

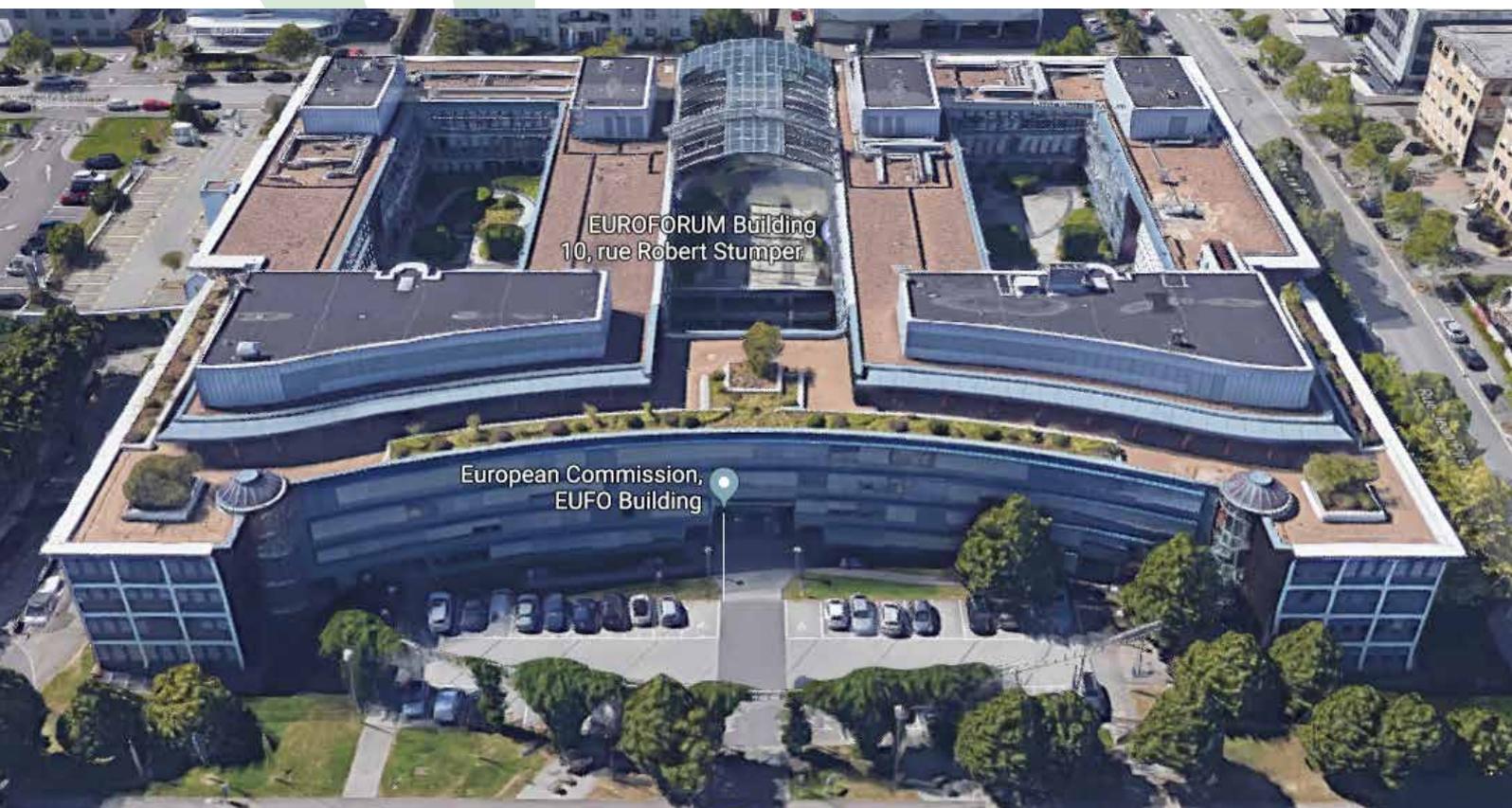
PREVENCIONISTAS

Revista de los especialistas
en prevención y salud laboral

Nº 27 Enero 2018



Mrs. Grevfors Ernout



**Somos un equipo multidisciplinar de 30 personas,
provenientes de 17 diferentes Estados Miembro.**



SICUR

Salón Internacional de la Seguridad

International Security, Safety and Fire Exhibition



EDITA

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral AEPSAL

Dirección

Rda. Sant Pere, 40 4-1
08010 Barcelona

Teléfono

934 760 998

Website

www.aepsal.com

Correo electrónico

prevencionistas@aepsal.com

CONSEJO DE REDACCIÓN

Presidente

Josep Orrit Virós

Vocales

Ricart Clariana Patrón
María Hilda López Pérez
Daniel Jerez Torns
M^o Jesús Chorén Freire
José Fco. Blanco Martínez

DIRECTORA

Mireya Rifá Fabregat

DEPARTAMENTO COMERCIAL

Marga Sebastián
aepsal@aepsal.com

MAQUETACIÓN

Josefa Castro

DEPÓSITO LEGAL

Edición impresa

ISSN 2014-4377 Prevencionistas

Internet

ISSN 2014-4385 Prevencionistas

DISTRIBUCIÓN

www.aepsal.com

REDES SOCIALES

Facebook

Twitter

LinkedIn



Mireya Rifá Fabregat
Representante de AEPSAL en ENSHPO
EuroOSHM

COMISIÓN EUROPEA, ENSHPO Y AEPSAL

Comienza un nuevo año, un 2018 cargado de buenos propósitos e ilusiones, y para Aepsal un gran año cargado de eventos y acciones.

Celebramos con este número 27, el 9^o ANIVERSARIO DE PREVENIONISTAS, en este mes hace 9 años, se emprendía este proyecto, que me llena de orgullo decir que se ha consolidado como una Revista, especializada en PRL, y que reciben más de 15.000 suscriptores.

Para conmemorarlo, en esta edición hemos entrevistados a la Responsable de la **Unidad de Seguridad y Salud de la Comisión Europea**, Mrs. Charlotte Grevfors Ernoult, una de las principales funciones de su Unidad, es velar por la correcta transposición de las Directivas Europeas en materia de Seguridad y Salud, así como la implementación de acciones para la mejora de las condiciones de trabajo. Les recomiendo su lectura, una entrevista muy interesante, donde se vislumbra el camino que va a seguir la Unión Europea en materia preventiva.

Así mismo, y sin dejar la senda Europea, este mes de Abril, el primer meeting Anual de 2018 de **ENSHPO** (European Network of Safety and Health Professional Organizations) se va a celebrar **durante los días 26 y 27 de Abril en Madrid**, para este gran evento, que reunirá a las voces profesionales más influyentes a nivel europea de la PRL, **AEPSAL** ha contado con un socio-organizador inestimable, la **UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID**, sede del meeting, y de las mesas de trabajo que se organizarán a la par, donde distintos profesionales y representantes del mundo de la PRL a nivel nacional, discutirán y debatirán, asuntos actuales y de relevancia relativos a la Seguridad y Salud.

Además este año, **AEPSAL** estará presente en **SICUR 2018**, Salón Internacional de la Seguridad, un evento de referencia a nivel internacional de la Seguridad en todas sus vertientes.

Así mismo, estamos en proceso de renovación de nuestra página Web y hemos mejorado nuestras RRSS, teniendo ya nuestro perfil profesional en **LINKEDIN**. Además están en proceso una batería de acciones para nuestros socios, y para aquellos que se quieran unir a nuestro proyecto, para que se sientan parte de nuestra Comunidad, compartamos inquietudes y crezcan profesionalmente con nosotros.

Todos estos cambios vienen instaurados por la **nueva Junta Directiva**

de **AEPSAL**, que tomo posesión el pasado mes de Noviembre, y que está conformada por profesionales de la PRL de toda España, cada uno especializado en distintos ámbitos, y de la que me siento orgullosa de formar parte. Es por ello, que aprovecho este espacio para agradecer a los miembros de la anterior Junta Directiva, la gran labor realizada durante sus años de mandato.

Es por ello que os animo desde estas líneas, a formar parte de la **Comunidad AEPSAL**, a proponer ideas e iniciativas, a plantear nuevos retos, en definitiva a ser parte activa de la PRL.

Como siempre amig@s PREVENCIÓNISTAS, os animo a que colaboréis con nuestra revista, a través de artículos técnicos y/o de opinión, de consultas, y por qué no, de patrocinadores.

¡¡¡Nos vemos en SICUR 2018!!!

¡¡¡Síguenos durante el Meeting Europeo de ENSHPO el 26 y 27 de Abril!!!



Puedes informarte en
aepsal@aepsal.com
y en el tel. 934 760 998

UNADAP

Atendiendo desde 2005

Es el servicio de AEPSAL de **acogida y seguimiento a los afectados por los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, escolar y familiar, por sus características abierto a todas las personas y organizaciones.**



Únete a nuestra Red EMPRENDE CON PREVENSYSTEM.

