

Núm. 141 / 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

- Exposición al riesgo biológico. El principio de universalidad en la prevención de riesgos laborales: precauciones universales
- Observar nuestro puesto de trabajo

✓ BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

- 10 claves para evitar el síndrome postvacacional en trabajadores y desempleados

✓ NORMATIVA

- Norma Internacional de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 45001

✓ GESTIÓN PREVENTIVA

- ¿Es posible un modelo de Gestión de PRL basado en la mejora de la Cultura Preventiva?

✓ LA PREGUNTA QUINCENAL

- ¿Es obligatorio para la empresa tener concertada una mutua de accidentes?

✓ NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Nueva señalización: tramos de carretera especialmente peligrosos
- Las innovaciones en la tecnología de nube informática señalan el futuro de la movilidad urbana

ARTÍCULOS DE INTERÉS

Exposición al riesgo biológico. El principio de universalidad en la prevención de riesgos laborales: precauciones universales

En determinadas ocasiones, los técnicos en prevención de riesgos laborales han tenido que evaluar dentro de nuestras funciones habituales determinados puestos de trabajo que diariamente están expuestos a riesgos biológicos, tales como auxiliares de ayuda a domicilio, enfermeros, veterinarios, sepultureros de cementerio, etc., pero en raras ocasiones hemos aplicado lo que técnicamente se denomina el "principio de precaución universal".

Sabemos que como fundamento jurídico tenemos a nuestra disposición el Real Decreto 664/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, y así lo aplicamos. Por ejemplo, sabemos que a un trabajador que está expuesto a un determinado riesgo biológico se le debe informar y formar del riesgo al que está expuesto, y de las medidas preventivas que debe tomar para no sufrir ningún accidente laboral, o que una trabajadora en estado de embarazo no puede estar con contacto con los agentes clasificados en los grupos 2,3 y 4 del citado real decreto.

Pero nunca nos hemos preguntado, ¿realmente con las medidas adoptadas son suficientes o debería de aplicarse el principio de precaución universal de forma diaria, constante y habitual?.

Primeramente empecemos a definirlo. El principio de precaución universal constituye la estrategia fundamental para la prevención del riesgo laboral para todos los microorganismos vehiculizados por la sangre. Su principio básico es que la sangre y otros fluidos corporales tales como la saliva, mucosidades, etc. (profesiones del ámbito sanitario deben convivir a diario con ello) deben considerarse potencialmente peligrosos, es decir, se trata a todos estos fluidos como si estuviesen infectados, aumentando así la protección que el trabajador debe tomar en su puesto de trabajo.

Para ello debe aceptarse que no existen personas de riesgo sino maniobras de riesgo, por lo que se ha de adoptar precauciones utilizando las barreras protectoras adecuadas en todas las maniobras o procedimientos en los que exista la posibilidad de contacto con la sangre y/o fluidos corporales a través de la piel o mucosidades.

Una vez enumerado los que nos dice la guía técnica de riesgo biológico sobre las precauciones universales, podemos definir las como el conjunto de medidas protocolizadas, asumidas y habituales por el que a todos los usuarios y sus fluidos corporales independientemente del diagnóstico o motivo de atención deben ser considerados como potencialmente infectantes y se deben tomar las precauciones necesarias para prevenir que ocurra una transmisión, y por consiguiente un accidente laboral. Estas medidas giran en torno a 3 puntos:

- Universalidad:** las medidas deben involucrar a todos los usuarios con los que un determinado trabajador tenga contacto, independientemente de conocer o no su historial clínico. Por tanto, es la principal medida de prevención laboral, puesto que nos estamos adelantando al posible riesgo de contacto. Así, todos los trabajadores deben seguir las precauciones estándares rutinariamente independientemente de que la persona con la que se trate presente o no patologías.

