

Núm. 145 / 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**

- La edad de las condiciones de trabajo. Resultados de la 6ª EWCS-España
- Efectos del alcohol sobre la conducción

✓ **BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS**

- Recomendaciones de uso de protectores auditivos en embarcaciones de pesca

✓ **NORMATIVA**

- Reglamento Europeo sobre la nueva categorización de equipos de protección auditiva

✓ **GESTIÓN PREVENTIVA**

- Funciones y responsabilidades en una empresa

✓ **LA PREGUNTA QUINCENAL**

- ¿Está el empresario obligado a proporcionar formación en PRL a los trabajadores temporales?

✓ **NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA**

- Osalan presenta una nueva guía para la gestión preventiva en obras de comunidades de propietarios

ARTÍCULOS DE INTERÉS

La edad de las condiciones de trabajo. Resultados de la 6ª EWCS-España

La participación directa, o no, de la Dirección dentro de una empresa pueden ser uno de los mayores impulsores, para el desarrollo adecuado de los valores de una cultura preventiva fuerte y arraigada, o la falta de ellos.

Survey“(EWCS) es una encuesta multinacional a gran escala que se viene realizando cada cinco años desde 1991. En 2015 esta encuesta ha permitido entrevistar a más de 43.000 trabajadores en 35 países europeos.

Gracias a la ampliación de la muestra que correspondía a España contamos con una muestra que nos garantiza tanto la representatividad nacional en dicha Encuesta como la comparabilidad con los países europeos.

En general, en Europa, y en España en particular, el peso relativo de los trabajadores de más edad no ha dejado de crecer en los últimos diez años. Por ello, cobra especial relevancia el objetivo de alcanzar “unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral”. Este es el mensaje principal de la Campaña “Trabajos saludables” 2016-17 promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La edad constituye una variable básica de análisis de las condiciones de trabajo, pues condiciona las capacidades tanto físicas como mentales para acometer las tareas encomendadas.

La edad también determina el nivel de experiencia y la formación necesaria para realizar las tareas en condiciones seguras. Con el transcurso de la edad, el trabajador acumula experiencias, conocimientos y deterioros de salud tanto de origen laboral como ajenos al trabajo pero que, en todo caso, repercuten en la capacidad de empleabilidad del trabajador, en especial en los últimos años de su vida laboral.

Descripción de la muestra

El tamaño de la muestra asciende a 3.364 trabajadores de 16 o más años, entrevistados en su domicilio. Su diseño hace que sea representativa de la población ocupada española en 2015 por edad, sexo, ocupación y actividad económica.

A efectos de facilitar el análisis, se han agrupado las edades de los entrevistados en solo tres rangos: uno, el más joven, que incluye a quienes tienen entre 16 y 34 años cumplidos y que agrupa al 27% de la muestra; el siguiente, de edad intermedia, entre los 35 y 49 años, donde se encuentra el grueso de la población ocupada (45%); y el de mayor edad, de 50 años o más, que supone el 28% del total.

En todos los rangos de edad hay más trabajadores hombres que mujeres. Los dos rangos de edad extremos se diferencian claramente en dos tipos de ocupaciones, que son las de directores y gerentes y en el de operadores de instalaciones y maquinaria. En ambos casos su proporción, aunque pequeña en el total, es significativamente mayor entre los de más edad frente a los más jóvenes. En todo caso, la diferencia más importante se da en la ocupación de Trabajadores de servicios y vendedores, cuya proporción disminuye conforme crece el rango de edad.

Estas diferencias tienen su equivalente en la actividad, así, en el Comercio y hostelería están ocupados en mayor proporción los más jóvenes y, según se avanza en el rango de edad, van siendo menos frecuentes.

También hay significativamente más ocupados mayores en Actividades administrativas, auxiliares y financieras que jóvenes y a la inversa ocurre en el caso de otros servicios.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Comparando la distribución por los tres rangos de edad de las muestras para España de las encuestas llevadas a cabo por la Fundación en 2005, 2010 y 2015, se constata el envejecimiento de la población ocupada en España. Los diez puntos de porcentaje que pierde en estos 10 años el rango de edad más joven se corresponde con el incremento de 8 puntos en el estrato de mayor edad.