En la actualidad contamos con una red de más de 40 agencias repartidas por todo el territorio nacional.

Dentro de nuestro ambicioso proyecto de expansión y crecimiento, seleccionamos profesionales con conocimientos específicos en materia de seguridad y salud laboral o con experiencia en la gestión de personas y en el desarrollo comercial, siendo requerido que tengan una clara vocación hacia el desarrollo de actividades empresariales con el fin de cubrir el puesto de **Director de Agencia de PREVENSYSTEM** en diversas localizaciones repartidas por todo el territorio nacional.

La persona seleccionada podrá liderar y dirigir una de las **Agencias de PREVENSYSTEM**, responsabilizándose de emprender el lanzamiento para la comercialización de los servicios y productos de la marca PREVENSYSTEM en su zona de actuación.



Para el lanzamiento de la nueva agencia PREVENSYSTEM pone a disposición de la persona seleccionada:

- Metodologías Exclusivas.
- Formación Continua.
- Tutorización y Soporte.
- Herramientas Informáticas de Gestión.
- Marketing Estratégico y de Posicionamiento.
- Desarrollo e Innovación.

REQUISITOS DE ACCESO A PREVENSYSTEM.

Seleccionamos profesionales de excelente trayectoria.

- Compromiso con los VALORES de PREVENSYSTEM.
- Asumir la responsabilidad personal, profesional y económica hacia el desarrollo de una iniciativa empresarial bajo el modelo de negocio de PREVENSYSTEM.
- Integración TOTAL en la operativa de PREVENSYSTEM.
- Proveer a la actividad de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para el correcto desarrollo de la misma.
- Participación permanente en los procesos formativos dirigidos hacia el desarrollo y crecimiento del negocio.
- Escrupuloso cumplimiento de los procedimientos, metodologías y criterios operativos de PREVENSYSTEM.
- Participación e implicación positiva en las actividades de PREVENSYSTEM.
- Respeto e impulso de la marca.



SUMARIO

Editorial

3

Mireya Rifá Fabregat
Comisión Europea, Enshpo y Aepsal

Entrevista

8

Mrs. Grevfors Ernoult
Jefa de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (Comisión Europea)

Artículo de opinión

14

Miquel Àngel Serrat
Presentación del libro LIDERANDO EL ¿BIENESTAR? LABORAL: Orden o Caos.

Artículo de opinión

23

Susana Romero
Reglamento de instalaciones de protección contra

Artículo de investigación

Susana Polo
Prevención de riesgos laborales originados por la caída de rayos

30

Artículo de investigación

Carlos Martín
Formación certificada según norma UNE 58923 y UNE 58451 (1 de 3)

36

El consultor responde

¿Aunque se produzca el fallecimiento de mi padre, la causa sigue abierta?

41

Noticias de AEPSAL, Normativa, Agenda

Las novedades normativas y legislativas, la agenda de futuros eventos, las noticias sobre AEPSAL y las ofertas para asociados

44

Mrs. Grevfors Ernoult HEAD OF H&S UNIT, EC.



Charlotte Grevfors Ernoult tiene un perfil legal, es licenciada en Derecho y un Posgrado en Leyes Europeas.

Desde el año 2000 hasta el 2005, trabajó en Estocolmo en la Unidad de Asuntos Europeos, del Ministerio Sueco de Justicia.

Desde el año 2005, ha sido una funcionaria de las Instituciones de la UE, trabajando como Refrendaria de la Corte de Justicia Europea y en diferentes puestos en la Comisión Europea. Actualmente trabaja como Jefa de la Unidad de Seguridad y Salud dentro de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

1. Dentro de lo de la Comisión Europea, se encuentra la Dirección de General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, y dentro de la Dirección de De Empleo, se encuentra la Unidad de Seguridad y Salud ¿nos podría detallar cual es el objetivo de su Unidad y las funciones que realizan?

La misión de la Unidad de Seguridad y Salud es definir e implementar acciones para la mejora del ambiente laboral para proteger la seguridad y salud del trabajador y contribuir a la reducción de accidentes y daños laborales y la armonización de las condiciones de trabajo seguras y saludables en la Unión Europea. La unidad tiene el objetivo de asegurar la correcta transposición e implementación de la normativa de la Unión Europea en el campo de la Seguridad y Salud en los Estados Miembros, evalúa y revisa su aplicación y desarrolla propuestas de legislación en esta área normativa.

Para alcanzar estos objetivos, la unidad lleva a cabo las siguientes actividades:

Nosotros preparamos, presentamos y negociamos los Planes de Acción Europeos y las propuestas de legislación específicas de actividades laborales de alto riesgo. Nos aseguramos de dar apoyo a los Gobiernos y los Agentes Sociales de las iniciativas de la Comisión a través de:

- El Comité Asesor de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC)
- Comité Científico de Valores Límites de Exposición a Agentes Químicos

También nos aseguramos la correcta transposición, incluido el desarrollo de códigos de buenas prácticas, guías y otros instrumentos que faciliten la uniformidad de la aplicación de la legislación europea

Además, nosotros gestionamos las relaciones de la Comisión Europea con la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo (OSHA), y promocionamos el trabajo de la Unión Europea en Seguridad

y Salud en terceros países, en particular en el contexto de aproximación de leyes previstas en Acuerdos de Asociación y por el crecimiento de la UE en cooperación con la OSHA y otras Organizaciones Internacionales (ILO, WHO y OECD)

No olvidar, que nosotros contribuimos en el desarrollo de actividades de investigación en el campo de la Seguridad y Salud Ocupacional dentro del Programa Marco Europeo de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

2. ¿Cuántas personas conforman su equipo? ¿En qué áreas están especializados?

Somos un equipo multidisciplinar de 30 personas, provenientes de 17 diferentes Estados Miembro, con diferentes currículos profesionales como Químicos, Ingenieros, Abogados, Analistas Socioeconómicos y Médicos.

3. La Comunicación de la Comisión Europea "Por un trabajo más y seguro y saludable para todos, Modernización de la Legislación y Políticas Europeas en materia de Seguridad y Salud" (COM(2017) 12), se fija en tres focos principales. ¿Cuáles son? ¿Por qué la Comisión Europea se ha centrado en estos tres focos?

Tras una evaluación ex-pot de las 24 Directivas Europeas en materia de Seguridad y Salud, la Comisión Europea podría sacar la conclusión, en relación con la Comunicación, que estas Directivas siguen siendo en su mayoría relevantes. Sin embargo, también se reconoció que los desafíos persisten:

1. Se observó un descenso de accidentes en el período de evaluación, pero respecto a las enfermedades profesionales, la tasa de incidencia del cáncer como enfermedad profesional sigue siendo alta.
2. Una necesidad de actualizar las disposiciones obsoletas, proporcionando simplificación siempre que sea posible;
3. Necesidad de mejora del cumplimiento del marco legislativo por parte de las PYMES, en particular de las Micropymes.

Por estas razones, la Comunicación (COM (2017)12) de Seguridad y Salud, tiene como objetivo afrontar los retos identificados proponiendo acciones en tres áreas prioritarias:

- a) Reforzar la lucha contra el cáncer profesional y la exposición a Agentes Químicos.
- b) Ayudando a las empresas, en particular a Micropymes y Pymes a cumplir en materia preventiva
- c) Cooperando con los Estados Miembros y los Interlocutores Sociales para eliminar o actualizar las normas obsoletas y reorientar esfuerzos para asegurarnos una protección mejor y más amplia, el cumplimiento y la aplicación sobre el terreno

4. En referencia al cáncer laboral, su gran causa es la exposición a los productos Cancerígenos y Mutágenos, ¿la innovación e investigación en la búsqueda y hallazgo de nuevos productos que no sean perjudiciales para la salud humana y respetuosos con el medio ambiente, no sería una de las vías para combatirlo? ¿Se han establecido pautas en esta línea?

Como mencioné en la pregunta anterior la lucha contra el cáncer profesional es una de las máximas prioridades en nuestra agenda política.

Acabamos de establecer, a lo largo de toda la Unión Europea, una serie de Valores Límites de Exposición vinculantes para carcinógenos prioritarios, con dos Enmiendas a la Directiva de Carcinógenos y Mutágenos en 2016 y 2017, y continuaremos haciéndolo con próximas Enmiendas.

Pero no es sólo acerca de Valores Límites de Exposición.

La legislación Europea en materia de Seguridad y Salud ya requiere que los empleadores la tienen que cumplir, lo que nosotros llamamos, una jerarquía de protección:

- Reemplazo de carcinógenos y Mutágenos en el lugar de trabajo

- Donde no sea técnicamente posible, usar sistemas aislados

- Mantener la exposición lo más baja posible, con EPI'S como último recurso

Tiene toda la razón, inversión en investigación e innovación es un elemento primordial para reducir el riesgo de cáncer profesional

Podemos pensar en la identificación de alternativas que reemplacen los productos químicos peligrosos por otros productos químicos menos o nada peligrosos, pero muy a menudo hay soluciones no químicas para lograr una cierta función que hoy tiene el químico (peligroso) en uso.