- Uso de barreras:** Comprende el concepto de evitar la exposición directa a sangre y otros fluidos orgánicos potencialmente contaminantes, mediante la utilización de materiales adecuados que se interpongan al

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

contacto de los mismos. La utilización de barreras (por ejemplo, guantes) no evitan las consecuencias de exposición a estos fluidos, pero disminuyen las consecuencias de dicho accidente. En referencia a los guantes de protección contra el riesgo biológico, es importante señalar la diferencia que hay entre el nitrilo y el látex. Independientemente de que si el trabajador pueda ser alérgico o no, a la hora de utilizar un guante de látex, es importante recalcar que el nitrilo es un látex sintético que no suele provocar reacción a las personas que presentan alergias a las proteínas del látex natural y proporciona mayor resistencia, concretamente, posee tres veces la resistencia a la perforación de los guantes de látex.

•Medios de eliminación del material contaminado: Comprende el conjunto de dispositivos y procedimientos adecuados a través de los cuales los materiales utilizados en la atención de usuarios, son depositados y eliminados sin riesgos de contagio.

En la actualidad en algunos países occidentales como Estados Unidos y Gran Bretaña se ha adoptado este principio a través de procedimientos escritos en los distintos sectores, como por ejemplo hospitales (En España es el sector donde se está empezando a implantar con más frecuencia), residencias de 3ª edad, centros de día, e incluso en los procesos de exhumación de los cementerios. Su origen data del año 1987 por el Centro de Control de Enfermedades de Atlanta (USA), a través de un grupo de expertos quienes estaban preocupados en desarrollar guías para prevenir enfermedades entre el personal de salud, establecieron el concepto de bioseguridad y precauciones universales.

Fuente: Prevencionar.com

[Volver al índice ↗](#)

Observar nuestro puesto de trabajo

Aprender a observar a las personas en sus puestos de trabajo es una actividad preventiva esencial para poder identificar actos inseguros o deficientes, así como situaciones peligrosas relacionadas con el comportamiento humano; de esta manera, se pueden mejorar los métodos de trabajo, minimizando esfuerzos, simplificando tareas, etc.

La aplicación de este método de observación logra un efecto en cadena sobre otros aspectos esenciales en la gestión diaria de la prevención de riesgos laborales como: la comunicación, la motivación, la participación, los procedimientos de trabajo, etc., que hace que sea una herramienta de gran valor pedagógico para la mejora continua de la calidad del trabajo diario. En general, responde a la necesidad de control de la actividad de los trabajadores cuando ésta pueda entrañar riesgos.

Implicaciones y responsabilidades

Aunque todos los miembros de la organización deben llegar a estar implicados como "observadores" y actuar en consecuencia, en las primeras etapas deben ser los mandos intermedios y directivos en general quienes deberían realizar las observaciones de trabajo.

El proceso de observación no debe ser visto como un mecanismo punitivo y de fiscalización, sino todo lo contrario, como medio para facilitar la mejora continua de la seguridad y la calidad del trabajo.

El diálogo de igual a igual con el trabajador observado es fundamental y se deberán resaltar y elogiar las buenas prácticas y el trabajo bien hecho.

Los directores de las diferentes unidades deberían planificar cuidadosamente esta actitud preventiva y asegurar que las mejoras acordadas se aplican en el plazo establecido.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

El servicio de prevención debería efectuar un seguimiento de la actividad en función del programa establecido y los delegados de prevención deberían ser consultados sobre la aplicación de esta actividad preventiva e informados periódicamente de sus resultados, pudiendo participar cuando lo consideren oportuno.

La "observación" puede hacerse de manera informal cuando se detecte un aspecto mejorable, pero también es imprescindible que forme parte del sistema de gestión de los puestos de trabajo. Para ello, las observaciones han de estar debidamente programadas y organizadas.

Etapas para llevar a cabo una observación

La programación anual de las observaciones debe prever que la mayor parte de los puestos de trabajo de la empresa queden afectados por esta actividad preventiva con la dedicación suficiente.

En primer lugar, hay que establecer prioridades y seleccionar las tareas que puedan ocasionar daños de cierta consideración, prestando especial atención a los nuevos trabajadores, a los que se incorporan tras largas ausencias o a los que hayan estado sujetos a un cambio de puesto.

A continuación, hay que formar a las personas que llevarán a cabo las revisiones, que deberán disponer de los medios y del tiempo necesario. Hay que tener en cuenta que una observación requiere un tiempo muy corto.