Condiciones de empleo

Aquí nos vamos a referir a la situación profesional (autónomo o asalariado), el tipo de relación contractual y de jornada laboral y el tamaño del centro en que trabajan estos últimos. También a los cambios percibidos por los ocupados.

En lo que se refiere a la situación profesional, la gran mayoría de los trabajadores en España son asalariados. Cuanto más joven es el grupo de edad, mayor tasa de asalarización.

Las razones por las que los trabajadores por cuenta propia decidieron hacerse autónomos varían significativamente entre los dos extremos de rangos de edad.

Así, entre los mayores, el 60% aduce "preferencia personal" por sólo un 45% de los más jóvenes. Entre estos, no tener otra alternativa de trabajo también es muy frecuente (38%).

Dentro del grupo de asalariados, dos tercios tienen contrato indefinido. Un 6%, sin diferencias por rango de edad, manifiesta trabajar sin contrato. Los contratos temporales son más frecuentes cuanto menor es el rango de edad.

La gran mayoría de los asalariados trabaja a jornada completa (76%). Por franjas de edad, destaca significativamente el elevado porcentaje (32%) de menores de 35 años con jornada parcial. En todos los rangos de edad las mujeres tienen una tasa de parcialidad superior a la de los hombres .

Para medir la seguridad en el mercado de trabajo se han seleccionado los dos indicadores de la encuesta siguientes: a) la posibilidad de perder el empleo en un periodo corto, de seis meses y b) la posibilidad de, si pierde o deja el empleo, poder encontrar otro de similar salario.

La creencia de que se puede perder el empleo en un plazo de seis meses es significativamente mayor entre los más jóvenes. Por su parte, la confianza en encontrar otro empleo de salario similar decrece con la edad, es decir, cuanto más sube el rango de edad, más difícil perciben los trabajadores poder hallar otro empleo con una retribución parecida a la actual.

El cambio en las organizaciones laborales es constante y consustancial como mecanismo de adaptación a los mercados.

La encuesta interroga sobre los cambios, en el último año, que han afectado al entrevistado respecto a: su número de horas de trabajo semanal, el importe de su salario o ingresos, el nivel de influencia que tiene sobre su trabajo y las tareas y deberes que tiene encomendados.

Respecto a estas cuestiones, el balance del último año es que para el 47% de los trabajadores se ha producido algún cambio. Los aspectos que más han cambiado han sido el salario o ingresos (para el 31% de los trabajadores), las tareas o deberes a realizar (25%) y el número de horas trabajadas a la semana (23%).

Por edad, la diferencia más destacada se produce respecto al salario ya que la proporción de trabajadores que han visto reducidos sus ingresos aumenta conforme lo hace el tramo de edad (12%, 20% y 26%, respectivamente). El rango de edad más joven es el único en el que el salario se ha incrementado para más trabajadores que para los que se ha reducido.

Tiempo de trabajo

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

El tiempo de trabajo es una variable fundamental que influye sobre la salud y el bienestar de los trabajadores en el espacio de trabajo y condiciona la vida fuera de él.

Lo más frecuente es que los trabajadores realicen su trabajo durante cinco días a la semana (61%). No obstante, trabajar más de cinco días afecta a un 30% del total de ocupados. Una frecuencia de trabajo de menos de cinco días semanales es minoritaria, pero significativamente mayor entre los más jóvenes (13%).

El número de horas de trabajo semanal más habitual está entre 35 y 40 horas (49%); otro 22% trabaja más de 40 horas y el 26% menos de 35 horas. En este tramo destaca significativamente el alto porcentaje de trabajadores jóvenes (34%).

Sólo el 6% de los ocupados tiene otro(s) trabajo(s), habitual u ocasionalmente, además del principal. Hay que destacar que los trabajadores más jóvenes son los que más frecuentemente tienen otro(s) trabajo(s) de forma ocasional (5%).

El 32% de los ocupados trabaja, con mayor o menor frecuencia, en domingo y el 53% en sábado. El trabajo en sábados lo efectúan en mayor medida los más jóvenes (60%).

Durante el último año, el 34% de los trabajadores ha sido requerido para entrar a trabajar con poco tiempo de antelación. Este hecho es más frecuente cuanto menor es el rango de edad.

Dos de cada diez ocupados trabaja con alguna frecuencia de noche (un mínimo de 2 horas entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana). Aunque se trata sobre todo de los jóvenes (26%) y los de mediana edad (22%), un relevante 16% de los trabajadores de 55 o más años también lo hace.

