, el auditor ha de conocer en qué lugares consultar la información que precise.
- Con respecto a la profundidad en el conocimiento técnico, el auditor debe tener el nivel suficiente como para poder valorar si es necesario verificar resultados y poder analizarlos. Es decir, las pruebas técnicas que hayan de realizarse en caso de tener que verificar no tienen por qué ser ejecutadas por parte del equipo auditor sino que se puede contar con recursos de apoyo al efecto pues en caso de estimarse complejidad se podrá recurrir a otros profesionales, a tenor de lo expuesto en el Art.32.3 del RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 32 Requisitos.....

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Por último en este apartado, consideramos de interés que el auditor disponga de Conocimientos en Sistemas de Gestión. Parece lógico que, este aspecto, la Auditoría Legal PRL implica comprobar que lo que la empresa dice que hace en PRL cumple la normativa, que lo que hace lo realiza siempre de la misma manera y que hace lo que dice que hace. Es decir, tiene un notorio enfoque de gestión.

Esta farragosa frase anterior encaja perfectamente con lo que debe ser un Sistema de Gestión en términos generales. Y si nos centramos en el contenido que define la normativa para el Plan de Prevención, seguramente estaremos de acuerdo que éste es, en sí mismo, un Sistema de Gestión. El Art.16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, en su actual redacción, expone:

Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Igualmente, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo publicó, por ejemplo, la Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa. De la lectura y análisis de esta Guía estimamos que se encuentra también en la sintonía de considerar el Plan de Prevención como un Sistema de Gestión o como parte del Sistema de Gestión General en la empresa.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Con este marco, podemos hacer los siguientes comentarios:

1. Para cumplir con los objetivos definidos normativamente para la Auditoría Legal PRL resultará imprescindible conocer con cierta profundidad el funcionamiento de la empresa auditada. Y ello implica conocer su sistema y modelo de gestión; de lo contrario será imposible valorar adecuadamente la integración de la prevención de riesgos laborales en el funcionamiento de la empresa auditada.

2. Cada vez los sistemas de gestión de las empresas están más estandarizados y, frecuentemente, certificados por las Normas UNE que sean de aplicación y así se haya decidido por la empresa. Por tanto, un conocimiento en sistemas de gestión aportará mayor visión de la gestión en un número importante de empresas, así como mayor facilidad de traslación de soluciones adaptadas de unos sistemas a otros.

3. Si se debe integrar la gestión de PRL en los sistemas de gestión de la empresa, lo que es un imperativo legal, puede haber información útil para una adecuada gestión preventiva -o control de la misma- en otras partes del sistema de gestión de la empresa como, por ejemplo y se da con cierta frecuencia, en el Sistema de Gestión de la Calidad si la empresa auditada se encuentra certificada en este aspecto.

4. Cada vez es más común que existan sistemas de gestión integrados donde suele aparecer una certificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (hoy bajo OHSAS 18001 y próximamente se deberán adaptar a ISO 45001). Por tanto, el Auditor deberá estar familiarizado con este lenguaje y los contenidos de las normas citadas.

5. Por todo lo anterior, resulta evidente que el Plan de Prevención no puede ni debe estar aislado de la gestión general de la empresa, es parte de dicha gestión, además de por imperativo legal.

6. Desde luego estos conocimientos en Sistemas de Gestión por parte del Auditor SGPRL aportarán sencillez en las soluciones, un diálogo más fluido con la empresa auditada así como mayor rapidez y eficacia en la realización de la Auditoría Legal PRL.

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Que el calor no te queme

La exposición intensa a la radiación solar, en especial durante la época estival, en actividades realizadas a la intemperie puede aumentar la posibilidad de que un trabajador sufra un golpe de calor.

Si eres EMPRESARIO:

No esperes a que tus trabajadores muestren los primeros síntomas (taquicardias, cefaleas, náuseas, vómitos, confusiones, colusiones...).

-Planifica un periodo de adaptación al comienzo de los trabajos.

-Limita las actividades más intensas en las horas centrales del día.

-Establece rotaciones para reducir el tiempo de exposición.

-Permite que tus trabajadores adapten su propio ritmo de trabajo.

-Evita los trabajos individuales y facilita el trabajo en equipo.

-Garantiza a tus trabajadores una vigilancia de la salud específica.

-Protege la zona de trabajo del sol.

Si eres TRABAJADOR:

Tu actitud va ser muy importante y la prevención será tu mejor herramienta.