Las pautas recomendables en la observación son: eliminar distracciones; captar la situación total, evitando perderse en detalles sin importancia; esforzarse por recordar lo visto; evitar interrupciones; no adelantarse a la intención de las acciones; evitar ideas preconcebidas sobre la persona o la tarea y, sobre todo, adoptar una actitud interrogativa con la persona observada, nunca recriminatoria o paternalista.

Hay que programar y planificar las observaciones, revisando todos los aspectos clave relacionados con las tareas. Los elementos clave para analizar en la observación son: las reacciones de las personas ante nuestra presencia, los equipos de protección personal, las herramientas, el entorno de trabajo, las posiciones y movimientos de las personas y los procedimientos de trabajo seguidos.

Por último, se deberá registrar documentalmente, de la forma más concisa posible, el conjunto de datos e información recogida para facilitar el seguimiento de la actividad.

Una copia quedará en poder del responsable del área para su conocimiento y actuación procedente. A raíz de las deficiencias, se deben acordar medidas y acciones de mejora, entre observadores y observados.

Aunque esta técnica preventiva es sencilla y se basa en el diálogo, es importante que quienes deban aplicarla reciban la formación práctica necesaria.

Fuente: prevencionar.es

[Volver al índice](#) ↗

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

10 claves para evitar el síndrome postvacacional en trabajadores y desempleados

Dormir mal, no aguantar el ritmo diario, irritabilidad, llegar sin fuerzas al final del día o tener dificultad para concentrarse son algunos de los síntomas del síndrome postvacacional. La vuelta a la rutina hace que el cansancio aumente y realizar las tareas del día a día cueste más de lo habitual. Al volver a la rutina del día a

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

día, es habitual sentirse así, en cifras, 3 de cada 10 españoles lo sufren a la vuelta de las vacaciones, según Adecco. Sin embargo, estos síntomas, que suelen remitir a los 10 ó 15 días, no sólo afectan a trabajadores sino a todas aquellas personas que vuelven a sus obligaciones laborales, familiares o de estudio, tras un período vacacional, sobre todo en los desempleados.

Actualmente, el síndrome postvacacional no se reconoce como enfermedad ni tampoco se manifiesta en todas las personas. Aquellas con poca tolerancia a la frustración y más vulnerables son las más susceptibles a sufrirla. También aquellas que se encuentran en situación de desempleo se ven afectadas, la vuelta a la rutina en la que sus amigos y familiares deben retornar a sus puestos laborales puede provocar ansiedad y estrés.

10 claves para evitar el síndrome postvacacional en trabajadores y desempleados:

1. Buscar nuevos retos. Como si de un año nuevo se tratase, emprender nuevas ideas ayuda a reinventarse y reduce la ansiedad de volver a la rutina. Estudiar o especializarse en algún sector son factores claves para aumentar la motivación tras las vacaciones. Retomar la búsqueda de empleo a la vez que se aprenden nuevos conocimientos reduce el estrés e irritabilidad.

2. Practicar deporte. Ayuda a liberar endorfinas, responsables de hacernos sentir felices y relajados. Además, con la práctica deportiva el cuerpo se libera del estrés acumulado. Al igual que el deporte, llevar una buena alimentación influye en nuestro estado de ánimo.

3. Positividad. Interpretar la vuelta a la rutina con una mentalidad positiva y no como una carga. De esta forma, será más motivador si se piensa en que se van a retomar las relaciones con los compañeros o en reinventarse, buscar nuevos retos o ser capaces de hacer realidad esos sueños pendientes.

4. Fijarse objetivos a corto plazo. A la vuelta, lo mejor es realizar una lista con las tareas o sueños por cumplir. Todo ello a corto o medio plazo. Comenzar con talleres o cursos de corta duración, favorece la sensación de bienestar con uno mismo y a la vez permite seguir con los quehaceres diario sin invertir una gran cantidad de tiempo.