Una situación equivalente ocurre con el trabajo a turnos (23%), que afecta sobre todo a jóvenes (29%) y mediana edad (24%), aunque un 16% de los mayores también tiene este tipo de horario.

Entre los ocupados que trabajan a turnos, los dos tipos de horarios más frecuentes son los fijos de mañana, tarde o noche (49%) y los rotativos o alternos (41%). Entre los primeros hay significativamente menos trabajadores jóvenes (41%) y entre los segundos, menos trabajadores mayores (29%).

También la flexibilidad de horarios a voluntad del trabajador está menos extendida entre los trabajadores asalariados más jóvenes: sólo un 17% puede elegir o adaptar su horario con cierta flexibilidad.

La sostenibilidad de las condiciones de trabajo y empleo a lo largo de la vida laboral constituyen un prerrequisito del conjunto de los objetivos de la Estrategia 2020 de la Unión Europea y, en especial, para el objetivo de mejorar las tasas de empleo, evitando las salidas prematuras de la actividad a causa del efecto de unas malas condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Es por ello imprescindible conocer la exposición diferencial a los factores de riesgo en cada etapa de la vida laboral para adaptar los requerimientos de la tarea y sus condiciones de ejecución a las características evolutivas de los trabajadores. De esta forma, se garantizará en todo momento el desempeño de la actividad laboral en condiciones saludables.

Fuente: Departamento de Investigación e Información. SS CC. INSHT

[Volver al índice ↗](#)

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Efectos del alcohol sobre la conducción

Cada fin de semana mueren en España una media de 20 personas menores de 30 años a lo que hay que añadir otras lesiones, en algunos casos irreversibles, que obligan a una persona a depender de una silla de ruedas para el resto de sus días. Y en todos estos datos el alcohol tiene mucha culpa: en el 37% de los accidentes se detecta un nivel de alcohol superior al permitido.

El exceso de consumo de alcohol produce alteraciones físicas y psíquicas que perjudican gravemente a una conducción segura.

La alcoholemia es el grado de alcohol que se tiene en la sangre y se mide en gramos de alcohol por litro de sangre. Una vez consumida cualquier bebida alcohólica, la absorción del alcohol en el estómago y en el duodeno es bastante rápida, fundamentalmente si el estómago está vacío, si la bebida tiene una alta graduación, si está gasificada o si se consume caliente. Cuando el alcohol llega a la sangre, impregna todo el organismo incluido el cerebro y el conductor empieza a tener problemas. Son muchos los efectos que produce el alcohol en la conducción y las variables que pueden incidir en el proceso por lo que resulta muy difícil enumerarlas y describirlas todas.

A continuación vamos a describir algunas:

- **Repercusiones en el comportamiento:** El conductor suele tener una falsa seguridad en sí mismo e incluso en ocasiones un sentimiento subjetivo de creer que tiene una mejor capacidad para conducir, aumentando la tolerancia al riesgo. También disminuye el sentido de la responsabilidad y la prudencia.
- **Incremento de las infracciones:** Las infracciones a las normas de circulación se producen por un doble motivo, por una parte porque el alcohol hace que se capten mucho peor todas las señales y marcas viales, y por otro porque se tiene un menor sentido de la responsabilidad y de la prudencia.
- **Alteración en el tiempo de reacción:** A partir de 0,5-0,8 gramos por mil, la capacidad de reacción disminuye de forma muy considerable. El nivel de tolerancia al alcohol determina en gran medida el efecto de éste sobre el tiempo de reacción y la estimación del tiempo. El alcohol produce una importante lentificación de las respuestas frente a las estimulaciones sensoriales, llegando a disminuir los reflejos y el tiempo de reacción ante un obstáculo.
- **Deterioro y alteraciones de las funciones sensoriales:** El alcohol deteriora sobre todo el sentido de la visión y los procesos sensoriales y perceptivos relacionados con ella.
- **Alteraciones en la atención:** Los efectos producen que la atención general del conductor quede muy deteriorada, dando lugar a una especial proclividad para los accidentes en las intersecciones, zonas en las que hay mucha concentración de señales, incorporaciones, etc.
- **Trastornos y alteraciones psicomotrices:** En el conductor bebido puede aparecer descoordinación motora, problemas de acomodación de las órdenes sensoriales a las motrices, disminución notable de la recuperación y del rendimiento muscular de todo el organismo y trastornos del equilibrio.
- **Cambios en el nivel de activación-alerta:** Como depresor el alcohol hace que la fatiga muscular y sensorial sea mayor de lo normal, da lugar a una disminución de la alerta y la vigilia, el cansancio suele aparecer con bastante rapidez, así como los estados de somnolencia y las pequeñas pérdidas de conciencia en los estímulos de la carretera y del vehículo.
- **Disfunciones en la percepción:** Se puede decir que el alcohol puede hacer que se confundan y modifiquen bastante todas las percepciones sensoriales provocando problemas de captación, interpretación y reconocimiento correcto de señales u otros vehículos.