-Viste ropas holgadas, ligeras y de colores claros.

-No esperes a tener sed, bebe frecuentemente agua y bebidas isotónicas.

-Protege tu cabeza del sol.

-Evita las comidas copiosas y las bebidas alcohólicas.

-Utiliza cremas de protección solar.

-Haz pausas y descansa en lugares de sombra.

NORMATIVA

Real Decreto 244/2016, de 3 de junio, por el que se desarrolla la Ley 32/2014, de 22 de diciembre de Metrología

El objeto de la Ley 32/2014, de 22 de diciembre, de Metrología, es el establecimiento y la aplicación del Sistema Legal de Unidades de Medida, así como la fijación de los principios y de las normas generales a las que debe ajustarse la organización y el régimen jurídico de la actividad metroológica en España.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Paralelamente, la Unión Europea ha publicado la Directiva 2014/31/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de comercialización de instrumentos de pesaje de funcionamiento no automático (refundición), la Directiva 2014/32/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de comercialización de instrumentos de medida (refundición) y la Directiva Delegada (UE) 2015/13 de la Comisión, de 31 de octubre de 2014, por la que se modifica el anexo III de la Directiva 2014/32/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, en lo que se refiere al intervalo de caudal de los contadores de agua.

Estas directivas constituyen la adaptación al nuevo marco legislativo europeo establecido por:

El Reglamento (CE) n.º 765/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de julio de 2008, por el que se establecen los requisitos de acreditación y vigilancia del mercado relativos a la comercialización de los productos, regula la acreditación de los organismos de control, adopta un marco para la vigilancia del mercado de los productos y para los controles de los productos procedentes de terceros países y establece los principios generales del mercado CE.

La Decisión n.º 768/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de julio de 2008, sobre un marco común para la comercialización de los productos, establece principios comunes y disposiciones de referencia aplicables a toda la legislación sectorial con el fin de establecer una base coherente para la elaboración, revisión o refundición de dicha legislación.

En cumplimiento de las obligaciones derivadas de lo indicado en los artículos 44, 51 y 2 de las citadas directivas, es preciso dictar las disposiciones nacionales que contemplen y adopten las previsiones contenidas en las mismas.

Este Real Decreto transpone las directivas anteriormente citadas y desarrolla los capítulos II, III y V de la Ley 32/2014, de 22 de diciembre, de Metrología, que, en varios de sus artículos, remite a su desarrollo reglamentario, regulando los aspectos siguientes:

a) El Sistema Legal de Unidades de Medida y, en concreto, la trazabilidad, exactitud e incertidumbre de los patrones, instrumentos de

medida y la trazabilidad y certificación de los materiales de referencia. Las unidades legales de medida están actualmente reguladas por el Real Decreto 2032/2009, de 30 de diciembre, de acuerdo con lo dispuesto en la Conferencia General de Pesas y Medidas, instituida por el Convenio de París, de 20 de mayo de 1875, sobre la Unificación y Perfeccionamiento del Sistema Métrico Decimal. No habiéndose producido variación en el Sistema Internacional (en adelante SI) no será necesario, previsiblemente, modificar el Real Decreto 2032/2009, de 30 de diciembre, hasta después de la celebración de la vigésimo sexta Conferencia General de Pesas y Medidas, que se prevé modificará la definición de las unidades básicas del SI en el año 2018.

b) El control metrológico del Estado, en sus distintas fases: Evaluación de la conformidad, verificación periódica y verificación después de modificación o reparación. Se establecen, asimismo, las obligaciones de los agentes económicos. Se incluyen disposiciones relativas a la vigilancia e inspección y se actualiza, asimismo, la regulación específica de los instrumentos de medida afectados por modificaciones en la legislación armonizada de la Unión Europea.

c) La organización de la metrología en España. El Real Decreto 584/2006, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura, composición y funcionamiento del Consejo Superior de Metrología y el Real Decreto 1342/2007, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Centro Español de Metrología, regulan las instituciones de la estructura metrológica en España. En este real decreto se complementa su regulación desarrollando el papel del resto de los agentes que intervienen en la misma, estableciendo la actuación de las Administraciones Públicas competentes y de los agentes que intervienen en el control metrológico del Estado. Se regula el registro del control metrológico y por último, en distinto capítulo del real decreto, se incluyen disposiciones relativas a la designación y notificación de los organismos notificados, de control metrológico y de autorización de verificación metrológica.