5. Volver a la rutina de forma gradual. Incorporarse a las tareas diarias al día siguiente de volver de las vacaciones es un error común. Se recomienda, a quien pueda hacerlo, tomarse unos días antes para ir cogiendo idea en los que se dediquen unas horas a desempeñar las obligaciones diarias para acostumbrarse poco a poco a la rutina diaria y coger el ritmo.

6. Dormir 8 horas diarias. Aunque es algo que ya se supone que todo el mundo conoce. En estos momentos, se convierte en una medida importante. En las vacaciones se traspasa más y se madruga menos. Por eso, evitar dormir la siesta y poner el despertador unos minutos antes, los primeros días, ayudará a regular los ritmos de sueño y reducirá las prisas y el estrés.

7. Levantarse más temprano unos días antes de reincorporarse. Al igual que la medida anterior, madrugar ayuda a hacer más fácil la vuelta al día a día, ya que el cuerpo así se adapta de nuevo a los horarios habituales.

8. Retomar el contacto. Durante las vacaciones se pierde el contacto diario con amigos, familiares y compañeros de trabajo. Aprovechar para quedar con los que no se ha visto, ponerse al día y compartir las experiencias vividas es una buena forma de readaptarse a la rutina.

9. Reducir el consumo de cafeína. El té, el café y demás bebidas con cafeína agudizan los síntomas de estrés y nerviosismo. Además, favorecen el insomnio, que aumenta la sensación de cansancio y agotamiento.

10. Tener paciencia. El síndrome postvacacional es pasajero. Los síntomas desaparecen en el momento en que se readapta a la rutina. Es cuestión de actitud y de tiempo. Si se alarga demasiado, lo recomendable es consultar a un especialista.

Fuente: Prevenir

[Volver al índice ↗](#)

NORMATIVA

Norma Internacional de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 45001

Recientemente, ha tenido lugar en Ontario (Canadá) una reunión para seguir debatiendo acerca de la evolución de la norma internacional. A la misma han acudido más de 100 expertos.

El resultado de la votación del proyecto de norma internacional ha hecho precisa una nueva ronda de debate; el comité internacional responsable del desarrollo de esta norma, el ISO PC 283, ha recibido más de 3.000 comentarios, los cuales ha sido necesario analizar para modificar el texto de cara a lanzar el DIS2.

Entre otros, los puntos tratados durante la reunión han girado en torno a la alineación de la norma con la estructura de alto nivel; la definición de trabajador y de representante de los trabajadores; se ha trabajado en el apartado 5.4 de "participación y consulta"; la nueva estructura del capítulo 6 "planificación"; definición de peligro en la que se matizó, especialmente, el concepto de "peligro inminente"; formación y competencia; y la aplicación de la norma, a todo tipo de organización, incluyendo las pymes.

La siguiente reunión tendrá lugar el próximo mes de octubre en la que se prevé finalizar la redacción del DIS2. Más adelante, hacia febrero de 2017, se prevé iniciar el proceso de votación del DIS2 que durará dos meses y en cuanto que la votación concluya - aproximadamente en mayo de 2017 - se celebrará una nueva reunión del ISO PC en la que se decidirá si finalmente se publica el documento en torno a junio de 2017 o se somete a un nuevo periodo de votación pasando a la fase de Final Draft International Standard.

[Volver al índice ↗](#)

GESTIÓN PREVENTIVA

¿Es posible un modelo de Gestión de PRL basado en la mejora de la Cultura Preventiva?

Todos los que nos dedicamos a la gestión de la prevención de riesgos laborales estaremos de acuerdo en que es necesario incrementar la cultura preventiva en las empresas -tanto en empresarios, directivos como trabajadores- para conseguir una adecuada implantación de la prevención en las empresas.

Pero, ¿qué debemos entender por cultura preventiva? Después de analizar distintas definiciones, altamente coincidentes, podemos usar como ejemplo la explicitada por la British Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations:

"La cultura de seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y a la gestión de la seguridad".

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Si pensamos en todo lo que engloba el concepto definido, creo que los que dedicamos nuestro tiempo a la prevención de riesgos laborales en nuestro país somos conscientes en que queda mucho terreno por andar y nos preguntaremos cómo, y si es posible, conseguir resultados en la mejora de la cultura preventiva en este momento.