El Reglamento General de Circulación establece que no se podrá circular con un vehículo cuando la tasa de alcohol en sangre sea superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro. Cuando se trate de vehículos destinados al transporte de mercancías, la tasa de alcohol

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

en sangre no podrá ser superior a 0,3 gramos por litro o de alcohol en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro. Estas limitaciones también afectan a los conductores noveles durante los dos años siguientes a la obtención del permiso o licencia que les habilita para conducir.

Si en la prueba practicada al conductor éste alcanzará los límites permitidos de alcohol en sangre o, aún sin alcanzar este límite, el agente observara signos evidentes de encontrarse bajo los efectos de bebidas alcohólicas, se realizará una segunda prueba para una mayor garantía de los resultados. Entre una y otra prueba deben mediar al menos diez minutos. El conductor puede exigir que esos índices de alcoholemia sean contrastados mediante un análisis de sangre. El coste de este análisis correrá a cargo del conductor si el resultado es positivo y de la Jefatura Central de Tráfico cuando sea negativo.

Si el resultado de las pruebas y de los análisis dieran resultado positivo, se podrá proceder a la inmediata inmovilización del vehículo. También podría inmovilizarse el vehículo en caso de que el conductor se negara a efectuar las pruebas de detección alcohólica. Los gastos de inmovilización, traslado y posible depósito serán por cuenta del conductor.

Fuente: seguridad-vial.net

[Volver al índice](#) ↗

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Recomendaciones de uso de protectores auditivos en embarcaciones de pesca

El propósito de este tríptico es ofrecer unas orientaciones prácticas que faciliten la selección de equipos de protección individual (EPI) de protección auditiva a bordo de embarcaciones de pesca.

El Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido establece que la evaluación del riesgo de exposición al ruido exigirá, como norma general, la medición de los niveles de ruido con objeto de valorar la exposición.

También establece que cuando se alcanzan unos determinados valores de exposición los empresarios (armadores) están obligados a llevar a cabo una serie de acciones específicas entre las que se incluye, según el caso, la utilización de EPI de protección auditiva por parte de los trabajadores.

Protectores pasivos:

Orejeras

Ventajas:

- Pueden ser con arnés de cabeza, de nuca, bajo la barbilla y con arnés universal, según modelo.
- Facilidad de uso, menos variabilidad de atenuación entre usuarios.
- Ideales para su uso con ruidos intermitentes.
- Durabilidad, fácil cuidado y mantenimiento.
- Más higiénicas que los taponos. Posibilidad de uso de cubre-almohadillas conforme a las instrucciones del fabricante.
- No es fácil perderlas o extraviarlas.

Inconvenientes:

- Comunicación oral difícil.
- Incómodas para largos períodos de uso en ambientes cálidos y húmedos.
- Voluminosas pudiendo incluso limitar los movimientos de la cabeza, especialmente en espacios reducidos.
- Dificultan su combinación con otros EPI e incluso con gafas graduadas.

Tapones

Ventajas:

- Distintos modelos: desechables, reutilizables, moldeables, premoldeados, personalizados, con arnés.
- Fácil combinación con otros EPI.
- Confortables para largos períodos de uso en ambientes cálidos y húmedos.
- No generan problemas de sudoración.
- Pequeños y fáciles de transportar.
- Con arnés: fáciles de usar, ideales para ruidos intermitentes y de corta duración.

Inconvenientes:

- Comunicación oral difícil.
- Requieren higiene rigurosa.
- Eficacia reducida en caso de mala inserción.
- Mayor dificultad para poner o quitar.
- Es fácil perderlos o extraviarlos.
- Más difícil de ver y monitorear su uso.