El desarrollo e instalación de sistemas de ventilación por extracción en el lugar de trabajo, un mayor grado de automatización, puede reducir la exposición a productos químicos peligrosos de los trabajadores de líneas de producción, ejemplos son el enchapado de metales o la producción de productos plásticos.

Nuevas innovaciones en tecnología y automatización, también pueden ayudar a reducir la exposición de los trabajadores a sustancias que no se producen intencionadamente y luego se usan, pero que se generan durante el proceso de trabajo mismo. Se llaman sustancias generadas durante el proceso:

Piense en una máquina cortadora de suelo o en trabajos de construcción, que conllevan la exposición de los trabajadores a respirar el polvo de sílice, que provoca cáncer, y dicho cáncer tiene un largo periodo de latencia pudiéndose manifestar mucho tiempo después de la exposición, algo similar ocurre con la exposición al polvo de la madera en la producción de muebles, ó con los humos carcinogénicos que se generan durante soldadura de ciertos metales tratados en superficie.

También, por ejemplo, en los vehículos de transporte de alimentos refrigerados se generan emisiones de partículas con componentes carcinogénicos a lo que los trabajadores se encuentran expuestos.

Por lo tanto, la legislación en materia de Seguridad y Salud no debe tomarse en cuenta aisladamente; mis colegas de otros Servicios, están a cargo de la legislación sobre productos químicos (como REACH), o sobre nuevas normas de emisión para maquinaria no vial, y contribuyen a la minimización de la exposición a sustancias nocivas en el trabajo

Directrices sobre las mejores técnicas disponibles y labores de inspección más eficientes, están siendo desarrolladas por la Comisión, sin embargo, tiene que ser entendido que la aplicación de la legislación en materia de Seguridad y Salud, está en manos de los Estados Miembros- y que sólo puede funcionar correctamente cuando empleadores, representantes de los trabajadores y las administraciones trabajan conjuntamente tanto a nivel Europeo como nacional.

5. Otro foco de vital importancia son las PYMES, el mercado Europeo fija en que se tejido empresarial está conformado por un 96% aproximadamente de PYMES, con lo que se podría decir que es el grueso de nuestras empresas. La complejidad en la normativa existente es patente, y uno de sus objetivos es la simplificación de dicha normativa, ¿Cuál será el proceso a seguir? ¿Qué resultados esperan obtenerse?

En línea con la Comunicación de Seguridad y Salud, la Comisión lanzó un programa para derogar o actualizar las disposiciones obsoletas en las Directivas. Esto busca tener reglas más claras, coherentes y relevantes, simplificando y reduciendo la carga administrativa donde sea posible, para empresas y Organismos de aplicación, pero sólo donde sea posible mantener o mejorar la protección de los trabajadores

Todos los interesados, incluidas las PYMES mismas, están de acuerdo en que hacer excepciones para las PYMES no es el planteamiento adecuado, porque ellos temen que esto haga disminuir potencialmente el nivel de protección de los trabajadores de las PYMES.

Varios Estados Miembros están examinando su Marco Legislativo en orden

para simplificar mientras que mantienen o mejoran el nivel de protección. Hay mucho que ganar con esto, de hecho el nivel de percepción de complejidad de la normativa en Seguridad y Salud de las empresas varía del 14% al 67% dentro de los Estados Miembros. Esto sugiere que una parte muy significativa de la carga administrativa en las empresas se origina en las diferencias nacionales más que en los requerimientos mínimos de la Unión Europea. La Comisión ha iniciado un proceso de revisión profunda entre los Estados Miembros, como uno de los objetivos para reducir la carga administrativa en la legislación nacional mientras se conserva el nivel de protección del trabajador.

Es encarecidamente recomendable que todos los Estados Miembros adopten urgentemente Estrategias Nacionales, con el objetivo específico de eliminar las disposiciones excesivas y aliviar la carga administrativa siempre que sea posible, especialmente para las pequeñas y microempresas.

6. Se ha publicado una guía práctica para empleadores, tras una lectura detallada, en su punto 6, se detalla la importancia del liderazgo, la implantación de la cultura preventiva y la comunicación empresario-trabajador, bajo su punto de vista ¿Qué importancia tiene sobre el resto de cuestiones este punto, como base de la PRL?

Estos temas, liderazgo, cultura preventiva y comunicación, tienen una enorme importancia al tratar, por ejemplo, con la evaluación de riesgos o al establecer la formación. Para que la Evaluación de Riesgos sea efectiva, es vital que la comunicación efectiva implique a todos, mientras que para la formación es esencial conocer las necesidades de los trabajadores para así poder proporcionarles una formación adecuada.

7. Otro punto que se resalta es el envejecimiento de la población y la diversidad de género, ¿Se podría relacionar el envejecimiento de la población, con la falta de concienciación en general en la aplicación de políticas activas de Conciliación?

La creciente diversidad de la fuerza de trabajo, con respecto por ejemplo al

envejecimiento y el género, se encuentra entre las preocupaciones crecientes en donde las empresas necesitaran más apoyo para abordarlas. La Directiva Marco prevé que grupos específicos de riesgo deben ser protegidos contra los riesgos que específicamente les afectan a ellos. Algunas de estas preocupaciones crecientes están de hecho vinculadas a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, y los aspectos relacionados con la vida privada juegan un papel en este sentido.

A este respecto, me gustaría llamar su atención sobre una propuesta de la Comisión relacionada con esto, y uno de los resultados del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en particular, nuestra iniciativa para abordar los desafíos del equilibrio entre el trabajo y la vida que enfrentan los padres y cuidadores que trabajan. Esta nueva iniciativa tiene en cuenta la evolución de la sociedad en la última década en orden de permitir a los padres y otras personas con responsabilidades de cuidadoras un mejor balance entre su vida profesional y su vida familiar y especialmente para alentar un mejor reparto de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres. La Iniciativa lo hace proponiendo una serie de medidas legales, tales como la baja de paternidad, que actualmente no existe a nivel europeo, y el refuerzo de la baja por paternidad donde ya exista. Esta iniciativa también incluye diferentes medidas políticas con el objetivo, notable, de asegurar una protección contra la discriminación y despido y alentar el uso igualitario de género en bajas por maternidad y flexibilidad horaria.

8. La labor de la Inspección de Trabajo es primordial e imprescindible en la consecución del objetivo de unos lugares de trabajo seguros. Es muy positivo el punto aportado por la Comisión para que su labor sea más de campo que sancionadora, ¿Qué estrategias se planean para conseguir dicho objetivo?

Un actor principal en cuanto a la Inspección de trabajo de la Unión Europea en materia de Seguridad y Salud, es el SLIC. Este Comité está compuesto por la Comisión y un representante de los Servicios de la Inspección Laboral de cada Estado Miembro.

// Entrevista

Comenzó a reunirse de forma informal en 1982 para asistir la Comisión en el monitoreo de la aplicación de la legislación de la UE a nivel nacional, y fue establecido formalmente por una Decisión de la Comisión en 1995. Pretende precisamente promover intercambios relacionados con el trabajo de campo de las inspecciones del trabajo, yendo mucho más allá de las sanciones.

De hecho las principales actividades del SLIC son:

- Define principios comunes en materia de seguridad y salud a la Inspección de Trabajo, y desarrolla métodos de evaluación a nivel nacional de la Inspección

- Promover la mejora del conocimiento y la comprensión mutua de los diferentes sistemas y prácticas nacionales de inspección del trabajo, los métodos y los marcos jurídicos para la acción.

- Desarrollar intercambios de información entre los servicios nacionales de inspección del trabajo sobre sus experiencias en el control de la aplicación de la legislación comunitaria secundaria sobre salud y seguridad en el trabajo

- Promover un programa de intercambio de inspectores del trabajo entre las administraciones nacionales y el establecimiento de programas de capacitación de inspectores

- Desarrollar un fiable y eficiente sistema de intercambio de información rápida entre las Inspecciones de trabajo en relación a temas de Seguridad y Salud

- Establecer una cooperación activa entre las Inspecciones de Trabajo de terceros países, para promover un mayor entendimiento y asistir en la resolución de cualquier problema transfronterizo

- Estudiar el posible impacto de otras Políticas Comunitarias en la labor de la Inspección en relación con la Seguridad y Salud y el entorno laboral

El SLIC hace contribuciones importantes de acuerdo con los puntos de acción establecidos

en la Comunicación desarrollando diferentes guías prácticas para la Inspección de Trabajo, principalmente en materia de edad y evaluación de riesgos ligados al género y estándares comunes para programas de formación de inspectores de trabajo.