Con el simple objetivo de esbozar la situación y generar opiniones diversas, se aporta un breve punto de vista al respecto. Tratando de conocer dónde nos encontramos, podríamos aportar algunos pensamientos:

-Si nos atenemos a las cifras de siniestralidad, que a la postre son el índice final de los resultados de la actividad preventiva, no parece que vayamos por un camino muy positivo cuando las cifras de siniestralidad

responden a la actividad económica: menor actividad económica menor siniestralidad, incremento de la actividad económica incremento de la siniestralidad.

-Nuestra experiencia, y creemos que la mayoría de los prevencionistas estaremos de acuerdo básicamente en esto, nos indica que aún estamos en un modelo que responde en una medida importante al miedo a las sanciones por incumplimientos en prevención de riesgos laborales. Ello nos lleva a dos pensamientos:

◦La labor asesora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que sería muy útil en entornos de mayor madurez en prevención, apenas se utiliza y, por tanto, dicho Órgano de la Administración no suele tener otro remedio que proceder a las sanciones en un marco de numerosos incumplimientos.

-Nos olvidamos de que la principal consecuencia de los incumplimientos en esta materia, centrándonos en consecuencias jurídicas y no en las sociales, no son las sanciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sino sentencias en los distintos órdenes jurídicos tras accidentes o enfermedades profesionales. Pero eso les pasará a otros, a nosotros nunca.

-Por lo anterior, es claro que nos resta aún para obtener resultados positivos derivados de la mejora de la cultura preventiva. Es bien sabido que los cambios culturales son fruto de mucho tiempo, eso sí, cuando hemos definido de manera nítida un camino a largo plazo.

Si tratamos de responder a la pregunta que encabeza a estas líneas, podemos decir que SÍ es posible. En Prevycontrol hemos vivido, y hemos participado, en algún caso al respecto.

Lo que a continuación se expone son pautas para el diseño de un plan a largo plazo de mejora de la cultura preventiva en una organización, con cierta eficacia y abordando esta mejora desde varios puntos de vista y, por tanto, con la participación de distintos profesionales en la aplicación de la prevención de riesgos laborales.

En primer lugar, algunas ideas básicas sin las cuales difícilmente podremos tener éxito si queremos implantar un modelo de mejora de la cultura preventiva:

- La empresa en cuestión debe tener un sistema de prevención, al menos en concepto, lo suficientemente maduro como para entender que los cambios positivos a largo plazo vendrán dados por los cambios a nivel personal en cada trabajador, además de los organizacionales.

- Hay que establecer un plan a largo plazo con instrumentos de medida periódicos e integrarlo en la actividad preventiva de la empresa.

- Es imprescindible la participación de la totalidad de la empresa, otorgando el papel de líder a los responsables de prevención de la misma. Por tanto, debe definirse un objetivo común para la Dirección General, Directivos, Representación de los Trabajadores y los mismos.

- Abundando en lo anterior, la implicación de la Dirección de la empresa ha de ser máxima.

En segundo lugar, es necesario realizar un Plan que incluya herramientas y pasos como:

- Definición de la situación organizacional en materia preventiva. Aprovechar, y enriquecer en materia de evaluación de la cultura preventiva, las Auditorías Legales del Sistema de Gestión en Prevención de Riesgos Laborales puede resultar muy adecuado para establecer este punto de situación.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

•Definir la situación de la cultura preventiva, clima laboral y adecuación de las personas a su puesto de trabajo, incluso en su componente de personalidad, también será importante para conocer el punto de partida. De este modo se definirán las necesidades que la empresa tenga en estos aspectos.

•Una vez conocido lo anterior, se podrá definir un Plan de Acción que incluya, simultáneamente, aspectos como:

◦Seminarios de Concienciación a todo nivel de la empresa con herramientas motivacionales de coaching. En ese sentido es bueno mezclar a personas de distintos niveles y funciones en la organización.

◦Definición de un Plan de Formación adecuado a los resultados obtenidos en la fase de análisis inicial y que en su impartición tenga siempre en cuenta que nos encontramos ante formación de adultos.