El Real Decreto consta de sesenta y ocho artículos agrupados en cinco capítulos, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales. También contiene dieciséis anexos que reglamentan aspectos específicos del control metrológico del Estado y modifican la regulación específica de los instrumentos regulados por las Directivas 2014/31/UE y

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

2014/32/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014.

En el capítulo I, titulado «Disposiciones Generales», se describe la finalidad que pretende el real decreto y recoge las definiciones aplicables a su contenido.

El capítulo II, denominado «Sistema Legal de Unidades de Medida» desarrolla la Ley 32/2014, de 22 de diciembre, de Metrología, en lo que se refiere al Sistema Legal de Unidades de Medida, al mantenimiento y trazabilidad metrológica de los patrones y los materiales de referencia y a la existencia de indicaciones suplementarias en los instrumentos de medida.

La regulación del «Control metrológico del Estado» que se desarrolla en el capítulo III, se lleva a cabo en ocho secciones cuyo contenido es el siguiente: En la primera de ellas se trata el ámbito de aplicación del capítulo. La segunda explicita las fases del control metrológico y su ejecución. La sección tercera desarrolla la fase de evaluación de la conformidad de los instrumentos sometidos al control metrológico del Estado. La sección cuarta regula el control metrológico de los instrumentos en servicio y desarrolla la posibilidad de establecer una vida útil a determinados instrumentos en servicio y la regulación de instrumentos testigo, novedades que se introducen en la Ley 32/2014, de 22 de diciembre. La sección quinta regula el control metrológico del Estado para los materiales de referencia. La sección sexta establece las obligaciones de los agentes económicos. La séptima determina los aspectos generales relativos a la vigilancia de mercado y, por último, la octava aborda los aspectos con un mayor detalle, de la vigilancia y los procedimientos para su aplicación, incluyendo el de salvaguardia, de la Unión Europea.

El capítulo IV, «Organización de la Metrología en España» consta de doce artículos, 41 a 51, distribuidos en tres secciones. En la primera se aborda la capacidad del Consejo Superior de Metrología para elaborar Guías y Directrices y de las funciones y relaciones entre el Centro Español de Metrología y los laboratorios asociados y colaboradores. En la segunda se determinan la condición del Ministerio de Industria, Energía y Turismo como autoridad notificante, las actividades de cooperación entre Administraciones, regulando las obligaciones de información hacia y desde el Organismo de Cooperación Administrativa y en el seno y entre los miembros de la Comisión de Metrología Legal del Consejo Superior de Metrología y, por último,

en la tercera sección se regula el Registro de Control Metrológico.

El capítulo V, «Organismos notificados, de control metrológico y autorizados de verificación metrológica», comprende los artículos 52 a 68 y se refiere al régimen de habilitación e incompatibilidades de los organismos notificados, de control metrológico y autorizados de verificación metrológica.

Este Real Decreto tiene tres disposiciones transitorias, que se refieren al plazo de validez de los certificados de evaluación de la conformidad preexistentes a la entrada en vigor, a los plazos aplicables para la adaptación de los organismos de control metrológico y autorizados de verificación metrológica a las disposiciones de este real decreto y a las referencias a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Tiene también una disposición derogatoria y seis disposiciones finales que se refieren, la primera, al título competencial por el que se aprueba el presente real decreto, la segunda a la habilitación de desarrollo y modificación por orden del Ministro de Industria, Energía y Turismo de quien depende, salvo en lo que se refiere a la legislación armonizada de la Unión Europea, la inclusión, exclusión o modificación del control metrológico del Estado sobre los instrumentos de medida a los que se refiere el artículo 8.1 de la Ley 32/2014, de 22 de diciembre, de Metrología, la tercera modifica el contenido del Real Decreto 584/2006, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura, composición y funcionamiento del Consejo Superior de Metrología, la cuarta se refiere al no incremento de gasto, la quinta enumera las directivas objeto de transposición y la sexta establece la fecha de entrada en vigor.