9. Los Autónomos y Empleados del Hogar, son otro colectivo que la Comisión ha tenido en cuenta, ¿A grandes rasgos qué medidas se plantean en materia de Seguridad y Salud?

En la Comunicación, La Comisión anima a los Estados Miembros a asegurarse una amplia cobertura de Regulación en materia de Seguridad y Salud. En cuanto a Autónomos, los Estados Miembros están llamados a implementar completamente las recomendaciones del Consejo relativas a Autónomos de 2003. En relación a las personas que trabajan como empleados del hogar en domicilios particular, la Comisión organizará en cooperación con la Organización Mundial del Trabajo una Conferencia de Alto Nivel para hacer balance del progreso y alentar a la ratificación de la Convención de 2011 C189 de la Organización Mundial del Trabajo.

10. Para finalizar, este proceso hará de Europa un referente a nivel global en materia de seguridad y salud, y en definitiva un entorno laboral orientado a alcanzar el bienestar de los trabajadores, sabiendo que es un proceso de mejora continua, ¿Cuál es el plazo de ejecución de dichos objetivos? ¿Se han creado indicadores para medir sus resultados? ¿Cuáles son?

Para el Programa de actualización Legislativo, por ejemplo, se ha establecido un período de 2 años, que finaliza al final de 2018. Para las otras acciones propuestas, la Comunicación contiene una Agenda de Trabajo en su Anexo que enumera la acción, los Agentes y el cronograma para varias acciones. Además las políticas basadas en evidencias, necesitan datos de alta calidad, comparables y oportunos. Por esta razón, con vistas a informar en el desarrollo de futuras leyes, el trabajo continuará, dentro de la Comisión y en Colaboración con otros Agentes como la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y Eurofound, en el desarrollo y recopilación de datos a nivel Europeo.



SERVICIO INTEGRAL DE CARDIOPROTECCIÓN

CARDIO GUARD



Servei Integral de Cardioprotecció

CARDIO GUARD SYSTEMS OFRECE UN SERVICIO INTEGRAL DE CARDIOPROTECCIÓN AJUSTADO AL CLIENTE Y CON LA MAYOR PROFESIONALIDAD DE NUESTRO EQUIPO.

DAMOS SERVICIO EN TODAS LAS COMUNIDADES AUTONÓMICAS. REALIZANDO INSTALACIÓN ADECUADA A CADA DECRETO AUTONÓMICO.

INSTALAMOS DESFIBRILADOR CON SOPORTE Y SEÑAL. MANTENIMIENTO ANUAL, FORMACIÓN, REGISTROS, RECAMBIOS, ETC.

CARDIO GUARD SYSTEMS, SL
WWW.CARDIOGUARD.ES
COMERCIAL@CARDIOGUARD.ES
673 24 58 39

PRESENTACIÓN DEL LIBRO: LIDERANDO EL ¿BIENESTAR? LABORAL: ORDEN O CAOS.

Miquel Àngel Serrat Julià

Doctor "Cum Laude" por la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), en la especialidad de Prevención y Seguridad Integral. Licenciado en Criminología por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Internacional de Cataluña (UIC), Master Universitario Oficial en Gestión de Riesgos Tecnológicos y Laborales (UAB), Titulado Superior en Gestión y Derecho de la Seguridad por la Escola de Prevenció i Seguretat Integral (EPSI) y Graduado en prevención y Seguridad Integral. Durante más de diez años ha sido el Coordinador del Cuerpo Nacional de Peritos de la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL), asociación en la cual colabora activamente. Profesor Universitario, ejerce con pasión, la docencia en la Escola de Prevenció i Seguretat Integral (EPSI-UAB) y en la Escuela de negocios EUNCET Business School-UPC. Colabora habitualmente con sus artículos en la Revista Protección Laboral, en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales y más concretamente en la especialidad de Psicología Aplicada a la empresa.



Resumen

Acaba de salir al mercado un libro, que de bien seguro interesará a todo prevencionista y a toda persona que trabaje liderando equipos o forme parte de ellos.

Abstract

Just go to market a book, which will appeal to all prevention professionals and anyone who work in leading teams or form part of them.

El Dr. Miquel Àngel Serrat, durante más de diez años Coordinador del Cuerpo Nacional de Peritos Expertos en PRL de AEPSAL es un estudioso y un apasionado defensor de la prevención y de la seguridad integral. Presenta su libro con un enfoque novedoso y, como no, eminentemente prevencionista ante un entorno social y laboral que está en cambio continuo, y en el que las organizaciones empresariales se ven obligadas

a adaptarse a las nuevas condiciones de este mercado globalizado, manteniendo su productividad y exigiendo al personal altas dosis de flexibilidad, creatividad, innovación, capacidad de adaptación y resistencia a las fuentes de riesgo físico y psicosocial.

Es bien conocido por todos que las relaciones laborales entre la empresa y su personal vienen determinadas por factores internos y externos a la organización empresarial. El acelerado ritmo empresarial y profesional actual afecta de forma directa a las relaciones laborales y tiene, sus ventajas e inconvenientes. Por todo ello, de la voluntad pedagógica del autor ha surgido, más que un libro podríamos decir un Manual, que asienta sus bases sobre la necesidad imperiosa que tienen los líderes y las empresas modernas de mejorar eficazmente la calidad de vida laboral y hacer del bienestar organizacional un punto fuerte de su cultura corporativa. Un relato que engancha, especialmente cuando leemos los capítulos sobre las emociones humanas, su proyección y la necesidad de una mejor gestión de las mismas en el entorno laboral. El mundo del trabajo es un universo tan complejo como cambiante. Campo de experimentación para las ciencias sociales, se convierte en un territorio de batalla y de luchas cotidianas que mueven la historia y, por ende, modelan nuestras vidas y nuestras empresas y del que no podemos, ni debemos, sustraernos ni aislarnos.

La seguridad integral y el trabajo son absolutamente compatibles

Asiduamente leemos y escuchamos que las personas trabajadoras son el principal y más valioso activo de una organización empresarial. Lamentablemente, aún hoy, algunas organizaciones, asentadas en el Jurásico, manejan este activo como un bien administrable al que deben mantener como si de un inmovilizado amortizable se tratara, un gasto contable, sin casi valor residual, del que se puede prescindir fácilmente en caso de "depreciación" o "rotura". Por suerte, para la mayoría de organizaciones modernas y sus líderes, el personal es un recurso imprescindible y una inversión a largo plazo que se debe cuidar y proteger.

Para el Dr. Serrat, una organización será saludable para las personas trabajadoras cuando promueva y desarrolle una cultura empresarial de responsabilidad global y se comprometa objetivamente y, a largo plazo, con la búsqueda y mantenimiento del bienestar físico y psicológico de todos los miembros que la integran, intentando evitar, con ello, los focos de nocividad empresarial.

Ética y liderazgo: binomio ganador

Detalla minuciosamente el autor en su obra que el estudio de

Enfoque novedoso y, como no, eminentemente prevencionista ante un entorno social y laboral que está en cambio continuo, y en el que las organizaciones empresariales se ven obligadas a adaptarse a las nuevas condiciones de este mercado globalizado.

// Artículo de opinión

la ética empresarial, es consecuencia directa del malestar de las sociedades ante el riesgo de malas prácticas empresariales de algunos de sus agentes. Este malestar social provoca que tanto los consumidores de productos y servicios como el propio personal sean cada vez más significativamente sensibles al comportamiento de las organizaciones, principalmente si este comportamiento es antiético y/o amoral. El principal capital de la organización empresarial es su capital humano, defiende el Dr. Serrat. Las decisiones empresariales de los líderes afectan a la propia organización, a su personal y a los grupos de interés (stakeholders), con que interna o externamente se relaciona. Para conseguir la perdurabilidad y la transparencia del proyecto empresarial a largo plazo, los líderes precisarán encontrar el necesario y deseado equilibrio entre políticas basadas en la ética empresarial y los resultados financieros de la organización.

Así, la toma de decisiones éticas y eficientes puede fomentar la salud física y psicológica corporativa y el mantenimiento del bienestar laboral integral del personal de las organizaciones empresariales. Por todo ello, defiende el Dr. Serrat que se hace preciso, de forma urgente, desarrollar e implantar códigos de práctica empresarial ética entre todas las personas trabajadoras de las organizaciones, principalmente entre aquellas que por su grado de responsabilidad precisan tomar decisiones eficientes y éticamente responsables. Además, la toma de decisiones basadas en este tipo de valores y principios fomentará, sin ningún tipo de duda, la salud física y psicológica corporativa y el bienestar laboral integral del personal de las organizaciones empresariales modernas. Una organización honesta, íntegra y transparente favorece al comportamiento ético de todo su personal. Para este docente, la ética es un valioso instrumento de gestión empresarial.