Orejas dependientes de nivel, con reducción activa del ruido y/o con entrada eléctrica de audio

Ventajas:

- Las orejas dependientes de nivel varían su atenuación al cambiar el nivel de ruido presente en el puesto de trabajo.
- Las orejas con reducción activa de ruido proporcionan en modo activo atenuación adicional a ruido de alto nivel a bajas frecuencias.
- Las orejas con entrada eléctrica de audio permiten una comunicación clara y fiable.
- Posibilidad de selección de modo activo o pasivo.
- En modo activo permiten la comunicación oral.

Inconvenientes:

- Autonomía limitada.
- Tolerancia limitada a la humedad.
- Especial atención al mantenimiento.

Fuente: INSHT

[Volver al índice](#) ↗

NORMATIVA

Reglamento Europeo sobre la nueva categorización de equipos de protección auditiva

Entre los principales cambios que trae el Nuevo Reglamento Reglamento (UE) 2016/425 relativo a los EPI, con respecto a la Directiva 89/686/CEE se destacan los siguientes:

- El nuevo instrumento legislativo es un Reglamento en lugar de una Directiva por lo que es legalmente vinculante y debe aplicarse tal cual, sin necesidad de trasposición a la normativa interna de los países miembros y sin lugar a interpretaciones. Por lo tanto, con el nuevo Reglamento, el contenido del texto es exactamente el mismo para todos los Estados miembros y dará lugar a una mayor igualdad de condiciones.

- Los EPI quedan clasificados al igual que en la directiva en tres categorías de riesgo pero con alguna diferencia con respecto a ésta:

- Categoría I: riesgos mínimos (lista exclusiva de riesgos)
- Categoría II: riesgos diferentes a los establecidos en las categorías I y III
- Categoría III: riesgos graves que pueden causar consecuencias serias como muerte o daño irreversible para la salud (lista exclusiva de riesgos)

- Con respecto a los protectores auditivos, el ruido nocivo es elevado a la Categoría III, anteriormente en la Categoría II, quedando así reconocida la importancia de la pérdida de Audición Inducida por el Ruido como un daño grave e irreversible para la salud. Los Protectores Auditivos tendrán ahora la misma categoría que los EPI de protección respiratoria o protección anti-caídas.

- Los Certificados CE tendrán ahora un periodo de validez de 5 años desde la fecha de expedición y tendrán que ser renovados periódicamente.

Otros cambios significativos son los que afectan a los procedimientos de evaluación de la conformidad de los EPI y su marcado CE que han sido adaptados a lo establecido en la Decisión 768/2008. Además de ello, se clarifican y adaptan también a las definiciones de ésta decisión, las obligaciones de fabricantes, importadores y distribuidores y se incluyen dos nuevas definiciones de EPI, EPI Adaptados individualmente y EPI hechos a medida.

En cuanto a los plazos de implementación cabe destacar que el reglamento entró en vigor el 21 de abril de 2016, pero que no será completamente aplicable hasta el 21 de abril de 2018 cuando la directiva quedará derogada. Será posible la comercialización de productos con respecto a la Directiva hasta el 21 de Abril de 2019 por lo que parece ser que habrá un año de transición en la que convivirán EPI conformes al nuevo Reglamento y EPI conformes a la Directiva y los Certificados CE de los EPI con respecto a la Directiva seguirán siendo válidos hasta el 21 de abril de 2023 salvo que expiren con anterioridad.

Con respecto a las pruebas de validación de ajuste individual de la protección auditiva, son pruebas recomendadas por la nueva versión de la norma EN 458: relativa a la selección, el uso, el cuidado y el mantenimiento de protectores auditivos, como un método eficaz de asegurar el correcto ajuste de los protectores auditivos, como parte de un programa de conservación de la capacidad auditiva y como modo de formación y concienciación de los trabajadores acerca de la importancia proteger los oídos frente al ruido nocivo

[Volver al índice](#) ↗

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

GESTIÓN PREVENTIVA

Funciones y responsabilidades en una empresa

La prevención de riesgos laborales, según la legislación vigente, debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, sea cual sea la modalidad legal de organización preventiva elegida (propio empresario, trabajador designado o servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno). Esto supone su inclusión en la organización existente, siendo el modelo más eficaz el que se integra en la propia organización productiva, logrando que directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman las responsabilidades que tienen en la materia. Sobre un modelo típico de empresa se definen a continuación, a título de ejemplo, las principales funciones que debería asumir cada nivel jerárquico. En esta primera parte presentamos las funciones de la dirección, de los responsables de las diferentes unidades funcionales y de los mandos intermedios de la empresa. En la segunda parte abordaremos las funciones de los trabajadores, los trabajadores designados, los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud.