El texto incluye dieciséis anexos. Así, el anexo I se refiere a los procedimientos de evaluación de la conformidad, el anexo II se refiere a los requisitos esenciales comunes a los instrumentos de medida, exceptuando a los instrumentos de pesaje de funcionamiento no automático, el anexo III se refiere a la identificación de marcados, etiquetas y precintos, el anexo IV regula el software legalmente relevante, el anexo V establece un modelo de declaración de conformidad y los anexos VI al XVI actualizan la regulación del control metrológico del Estado para los instrumentos sometidos a regulación europea de armonización.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Esta disposición ha sido sometida al procedimiento de información en materia de normas y reglamentaciones técnicas previsto en la Directiva (UE) 2015/1535 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de septiembre de 2015, por la que se establece un procedimiento de información en materia de reglamentaciones técnicas y de reglas relativas a los servicios de la sociedad de la información y en el Real Decreto 1337/1999, de 31 de julio, por el que se regula la remisión de información en materia de normas y reglamentaciones técnicas y reglamentos relativos a los servicios de la sociedad de la información.

GESTIÓN PREVENTIVA

La información sobre prevención

La información constituye uno de los elementos básicos de la planificación de la prevención. A continuación se sintetiza un esquema básico de trabajo de acuerdo con la legislación vigente. Tal información ha de formar parte de un sistema ágil de comunicación transparente a todos los niveles.

El proceso informativo

Toda empresa tiene la obligación de que todos los trabajadores reciban información en materia preventiva, según el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

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

Aunque la información en prevención de riesgos laborales debe realizarse utilizando vías directas de comunicación verbal, mucho más ágiles, personalizadas y clarificadoras, es conveniente disponer de un procedimiento escrito de actuación.

La información ha de ser bidireccional, ya que los trabajadores tienen también el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades preventivas, según el artículo 29 de la LPRL.

Para que la información sobre prevención esté integrada en la organización deberían cumplirse los siguientes requisitos:

La Dirección, responsable de asegurar la información de los trabajadores, establecerá la política preventiva de la empresa y las funciones y responsabilidades en esta materia de toda la estructura y de los órganos preventivos, incluyendo el plan informativo y proporcionará los medios y el tiempo necesarios para llevarlo a cabo. También dará a conocer el programa anual y los resultados alcanzados.

El Servicio de Prevención informará a los nuevos trabajadores, si así lo dispone la dirección, de los riesgos generales y las medidas preventivas que afectan a toda la empresa, así como de las medidas de emergencia: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación. Y, por otro lado, asesorará a los mandos directos sobre los aspectos clave de seguridad y salud que deben transmitir a los trabajadores.

Los mandos directos informarán a los trabajadores a su cargo sobre los riesgos para la seguridad y salud laboral y sobre la forma de llevar a cabo las tareas de forma correcta y segura, comunicando los riesgos específicos y las medidas preventivas de cada puesto de trabajo, así como los riesgos de cualquier cambio o modificación que se produzca en el mismo.

Los trabajadores tienen el derecho a ser informados sobre los riesgos a los que están expuestos, así como la obligación de informar de inmediato de cualquier situación que consideren de riesgo y de comunicar posibles deficiencias, debiendo prestar especial atención a una situación de peligro grave e inminente trabajo que ocupa. El contenido de dicha información se desarrollará en función del puesto de trabajo, basándose en las instrucciones de las máquinas y equipos, las fichas de seguridad de los productos utilizados, las normas de referencia y la legislación y reglamentación aplicable. Para cada puesto de trabajo debería disponerse de una hoja informativa en la que se indique claramente los riesgos del puesto y las medidas y normas de seguridad adoptadas en cada caso. Las instrucciones de trabajo en tareas críticas son esenciales. Este documento será actualizado periódicamente o cuando se produzcan cambios en la maquinaria, equipos, métodos de trabajo o tareas que tenga que llevar a cabo el trabajador siempre que se modifiquen sustancialmente las condiciones de seguridad. El mando directo entregará este documento a los trabajadores, haciendo constar los receptores, la fecha y la firma del mismo, de manera que se pueda llevar un control, debiéndose complementar además

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

esta información escrita con la necesaria información verbal.

Tipos de información

Información inicial

Todo trabajador, en el momento de contratación, debería recibir un pequeño Manual de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se deben explicar los aspectos de gestión y organización de la empresa en dicho tema y que incluirá el Plan de emergencia y las normas generales de la empresa, siendo informado, además, sobre los riesgos generales existentes y las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos, así como de las medidas de emergencia adoptadas. El trabajador debería dejar constancia por escrito de que efectivamente ha sido informado.