Liderando en un mar de (in)decisiones

En la obra, se expresa que todo líder con capacidad y responsabilidad para tomar decisiones en la empresa ha de contemplar y tener presente que cada organización posee sus propias normas, valores, principios, metas y propósitos, por lo que queda patente que el líder decisor precisa de un alto grado de reflexión, creatividad y de juicio ético, principalmente cuando deba tomar decisiones relativas a minimizar o eliminar las causas potencialmente estimuladoras de malestar laboral y riesgo psicosocial del personal. En este proceso, el líder no queda exento de riesgos. Como determina el autor, los riesgos laborales psicosociales y el malestar organizacional pueden influir también negativamente en la persona que toma una decisión y en la resolución adoptada. Estos riesgos emergentes deben tenerse muy en cuenta en el entorno laboral, puesto que, fuera de control o mal gestionados, perjudican seriamente al líder decisor y a su entorno organizacional, al estar éste afectado, positiva o negativamente, por emociones y sentimientos propios y/o ajenos que surgen indudablemente, en mayor o menor grado, en el proceso

El principal capital de la organización empresarial es su capital humano, defiende el Dr. Serrat. Las decisiones empresariales de los líderes afectan a la propia organización, a su personal y a los grupos de interés (stakeholders), con que interna o externamente se relaciona.

// Artículo de opinión

decisorio. Ante todo, cabe recordar que el líder decisor también es persona. Para el Dr. Serrat, el verdadero líder es un estimulador de virtudes que, gracias a sus habilidades sociales, sabe contagiar al equipo, valores como la ética, confianza, credibilidad, honestidad, responsabilidad, lealtad, respeto, calidad y eficiencia en el desempeño de sus deberes, creatividad, sensibilidad, bienestar, compromiso y, principalmente contagiar de la suficiente energía positiva que induce al personal a adoptar, también, actitudes de liderazgo tangibles. Este sumatorio virtuoso, se materializará, según la opinión del Dr. Serrat, en un valor económico real, también para la empresa, que ayudará al logro de sus objetivos: productividad, calidad, crecimiento, confianza, salud y, a su vez, prestigio en la comunidad a través de su responsabilidad social.

Gestión emocional y habilidades directivas

El ser humano es un ser emocional por excelencia. Sin embargo, como afirma el Dr. Serrat, no siempre somos capaces de gestionar nuestras propias emociones adecuadamente y a tiempo. Si en muchas ocasiones no podemos (sabemos, queremos) gestionar nuestras propias emociones... ¿cómo pretendemos saber (poder, querer) gestionar emociones ajenas que, al igual que las propias, tanto nos afectan en nuestra vida (privada y laboral) diaria?

Para el autor, la observación emocional es un don que se entrena y es una habilidad directiva precisa para liderar las organizaciones modernas.

En la vida personal, cada persona expresa y siente emociones respecto a las diferentes situaciones a las que diariamente se enfrenta. En las organizaciones empresariales, las personas trabajadoras también expresan emociones. Por esta razón el autor consideró conveniente estudiar cómo afectan las emociones al bienestar del ser humano y, principalmente, al ser humano trabajador.

De la lectura de los diferentes capítulos del libro se desprende que es bien sabido que reprimir o separar las emociones personales durante el proceso decisorio de nuestra jornada laboral es realmente difícil y no mezclar la vida laboral y la vida personal es, en muchas ocasiones, imposible. Por ello, mejorar en las empresas las políticas de conciliación (también en la toma de decisiones), puede ser una buena herramienta para optimizar el tándem familia-trabajo. En la obra se defiende que las organizaciones protectoras y promotoras de la igualdad y la conciliación, así como de la seguridad y la salud de su activo más importante, sus recursos humanos, serán a medio y largo plazo, las empresas más competitivas y exitosas, consiguiendo altas tasas de motivación, fidelización y retención de empleados. No cabe duda, que toda persona trabajadora debe sentirse integrada en su lugar de trabajo y en armonía, física y psíquica, con su entorno. Esto se consigue en empresas que tratan a sus empleados como el preciado activo que son, cuidándolos, incentivándolos y escuchando sus

Para el autor, la observación emocional es un don que se entrena y es una habilidad directiva precisa para liderar las organizaciones modernas.

// Artículo de opinión

opiniones. La empatía, control emocional y transparencia de sus líderes, conseguirá que el personal se sienta respetado y digno de ocupar un lugar destacado dentro de la organización.

En esta obra se contempla que el líder verdadero apostará por el conocimiento, atención, estudio, cuidado y gestión de las emociones que surgen y se expresan en el entorno laboral, persiguiendo así una mejor comprensión de los factores emocionales que pueden afectar al bienestar laboral y al éxito en las decisiones. Por el contrario, afirma el Dr. Serrat, en las organizaciones poco conciliadoras, no igualitarias y emocional nocivas, se instaurará, sin lugar a dudas, el malestar físico y psíquico del personal. Estas situaciones indeseables, interferirán en la consecución de la preciada y tan deseada salud corporativa integral y, por añadidura, aumentarán, entre el personal, los efectos más negativos de los riesgos psicosociales y los índices de abandono, alienación, accidentabilidad y absentismo laboral. Por todo ello se precisa fomentar organizaciones empresariales modernas, conciliadoras, participativas y motivadoras con su capital humano, respetuosas y proactivas en la toma de decisiones relativas a la mejora del clima laboral, así como protectoras de los aspectos humanos relativos al bienestar y a la seguridad y salud de su personal.

Como se puede extraer de la lectura, todas las emociones están presentes, en mayor o menor grado, en el entorno laboral y en las relaciones entre personas trabajadoras de la organización. Por este motivo, el libro aborda, de forma sencilla y entendedora, el estudio de las emociones que pueden afectar de forma negativa al personal y perturbar más significativamente el preciado bienestar organizacional.

Conflicto, el déficit de consenso

El conflicto, para el autor, es un fenómeno que aparece en la dinámica diaria del liderazgo de equipos de trabajo y que resulta clave para comprender las relaciones entre las personas trabajadoras. Según su opinión, dentro de las organizaciones, cuando las emociones se descontrolan o no se dominan lo suficiente, es cuando aparecen los problemas y los conflictos entre los miembros de las organizaciones empresariales, dañando en la mayoría de casos las relaciones laborales que los unen y, consecuentemente, el bienestar y el rendimiento laboral. El conflicto es un “estresor laboral” y tiene repercusiones negativas sobre el bienestar, la productividad y la salud de los equipos humanos. Durante toda la lectura se baraja la idea de que en toda organización, es esencial abordar los conflictos en su inicio y así evitar que degeneren en malestar o propicien entornos dominados por un clima laboral desfavorable y dañino para el personal. Así, uno de los principales deberes de los líderes y responsables de las empresas es intentar que los conflictos no se descontrolen y tomar las decisiones necesarias, a tiempo y con tiempo de reflexionar, para gestionarlos eficientemente.

El libro aborda, de forma sencilla y entendedora, el estudio de las emociones que pueden afectar de forma negativa al personal y perturbar más significativamente el preciado bienestar organizacional.

// Artículo de opinión

Sólo así, asevera el Dr. Serrat, se conseguirá que del conflicto surja algo constructivo.

Fomentando afecto se fomenta el bienestar integral. Para muchas personas trabajadoras, afirma el autor, el entorno laboral se convierte en su mayor fuente de motivación y satisfacción cuando les ofrece afecto y les da la posibilidad de crecer como profesionales y como personas, pero si ese entorno laboral es nocivo puede convertirse en una fuente de sufrimiento generador de malestar y absentismo laboral.

Las organizaciones empresariales, anteriormente, basaban principalmente su diferenciación competitiva, en modelos basados en la producción y en la prestación de servicios. Actualmente, esta diferenciación competitiva y éxito empresarial se asienta principalmente en dos bases: en cómo atender, preservar, controlar, gestionar y defender debidamente los conocimientos técnicos y especializados del personal de la organización, el llamado capital intelectual y en cómo potenciar y preservar las relaciones (económicas y no) con sus grupos de interés. Atestigua el Dr. Serrat que, fomentando, desde las organizaciones empresariales el afecto, la armonía emocional y actitudes positivas en las personas trabajadoras, se repercutirá en un mejor rendimiento individual y colectivo del equipo y, por tanto, en mejores resultados empresariales.

Violencia en el trabajo: los riesgos de la tolerancia e inacción

Uno de los capítulos más interesantes es el que el autor (criminólogo de formación) aborda un tema espinoso para algunos pero de rotunda actualidad: los diferentes focos de violencia laboral. La violencia y los riesgos psicosociales son los riesgos emergentes que más sufre la sociedad trabajadora europea. La alta incidencia y la relevancia de los riesgos psicosociales y de sus consecuencias en la salud de las personas trabajadoras, defiende el Dr. Serrat, ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de jurisprudencia respecto al tema, teniendo en cuenta que la violencia en el trabajo no sólo afecta a las personas trabajadoras, sino también a las propias empresas. Sin lugar a dudas, para el autor, las actitudes hostiles proliferan en empresas y entornos laborales desorganizados en donde reina la poca capacidad de los líderes y responsables en la dirección de equipos para hacer frente a este tipo de conflictos, violencia y agresiones.