◦Utilización de herramientas de gamificación de la prevención de riesgos laborales que coadyuven con lo anterior. Si logramos que, de una manera lúdica, en la organización se hable de prevención de riesgos laborales durante un tiempo y se establecen recompensas, podremos ayudar a interiorizar actitudes preventivas anteriormente no presentes.

Si realizamos algo como lo anterior, al construir una Memoria de la Actividad de Mejora de la Cultura Preventiva en la organización habremos definido un punto de partida tras el que deberemos hacer dos cosas:

1.Establecer puntos de medida periódicos que nos hagan conocer el avance de la cultura preventiva así como la adecuación de pasos posteriores.

2.Integrar actividades derivadas del plan anterior en la Planificación de la Actividad Preventiva que debe de realizar periódicamente la empresa, logrando así que la mejora de la cultura preventiva sea una actividad preventiva más.

Fuente:PREVYCONTROL

[Volver al índice](#) ↗

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Es obligatorio para la empresa tener concertada una mutua de accidentes?

Las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), son asociaciones de empresarios, constituidas con el principal objeto de colaborar con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en la prestación económica de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, además de otras prestaciones, servicios y actividades que les sean legalmente atribuidas. Carecen de ánimo de lucro y actúan mancomunadamente, basándose en el principio de solidaridad.

La función de estas Mutuas, es básicamente “reparadora” frente a accidentes y enfermedades profesionales. La Ley de Prevención vino a promover la prevención de los riesgos laborales como valor prioritario a difundir e implantar en el medio laboral.

Por otra parte, a partir de la Ley de Prevención se crea la figura de los Servicios de Prevención Ajenos que son diferentes a las MATEPSS. Estas entidades especializadas que actúan como servicios de prevención deben estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

Por lo tanto, las funciones de MATEPSS y Servicios de Prevención Ajenos (SPA) son distintas, aunque complementarias y su regulación legal es diferente. En el caso de las MATEPSS, dependen de la Seguridad Social y, los Servicios de Prevención, de la Autoridad Laboral y Sanitaria que otorga su acreditación.

La contratación de los servicios de las MATEPSS permite al empresario y al trabajador cubrir los efectos derivados de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales porque, por ejemplo, el trabajador recibe asistencia sanitaria, cuando es necesario y parte de su salario mientras está de baja, de acuerdo a la legislación de aplicación.

La concertación, que es el término que se utiliza para denominar la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno, permite al empresario disponer de un apoyo y asesoramiento en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Los SPA son las únicas entidades acreditadas para desarrollar la actividad de vigilancia de la salud.

[Volver al índice](#) ↗

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

Nueva señalización: tramos de carretera especialmente peligrosos

Este nuevo tipo de señalización, un panel rectangular de fondo anaranjado con el pictograma de Velocidad Controlada por Radar, advierte de la proximidad de tramos de carretera peligrosos donde la velocidad está controlada.

Estos nuevos paneles se presentan bajo distintas señales (limitación genérica de velocidad, prohibido adelantar...) en 300 tramos de carreteras convencionales identificados como más peligrosos. Son tramos donde la DGT ha detectado aumentos de la accidentalidad y la mortalidad asociados a los excesos de velocidad, durante el período 2010-2014.

Por tanto, en estos tramos se intensificará la vigilancia a través de controles de velocidad móviles realizados por los agentes de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil.

El nuevo panel advierte de la presencia de estos controles preventivos de excesos de velocidad e indica la longitud del tramo de carretera afectado.

Fuente: DGT

[Volver al índice](#) ↗

Las innovaciones en la tecnología de nube informática señalan el futuro de la movilidad urbana

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Un revolucionario proyecto financiado por la Unión Europea ha presentado una plataforma basada en la tecnología de la nube informática junto con una serie de aplicaciones y herramientas para promover la sostenibilidad en las ciudades europeas.

Las ciudades de toda Europa están empezando a conocer las ventajas económicas, sociales y medioambientales del transporte urbano sostenible, pero encontrar el modo de comunicar a los ciudadanos las opciones que tienen a su disposición continúa siendo un desafío. Para dar respuesta a esta cuestión, se ha combinado una plataforma con tecnología de nube informática existente con nuevas prestaciones para que las autoridades y empresas locales de toda Europa puedan prestar servicios de última generación en Internet a ciudadanos y clientes.