La información específica del puesto

Independientemente de la información inicial recibida, el mando directo debería informar al trabajador de los riesgos específicos del puesto de trabajo que ocupa. El contenido de dicha información se desarrollará en función del puesto de trabajo, basándose en las instrucciones de las máquinas y equipos, las fichas de seguridad de los productos utilizados, las normas de referencia y la legislación y reglamentación aplicable. Para cada puesto de trabajo debería disponerse de una hoja informativa en la que se indique claramente los riesgos del puesto y las medidas y normas de seguridad adoptadas en cada caso. Las instrucciones de trabajo en tareas críticas son esenciales. Este documento será actualizado periódicamente o cuando se produzcan cambios en la maquinaria, equipos, métodos de trabajo o tareas que tenga que llevar a cabo el trabajador siempre que se modifiquen sustancialmente las condiciones de seguridad. El mando directo entregará este documento a los trabajadores, haciendo constar los receptores, la fecha y la firma del mismo, de manera que se pueda llevar un control, debiéndose complementar además esta información escrita con la necesaria información verbal.

La información continúa.

Los directivos y técnicos deberán asistir a las sesiones informativas que en materia de gestión preventiva se planifiquen en la empresa. Los mandos intermedios deberían introducir temas de prevención de riesgos en las reuniones habituales

de trabajo, preguntando a los trabajadores si han detectado nuevas situaciones de riesgo u otros aspectos relacionados. Los trabajadores también recibirán información específica e instrucciones, cuando se incorporen en su sección nuevas tecnologías o sustancias químicas que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad y salud o los procedimientos y métodos de trabajo. También los trabajadores informarán de inmediato a su superior jerárquico directo y al servicio de prevención de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Registro.

Se mantendrán los registros necesarios de las principales acciones informativas realizadas, de acuerdo al plan establecido.

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Podemos trabajar sin dolor?

El mundo profesional se ha vuelto para muchos un lugar sin sosiego. Depresiones, dolor postural, estrés, burn out, falta de motivación, de comunicación. Para la Unión Europea y los estados miembros evitar las causas de accidente o de enfermedad laboral es prioridad y vemos que se populariza cada vez más el concepto de empresa saludable. La empresa saludable cuida a sus trabajadores fomentando ejercicio, nuevos hábitos alimenticios, y facilitando el día a día del trabajador.

¿Pero estas medidas son suficientes?

La percepción de un estado saludable es subjetiva y dependerá de factores ligados al trabajador mismo, su capacidad de integración de dichas medidas, su fisiología, su resistencia a un entorno cada vez más exigente.

Para una percepción cada vez más clara de un estado saludable, necesitamos un cambio de creencias y actitudes. Difícil es mejorar la salud si no estamos en condiciones de colaborar con nuestros colegas o equipos, si carecemos de confianza en lo que hacemos, si nos falta motivación o comunicación con la jerarquía o si arrastramos conflictos en el trabajo. Estos factores minan el bienestar pues suponen circunstancias

no resueltas, que perennizan un día a día laboral, difícil y asfixiante.

A estos factores se les suma, la somatización de dichos problemas que por su vertiente emocional y física impiden que la acción profesional pueda ejecutarse de manera fluida orientada hacia la satisfacción personal, el bienestar y por consiguiente a la salud.

A parte de los factores de riesgo inherentes que pueda conllevar una organización del trabajo orientada a la producción y que pueda afectar a la salud del trabajador, somatizar puede también convertirse en una válvula de escape frente a situaciones sin salida. O conflictos que percibimos sin solución.

Las emociones son, en el fondo, mecanismos protectores o autorreguladores para enfrentar situaciones ya sean agradables o de peligro. Si carecemos de visión de lo que verdaderamente está en juego, reaccionaremos al medio sin la debida habilidad o control para adaptarnos a nuestro entorno. Podemos perpetuar un estado de tensión poco saludable contrario a la acción eficaz necesario a toda actividad profesional y a todo campo profesional.

Este estado de tensión se expresa tanto en el cuerpo, como en la mente, en la conducta o en la propia falta de congruencia del trabajador frente a su tarea laboral o a la empresa.

Por ello, cambiar hábitos y actitudes vinculadas a creencias propias de la experiencia personal o profesional es un factor esencial para evitar el dolor ya sea psíquico o físico.

Los hábitos, pensamientos y emociones determinan la actitud. Concientizar estos aspectos es responsabilizarse de la posibilidad de cambio en la forma de trabajar. Es propiciar una buena reflexión para evitar el estrés y propiciar una empresa y actividad más saludable y productiva.