El trabajo debe ser productivo y seguro, tanto para el cuerpo como para la mente de las personas trabajadoras, partiendo del respeto a los derechos laborales y proporcionando ingresos dignos, protección social, negociación colectiva, participación, diálogo social y libertad sindical. La violencia laboral pervierte esta definición, puesto que la violencia en el lugar de trabajo, en cualquier forma en que se manifieste, puede vulnerar la salud del cuerpo y de la mente de las personas trabajadoras. Defiende el Dr.

Para muchas personas trabajadoras, afirma el autor, el entorno laboral se convierte en su mayor fuente de motivación y satisfacción cuando les ofrece afecto y les da la posibilidad de crecer como profesionales y como personas, pero si ese entorno laboral es nocivo puede convertirse en una fuente de sufrimiento generador de malestar y absentismo laboral.

// Artículo de opinión

Serrat que es obligación ineludible de la dirección y de los líderes responsables de la empresa atajar los casos de malestar laboral basados en violencia y acoso laboral, garantizando así la armonía entre las personas trabajadoras de la organización, el bienestar organizacional, minimizar el absentismo laboral y favorecer la productividad.

La seguridad y la salud corporativa integral en un marco de decisión eficiente y liderazgo global

De los diferentes capítulos dedicados al liderazgo de equipos se desprende que el líder debe saber, poder y querer manejar y gestionar convenientemente sus propias emociones y las del personal de su equipo. Con independencia de los distintos estilos de liderazgo posibles, el líder resolverá las situaciones fomentando el lenguaje del éxito y evitando el lenguaje nocivo y la confrontación innecesaria, cambiando la manera de pensar de la parte contraria, defendiendo su postura personal. Afirma el autor que en la toma de decisiones intervienen las emociones y los sentimientos y éstos pueden jugar a favor o en contra del decisor. Frente al fenómeno de los riesgos físicos, psicosociales y del absentismo laboral, las empresas y sus responsables, más que permanecer inmersos en el problema, deben tomar las decisiones oportunas y buscar las soluciones más rápidas y eficaces para mejorar el bienestar del personal. El fortalecimiento del bienestar laboral y de las relaciones laborales es la clave para elevar el grado de motivación y satisfacción de las personas trabajadoras, al ser éstas el activo más importante de la organización. Se hace preciso por parte de la organización empresarial destinar recursos suficientes para cuidar y atender el bienestar físico, psíquico y emocional del personal.

Afirma el Dr. Serrat que generar y promover organizaciones sanas, participativas, conciliadoras y no nocivas para el personal se ha de convertir a corto plazo en un desafío empresarial y en un imperativo legal global para las organizaciones y sus líderes. Incrementando la calidad de la vida en el trabajo se podrá combatir los riesgos psicosociales que afectan al personal, el malestar y el absentismo laboral en las empresas. El fomento de organizaciones empresariales participativas, motivadoras, respetuosas y proactivas en la toma de decisiones, protectoras de la seguridad y salud de su personal, conciliadoras, igualitarias y emocional y laboralmente saludables sólo es posible con el bienestar físico y psíquico, tanto del personal como de la propia empresa, logrando de esta forma alcanzar la salud corporativa integral.

La participación de las personas trabajadoras en la gestión del bienestar empresarial, defiende el Dr. Serrat, es un factor clave en la gestión de la salud y la seguridad del personal de la organización. La gerencia moderna debe estar plenamente identificada con la importancia de mejoras en la participación del personal. El objetivo principal de esta propuesta de incremento

Con independencia de los distintos estilos de liderazgo posibles, el líder resolverá las situaciones fomentando el lenguaje del éxito y evitando el lenguaje nocivo y la confrontación innecesaria, cambiando la manera de pensar de la parte contraria, defendiendo su postura personal.

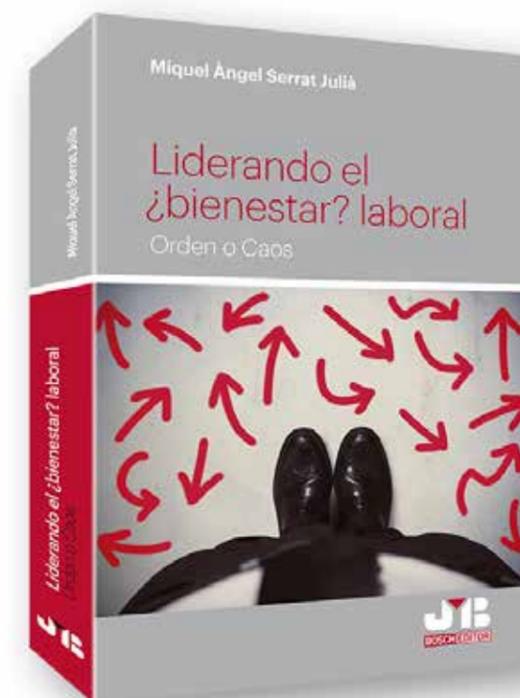
// Artículo de opinión

de la participación es la de aumentar y fomentar el diálogo entre las personas trabajadoras y el empresario, para lograr una cultura integral de seguridad y la salud laboral en las organizaciones empresariales.

En este libro, sin lugar a dudas, tiene el lector la síntesis de lo que es y debería ser el trabajo en una sociedad responsable, comprometida y moderna. En él encontrará el lector muchas claves. Claves de la transformación social, o de una mera supervivencia, según sean las expectativas de cada cual. Queda mucho trabajo por hacer para mejorar el bienestar del personal y de las propias organizaciones. Las empresas y las personas trabajadoras no deben tener miedo al cambio, antes lo contrario: deben impulsar el cambio. Juntos podemos conseguirlo.

Libro editado en diciembre 2017 por J.M. Bosch Editor (www.libreriabosch.com)

Con prólogos del Sr. Josep Orrit Virós, European Occupational Safety and Health Manager (EurOSHM) of the European Network of Safety and Health Professional Organisations (ENSHPO) y Presidente, hasta 2017, de la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL) y Sr. César Sánchez Hernández, Director Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de FOMENT DEL TREBALL.





coordina+



Galardonado con el premio a las Mejores Prácticas en el sector de la PRL en la categoría de Gestión

Si tu empresa no es estándar, no contrates una plataforma CAE estándar.

Coordina In

Coordina Out

Outsourcing

In-plant

Customizable

Ofrecemos una solución para la gestión de la **Coordinación de Actividades Empresariales** adaptable, a medida, que cubre las necesidades de cualquier tipo de organización **cuando los programas estándar no son suficientes.**

¡Infórmate sobre las ventajas para asociados de AEPSAL!


Soluciones B2B para problemas concretos

936 612 373 - 914 547 021 · info@adding-plus.com · Más info: coordinaplus.com

// Artículo de opinión

NUEVO REGLAMENTO DE INSTALACIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

Susana Romero

Consultor senior QEHS (seguridad laboral e industrial, medio ambiente y sistemas de gestión). Miembro de la Junta Directiva de AEPSAL



RESUMEN

Los factores de riesgo que pueden causar accidentes de trabajo se clasifican, atendiendo a su origen, en tres grandes grupos: estructurales; ligados a instalaciones; ligados a máquinas, equipos y sustancias. Si bien los accidentes de trabajo en los que están involucrados tienen una baja incidencia; la repercusión de estos, en términos de gravedad y mortalidad, es muy elevada; siendo altamente probable que los mecanismos de propagación involucren rápidamente a más de un trabajador. A pesar de los avances tecnológicos en el diseño de los sistemas de protección contra incendios, y la sensibilización social por el tema y formación del trabajador nos seguimos encontrando con accidentes, basta con recordar las explosiones ocurridas en 2017 en naves industriales químicas, Arganda del Rey y Valencia, donde no hubo muertos pero sí heridos de diversa gravedad.

ABSTRACT

The risk factors that can cause work accidents are classified, according to their origin, into three main groups: structural; linked to facilities; linked to machines, equipment and substances. Although the work accidents in which they are involved have a low incidence; the impact of these, in terms of severity and mortality, is very high; It is highly probable that the propagation mechanisms quickly involve more than one worker. The efficient use of active fire protection equipment will be the key to good preventive management of the risk of fire accident, which implies the use of equipment that complies with the technical maintenance and inspection guidelines regulated by specialized personnel. In this article we will discuss the evolution of fire regulations in Spain until the publication of the recent Regulation of Fire Protection Installations, knowing their changes and application aspects.