Dirección

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo.
- Desarrollar la política preventiva de la empresa y definir los compromisos y objetivos concretos anuales.
- Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos.
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas que le encomienda la Ley de PRL, integrándola en la organización existente.
- Especificar en el organigrama general de la empresa las funciones preventivas que debe desarrollar cada uno de sus miembros, definiéndolas por escrito, velando por su cumplimiento y asignando las responsabilidades propias de cada nivel jerárquico, de forma clara e inequívoca.
- Consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo.
- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud y procurar tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.
- Realizar auditorías internas y revisiones periódicas de la política preventiva.
- Participar en las actividades preventivas incluidas en los procedimientos establecidos.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo para estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y demostrar interés por su solución.
- Reconocer a las personas los logros obtenidos en relación con los objetivos y con las actuaciones preventivas realizadas.

Responsables de las diferentes unidades funcionales

- Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos generales establecidos, desarrollando los objetivos específicos de su unidad.
- Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deben adoptarse en los plazos establecidos.
- Apoyar a los mandos intermedios de su unidad funcional y asegurar su formación en prevención.
- Cooperar con las distintas unidades funcionales de la empresa, a fin de evitar duplicidad o contrariedad de actuaciones.
- Promover y participar en la elaboración de procedimientos de trabajo en aquellas tareas críticas que se realicen normal u ocasionalmente en su área funcional.
- Integrar la Seguridad y la Salud Laboral con la Calidad y el Medio Ambiente en las reuniones de trabajo y en los procedimientos de actuación.
- Revisar periódicamente las condiciones de trabajo de su ámbito de actuación.
- Participar en la investigación de los accidentes y en sus soluciones preventivas.
- Mandos intermedios
- Participar en la elaboración de los procedimientos e instrucciones de los trabajos que se realicen en su área de competencia y velar por el cumplimiento de los mismos a fin de que todo trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud laboral.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

- Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su lugar de trabajo y las medidas de prevención. Formar a los trabajadores para la realización segura de las tareas y detectar las deficiencias al respecto.
- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito, integrando los aspectos preventivos.
- Analizar los trabajos que se realizan y prestar especial atención a los posibles nuevos riesgos que puedan surgir para su eliminación o minimización.
- Investigar los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo y aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición.
- Aplicar en la medida de sus posibilidades las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores.
- Transmitir a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo y reconocer sus actuaciones y sus logros.
- Aplicar en el plazo previsto las medidas preventivas acordadas en su ámbito de

[Volver al índice ↗](#)

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Está el empresario obligado a proporcionar formación en PRL a los trabajadores temporales?

Cuando el trabajador es puesto a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) la formación inicial del trabajador es una actividad que debe desarrollar la ETT que cede el trabajador y no la usuaria. Sin embargo, la empresa usuaria debe informar al trabajador de los riesgos a los que va a estar expuesto y las medidas preventivas previstas, tal y como se recoge en el artículo 28.2 de la LPRL:

“El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores con relaciones de trabajo temporales reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.”

Finalmente, hay que tener en cuenta que, en el artículo 19 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se establece como infracción de la empresa usuaria:

“La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.”

[Volver al índice ↗](#)

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

Osalan presenta una nueva guía para la gestión preventiva en obras de comunidades de propietarios

Esta publicación nace de la necesidad de atender las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las obras de construcción promovidas por las Comunidades de Propietarios, agente promotor no profesional.

El objetivo de esta publicación es facilitar a dichos promotores el cumplimiento de la compleja normativa preventiva y, subsidiariamente, al resto de agentes profesionales intervinientes en el proceso, concluyendo en una efectiva gestión preventiva del proceso constructivo en ese ámbito.

Agentes todos ellos con el objetivo de asegurar el mantenimiento de una adecuada estructura preventiva.

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)