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

Desarrollan un sistema de radares que mejora la seguridad en la maquinaria de obra

El Grupo de Microondas y Radar (GMR) de la Universidad de Politécnica de Madrid (UPM) ha

desarrollado un sistema innovador basado en el empleo de múltiples radares que se embarcan en la carrocería del vehículo formando una red de sensores. Este sistema otorga al operario una visión de los posibles objetos con riesgo de colisión en los ángulos muertos, complementando su toma de decisiones.

El uso de vehículos de gran tamaño como volquetes es una de las principales causas de accidentes durante las construcciones, algunos con consecuencias fatales. Debido a su tamaño y diseño, esta maquinaria tiene numerosos ángulos muertos que complican su manejo y crean una zona con riesgo de colisión a su alrededor. Para garantizar la seguridad en estas situaciones, se hace necesario un sistema de alerta que avise al operario de posibles colisiones. Actualmente, se utilizan distintos sistemas de seguridad en esta clase de vehículos, como cámaras o sirenas. Sin embargo, las prestaciones de estos sistemas se ven reducidas debido a las condiciones adversas de la construcción. Las partículas en suspensión obstruyen las lentes de las cámaras y los ruidos intensos camuflan las sirenas. Por tanto, se necesita una solución innovadora al problema de la seguridad.

Los radares son sensores de alta fiabilidad que apenas se ven afectados por las partículas en suspensión, la lluvia o la niebla y, además, no necesitan luz para su funcionamiento, por lo que pueden ser utilizados en cualquier entorno de obra y en cualquier momento del día. Por este motivo, el GMR ha propuesto e implementado un sistema basado en una red de radares de bajo coste a bordo del vehículo que detecta los obstáculos presentes alrededor del vehículo y presenta por pantalla su posición al operario, alertando de posibles colisiones. Además, los últimos avances en electrónica y velocidad de procesamiento permiten una miniaturización y coste suficientes para la aplicación propuesta.

El mayor reto para los investigadores de la UPM era desarrollar un sistema de altas prestaciones y fiabilidad a la hora de evitar colisiones que tuviera un número muy reducido de falsas alarmas a pesar del entorno exigente típico de una obra. Un operario podría desacreditar un sistema que generase varias falsas alarmas durante un día de trabajo, lo que podría llegar a tener graves consecuencias cuando una detección real fuese ignorada. El número de falsas alarmas se reduce drásticamente mediante el empleo de múltiples sensores distribuidos por la carrocería del vehículo y una cadena de procesamiento y fusión de datos,

manteniéndose las capacidades de detección de obstáculos.

Las pruebas de campo realizadas con el primer prototipo han demostrado la viabilidad de la solución desarrollada. Dada su fácil instalación y su reducido coste, esta nueva solución puede ser extensivamente desplegada en los vehículos de gran tamaño que se utilizan actualmente en las construcciones, mejorando la seguridad laboral en estas zonas de trabajo. Además, esta maquinaria necesita un tiempo considerable para arrancar y parar debido a su peso y tamaño, por lo que el empleo de este sistema permite optimizar los procesos constructivos reduciendo la duración y coste de las obras al evitar paradas innecesarias.

A modo de conclusión, los investigadores destacan que esta tecnología abre las puertas de un nuevo entorno de seguridad laboral, otorgando a los operarios de estos grandes vehículos de construcción una mejor panorámica de lo que sucede a su alrededor.

Fuente: UPM

Diseñan un exoesqueleto para realizar las tareas de mayor peso en los procesos industriales

Un grupo de investigadores de siete países de la UE está trabajando en un proyecto que pretende construir un exoesqueleto para realizar las tareas de mayor peso en los procesos industriales.

El objetivo del proyecto, cuyo nombre es Robot-Mate, es el de disminuir el número de accidentes laborales que se producen en la industria pesada, al sustituir a hombres por máquinas en aquellas tareas física que causan serios problemas musculares. De este modo, se conseguiría reducir el número de bajas por este tipo de dolencias, a la par que aumentar la productividad de las compañías.

La idea es construir un compañero de trabajo que sea amigable e inteligente y que coopere con los humanos a la hora de realizar los trabajos manuales más duros. Para ello, tendrían que integrarse en los equipos de producción, y desenvolverse de forma natural, cómoda y rápida para los empleados. Con el fin de conseguirlo, los investigadores pretenden combinar diferentes tecnologías perceptivas, cognitivas y de programación.

Fuente: engineering

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)