// Artículo de opinión

A pesar de los avances tecnológicos en el diseño de los sistemas de protección contra incendios, y la sensibilización social por el tema y formación del trabajador nos seguimos encontrando con accidentes, basta con recordar las explosiones ocurridas en 2017 en naves industriales químicas, [Arganda del Rey](#) y [Valencia](#), donde no hubo muertos pero sí heridos de diversa gravedad.

Normativa Contra incendios España

La primera referencia normativa se publicó hace 36 años, **2 años después del incendio del Hotel Corona de Aragón**, Zaragoza, suceso que detonó y aceleró la mejora de la normativa contra incendios en España, El de abril de 1981 el Ministerio de Vivienda aprueba **la Norma Básica de Protección Contra Incendios (NBE-CPI-81)**, derogada al año siguiente por **la NBE-CPI-82**. Por aquel entonces, la aplicación de normativa contra incendios resultaba difusa al entrar en juego los matices de las diversas ordenanzas locales, provinciales y autonómicas. Pero pasaron casi 10 años hasta que se publicó una norma que supuso un gran adelanto para el sector, **la NBE-CPI 91**.

En 1996, **se aprobó el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios (RIPCI)**, en noviembre de 1993, cuyo objetivo era de establecer y definir las condiciones que deben cumplir los aparatos, equipos y sistemas, así como su instalación y mantenimiento.

El **Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales, aprobado por Real Decreto 2267/2004**, de 3 de diciembre, y el **Código Técnico de la Edificación (CTE), aprobado por Real Decreto 314/2006**, de 17 de marzo, establecen que el diseño, la ejecución, la puesta en funcionamiento y el mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios, así como sus materiales, componentes y equipos, deben cumplir lo establecido en su reglamentación específica.

La evolución, tanto de la técnica como del marco normativo, hizo imprescindible actualizar y revisar los requisitos establecidos en el citado Reglamento de instalaciones de protección contra incendios. En concreto, cabe mencionar **el Reglamento (UE) n.º 305/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011**, por el que se establecen condiciones armonizadas para la comercialización de productos de construcción. Asimismo, **el Reglamento (CE) n.º 765/2008 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 9 de julio de 2008**, establece los requisitos de acreditación y vigilancia del mercado relativos a la comercialización de los productos y deroga el Reglamento (CEE) n.º 339/93.

Finalmente, el 12 de junio se publica el [REAL DECRETO 513/2017](#), de 22 de mayo, por el que se aprueba el **Reglamento de instalaciones de protección contra incendios (RIPCI)**. (B.O.E. 139

La evolución, tanto de la técnica como del marco normativo, hizo imprescindible actualizar y revisar los requisitos establecidos en el citado Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.

// Artículo de opinión

del 12/06/2017). Dicho real decreto, que actualiza los requisitos establecidos en el Real Decreto 1942/1993 teniendo en cuenta la evolución de la técnica y de la normativa en esta materia, tiene por objeto determinar las condiciones y los requisitos exigibles al diseño, instalación, mantenimiento e inspección de los equipos, sistemas y componentes que conforman las instalaciones de protección activa contra incendios.

Quedan derogados el Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios y la Orden del Ministerio de Industria y Energía, de 16 de abril de 1998, sobre normas de procedimiento y desarrollo del citado real decreto.

El nuevo reglamento Contra Incendios

El 12 de diciembre de 2017 entro en vigor el RIPCI. Las disposiciones de este Reglamento afectan tanto las empresas instaladoras como las empresas mantenedoras de instalaciones de protección contra incendios. De igual forma, las exigencias técnicas aplican a los fabricantes, importadores, distribuidores u organismos que intervengan en la certificación o evaluación técnica de los productos, y a todos aquellos que pudieran verse afectados por esta regulación.

A modo de resumen, las principales novedades que introduce el RIPCI son:

1. Define el alcance de las funciones de las empresas instaladoras y mantenedoras, así como los requisitos a cumplir en lo referente a procedimientos administrativos a seguir, recursos técnicos y humanos mínimos y obligaciones en relación con los equipos o sistemas, cuya instalación o mantenimiento les sea encomendado. Los más relevantes son:

1.1 Han de disponer de un certificado de calidad del sistema de gestión de la calidad implantado, emitido por una entidad de certificación acreditada

1.2 Han de suscribir un seguro de responsabilidad civil, avales u otras garantías financieras otorgadas por una entidad debidamente autorizada, que cubran los riesgos de su responsabilidad, respecto a daños materiales y personales a terceros, por una cuantía mínima de 800.000 euros, sin que dicha cuantía limite dicha responsabilidad.

1.3 Dispondrán de personal contratado, adecuado a su nivel de actividad, conforme a lo establecido en el anexo III.

2. Acredita el cumplimiento de los requisitos de seguridad de los productos (equipos, sistemas o sus componentes) de protección contra incendios, incluido el reglamento de productos de la construcción:

El 12 de diciembre de 2017 entro en vigor el RIPCI. Las disposiciones de este Reglamento afectan tanto las empresas instaladoras como las empresas mantenedoras de instalaciones de protección contra incendios.

// Artículo de opinión

2.1 Levarán el marcado CE siempre que dispongan de una especificación técnica armonizada, ya sea norma armonizada o documento de evaluación europeo.

2.2 En ausencia de especificación técnica armonizada, deberán justificar el cumplimiento de las exigencias establecidas en el Reglamento.

3. La instalación de los equipos y sistemas de protección contra incendios requerirá la presentación de un proyecto que ha de cumplir con los requisitos de la norma UNE 157001, sin perjuicio de lo que, en materia de contenido mínimo de proyectos, establezcan las Administraciones públicas competentes.

4. Se contemplan las inspecciones reglamentarias a las que se han de someter las instalaciones:

4.1 En aquellos casos en los que la inspección de las instalaciones de protección activa contra incendios no esté regulada por reglamentación específica, los titulares de las mismas deberán solicitar, al menos, cada diez años, a un organismo de control acreditado la inspección de sus instalaciones de protección contra incendios, evaluando el cumplimiento de la legislación aplicable.

4.2 Las instalaciones de protección contra incendios existentes con diez o más años desde su puesta en servicio, a la entrada en vigor del presente Reglamento, deberán someterse a la primera inspección en los siguientes plazos máximos:

a) Instalaciones con una antigüedad mayor o igual a 20 años: en el plazo de un año.

b) Instalaciones con una antigüedad mayor o igual a 15 años y menor a 20 años: en el plazo de dos años.

c) Instalaciones con una antigüedad mayor o igual a 10 años y menor a 15 años: en el plazo de tres años.

El Reglamento termina con tres anexos que desarrollan los siguientes aspectos, como novedad respecto al reglamento anterior:

• ANEXO I Características e instalación de los equipos y sistemas de protección contra incendios.

A) La sección I, "Protección activa contra incendios", incorpora al alcance de aplicación nuevos sistemas: sistemas fijos de extinción por aerosoles condensados, sistemas para control de humo y calor, mantas ignífugas, alumbrado de emergencia, señalización luminiscente.

// Artículo de opinión

B) Establece nuevas condiciones de diseño e instalación de hidrantes y BIES

• **ANEXO II contempla el mantenimiento mínimo a realizar a las instalaciones de protección contra incendios**, destacando de la serie de normas UNE (UNE 23007-14, la UNE 23120, la UNE EN 671-3, la UNE EN 12845) para realización de las tareas de mantenimiento. Detalla las operaciones a realizar por personal especializado del fabricante, de una empresa mantenedora, o bien, por el personal del usuario o titular de la instalación:

a) Tabla I. Programa de mantenimiento trimestral y semestral de los sistemas de protección activa contra incendios

b) Tabla II. Programa de mantenimiento anual y quinquenal de los sistemas de protección activa contra incendios

• **ANEXO III se establecen los medios humanos mínimos de las empresas instaladoras y mantenedoras y a la cualificación de los mismos**, tanto para el técnico competente como para el operario cualificado

Conclusión

En conclusión, este nuevo reglamento establece las condiciones que deben reunir los equipos y sistemas que conforman las instalaciones de protección contra incendios, así como medios técnicos y humanos de las empresas **instaladoras y mantenedoras para lograr que su funcionamiento, en caso de incendio, sea eficaz. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que este reglamento no es una disposición aislada, una correcta aplicación de la normativa contra incendios lleva implícito el conocimiento de la legislación sobre productos, sobre establecimientos e instalaciones industriales, y/o sobre edificios y construcciones no industriales.**

Como complemento al nuevo RIPCI, para favorecer su aplicación, el Ministerio de Economía, Industria, y Competitividad publicó el 4 de diciembre de 2017, la [Guía Técnica de Aplicación del Reglamento de instalaciones de protección contra incendios](#), de carácter no vinculante, y cuya intención final es facilitar la aplicación del nuevo RIPCI, la cual se mantendrá actualizada por la Dirección General de Industria.