El proyecto European Cloud Marketplace for Intelligent Mobility (ECIM), financiado por la Unión Europea e iniciado en enero de 2014, ha aprovechado el éxito de la iniciativa European Platform for Intelligent Cities (EPIC) para crear un mercado de soluciones de transporte. Este es un punto de encuentro para proveedores de servicios, proveedores de datos y desarrolladores en el que pueden desarrollar conjuntamente aplicaciones innovadoras para los ciudadanos.

Esta plataforma utiliza el potencial de la informática en la nube, una tecnología que consiste en compartir los recursos informáticos en lugar de contar con servidores locales o dispositivos personales para gestionar cada aplicación individual. Se trata de una forma extraordinariamente eficiente de prestar servicios y ofrece a los usuarios finales recursos potencialmente ilimitados para sus aplicaciones bajo demanda. Se utilizó la movilidad como escenario para validar esta propuesta, dado que estos servicios se pueden trasladar fácilmente a la infraestructura de la nube y tanto los ciudadanos como los proveedores de servicios los mencionan constantemente como una de las máximas prioridades.

En el transcurso del proyecto, catorce socios procedentes de cinco países europeos colaboraron conjuntamente y en cooperación con otros actores, como proveedores de servicios de movilidad y autoridades públicas, para facilitar a municipios y empresas la migración de sus servicios a la nube informática y la creación de nuevos servicios. Se llevaron a cabo proyectos piloto en Barcelona, París y Bruselas. La finalidad del proyecto era también impulsar la adopción transfronteriza de servicios basados en la tecnología de nube en Europa y terceros países.

Por ejemplo, mediante la fusión de la gestión en tiempo real de la disponibilidad de plazas de aparcamiento dentro y fuera de las calles con las opciones de transporte público, las plataformas basadas en la tecnología de la nube informática consiguen que las ciudades puedan impulsar modos de transporte más ecológicos y ahorrar tiempo a los ciudadanos. A medida que avanzaba el proyecto, se incluyeron nuevos servicios, como la opción de compartir coches y bicicletas, y las estaciones de carga de vehículos eléctricos. Cuando el proyecto finalizó oficialmente, en junio de 2016, ECIM se asemejaba a una verdadera solución multimodal, capaz de dar respuesta a las necesidades de movilidad de una ciudad moderna.

Una vez implantada la plataforma y en funcionamiento, se promocionó un conjunto de interfaces de programas de aplicación (API) a través de la iniciativa SmartMobility.io. Estas API tenían por objetivo estandarizar los diversos modos en los que los servicios de movilidad se podían presentar a los desarrolladores y supusieron un importante avance para la creación y la posterior mejora de las aplicaciones que se pusieron a prueba en las tres ciudades donde se llevaron a cabo los proyectos piloto. Estas proporcionan un marco para aunar los formatos personalizados de API que emplean los diferentes proveedores de servicios de movilidad y permiten a los desarrolladores crear nuevas aplicaciones innovadoras para las ciudades y los ciudadanos.

Algunas de ellas aplicaciones sobre movilidad se diseñaron conjuntamente y se pusieron a prueba en las tres ciudades antes mencionadas. Dichas aplicaciones multimodales combinan una serie de diferentes servicios de movilidad, desde el estacionamiento hasta el pago, pasando por el transporte público y el uso compartido de bicicletas, y las de Bruselas y París en concreto incluyen una función de inicio de sesión que permite a los usuarios acceder a los servicios de aparcamiento de diferentes proveedores y abonarlos con la misma cuenta de usuario.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Volver al índice 

La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-TENERIFE), continuando con la labor que ha venido realizando durante esta última década, pone a su disposición de forma completamente gratuita, su Centro de Asistencia Técnica y apoyo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Puede contactar con nosotros en:

Teléfono: 922.280.880

WEB: <http://www.ceoe-tenerife.com> (Prevención Riesgos Laborales)