Bibliografía:

[Nuevo Reglamento Contra Incendios](#)

[Guía Técnica de Aplicación del Reglamento de instalaciones de protección contra incendios](#)

Como complemento al nuevo RIPCI, para favorecer su aplicación, el Ministerio de Economía, Industria, y Competitividad publicó el 4 de diciembre de 2017, la Guía Técnica de Aplicación del Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.

SEGURO DE
RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ASOCIADOS
AEPSAL
3,5% dto.

SPA/SPM/SPP
10% de dto.



Gabinetes

DESDE
385,00 €

Técnicos

DESDE
370,97 €

Péritos

DESDE
182,21 €

SPA/SPM/SPP

DESDE
1.245,85 €

// Artículo de investigación

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ORIGINADOS POR LA CAÍDA DE RAYOS

Susana Polo



Licenciada en Física

**Soporte Técnico y Normalización en
Aplicaciones Tecnológicas, S.A.**

Resumen

Los rayos son fenómenos naturales cuya formación es imposible de evitar y supone, sin las medidas adecuadas, un peligro para la vida de las personas.

Sin embargo, aunque su formación sea inevitable, la legislación referente a la prevención de riesgos laborales tiene en cuenta los daños y riesgos que puede originar la caída de rayos y sí que es posible tomar medidas de prevención y protección para reducir al máximo la posibilidad de que estas descargas causen daños graves a los trabajadores.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha publicado una

Nota Técnica de Prevención de riesgos laborales originados por la caída de rayos NTP 1.084 y en cuya redacción ha colaborado la compañía Aplicaciones Tecnológicas, como expertos en tecnologías de protección contra el rayo y las sobretensiones. La NTP 1.084 ha sido publicada para conocer las causas de formación de los rayos y minimizar sus posibles efectos, describiendo los factores de riesgo que puedan afectar a los trabajadores o equipos de trabajo y las medidas de prevención y protección más adecuadas para su control. Así, establece como medidas de prevención permanentes los pararrayos y las protecciones contra sobretensiones, y como medidas temporales, los detectores de tormentas.

// Artículo de investigación

ABSTRACT

Lightning is a natural phenomenon which formation is impossible to avoid and supposes, without the suitable measures, a danger for people's lives.

However, although its formation is inevitable, the legislation regarding the prevention of occupational hazards takes into account the damages and risks that lightning strikes can cause, making it possible to take preventive and protective measures to reduce the possibility that these discharges cause serious damage to workers.

The Spanish National Institute for Safety and Hygiene in the Workplace has published a Technical Note of Prevention (NTP 1.084) regarding the Occupational Risks originated by lightning strikes, in which the company Aplicaciones Tecnológicas has collaborated as experts in lightning and surge protection technologies. The NTP 1.084 has been published in order to know the causes of lightning formation and minimize its possible effects, describing the risk factors that may affect workers or work equipment and the most appropriate prevention and protection measures for their control. Therefore, it establishes lightning rods and surge protection devices as permanent prevention measures and storm detectors as temporary measures.

Se estima que en el planeta coexisten simultáneamente unas 2.000 tormentas y cerca de 100 rayos descargan sobre la tierra cada segundo. En total, esto representa unas 4.000 tormentas diarias y 9 millones de descargas atmosféricas cada día. En España, según las normativas de medición legales y técnicas existentes (CTE. Documento básico DB-SUA8 y UNE-21186), la media está en torno a un millón de rayos al año.

Teniendo en cuenta estos datos, los

// Artículo de investigación

efectos de la caída de un rayo sobre las personas (dentro de un radio de hasta 100 metros) pueden llegar a ser de extrema gravedad:

- Quemaduras en la piel.
- Rotura de los tímpanos.
- Lesiones en la retina.
- Caídas por la onda expansiva.
- Caídas por agarrotamiento muscular.
- Lesiones pulmonares y óseas.
- Estrés pos-traumático.
- Muerte por paro cardíaco, por paro respiratorio o por lesiones cerebrales.

El impacto directo del rayo en una persona trabajando en una zona abierta, con la corriente del rayo circulando hacia tierra a través de su cuerpo, normalmente produce graves lesiones y hasta la muerte. Pero incluso si el rayo impacta en un punto cercano, existe riesgo de electrocución debido a las tensiones de paso y de contacto.

El riesgo de impacto de un rayo sobre una estructura depende de sus dimensiones, especialmente de su altura, así como del número de rayos que caigan en la zona. En caso de no existir un sistema externo de protección contra el rayo, el impacto y el recorrido hasta tierra se produce de forma incontrolada. Este paso de la corriente puede producir roturas, chispas (que podrían dar lugar a incendios) y daños a las personas y equipos en el interior. El peligro es mayor en estructuras que contienen elementos tóxicos, inflamables o explosivos.

Este riesgo de impacto en las estructuras se puede calcular siguiendo las normas UNE-21186, UNE-EN 62305-2 o el Código Técnico de Edificación (CTE-SUA8).

// Artículo de investigación



NP
Notas Técnicas de Prevención



Por otro lado, las líneas de suministro eléctrico y de telecomunicaciones (teléfono, televisión, datos, etc.) penetran en las estructuras desde el exterior y pueden introducir parte de la corriente del rayo en un edificio incluso aunque éste disponga de protección externa contra el rayo. El riesgo de que el impacto en una línea afecte a las personas se incrementa si las líneas son aéreas y no están apantalladas. Parte de la corriente en la línea puede alcanzar al personal que maneja maquinaria conectada a esa línea o también las sobretensiones pueden afectar a equipos de seguridad y provocar chispas en zonas con riesgo de explosión.

Entre los principales riesgos relacionados con los fenómenos tormentosos y aparatos eléctricos se encuentran: el choque eléctrico por impacto directo sobre trabajadores situados en espacios abiertos, el choque eléctrico por impacto de un rayo y descarga a través de una estructura o línea de servicio en una edificación, daños diversos en estructuras e incendios y/o explosiones. Estos riesgos se pueden dar en:

- Trabajos al aire libre tales como: tareas agrícolas o ganaderas, trabajo sobre plataformas petrolíferas, en aeropuertos, puertos, torres de telecomunicaciones, aerogeneradores; trabajos de obra pública, edificación durante su construcción, etc.
- Trabajos en industrias y oficinas, especialmente si están situadas en zonas de alta densidad de rayos y tienen una altura mayor que los edificios o construcciones de su entorno.
- Depósitos de material explosivo donde llegan líneas eléctricas tales como las de los sensores o las de alimentación de las válvulas, por las que se puede introducir parte de la corriente del rayo.
- Industrias que manejan materiales inflamables o peligrosos como, por ejemplo: gasolineras, polvorines, refineries, químicas, farmacéuticas, armamentística, centrales térmicas o nucleares, si las líneas eléctricas llegan a zonas donde una chispa o una sobretensión pueda causar una explosión.

// Artículo de investigación

- Lugares públicos con gran concentración de personas (y por tanto con alto riesgo de pánico) como hoteles, hospitales, edificios históricos y religiosos, museos, teatros o estadios.

- Centros de trabajo cuya estructura está compuesta por material inflamable (por ejemplo, madera o paja).

- Labores de vigilancia forestal.

- En hospitales, edificios altos con ascensor, centrales de emergencias (policía, bomberos, defensa).

Debido a los riesgos expuestos, las medidas de prevención y protección que eviten o reduzcan los daños que las descargas atmosféricas puedan ocasionar se deben tener en cuenta dentro de los planes de prevención laboral. Estas medidas pueden ser permanentes o temporales. Las primeras (pararrayos y protectores contra sobretensiones) se instalan en las estructuras y los equipos de forma permanente, mientras que las segundas son medidas que se adoptan cuando un sistema de detección local de tormentas alerta del riesgo inminente de impacto de rayo, pero que se desactivan cuando este riesgo ha desaparecido.

Las medidas de protección temporales pueden complementar a las permanentes, pero no sustituirlas. Complementariamente se deben fijar normas de seguridad a seguir por los trabajadores potencialmente expuestos.

Dentro de las medidas de protección permanentes, se encuentran los pararrayos. Este sistema externo de protección contra el rayo tiene como objetivo interceptar el rayo y conducirlo de forma segura a tierra. Mediante el dispositivo de captación se intercepta el rayo y el sistema de bajada conduce la corriente del rayo de forma segura a tierra. Es muy importante también contar con un sistema de toma de tierra para dispersar eficazmente la corriente en

// Artículo de investigación

tierra, así como realizar las conexiones equipotenciales necesarias para evitar chispas peligrosas en la estructura.

Las normativas actuales distinguen dos tipos de pararrayos:

- Puntas Franklin, también llamadas puntas simples, que se instalan habitualmente en conjunto con otros conductores horizontales o mallas formando un sistema captador en el que debe impactar el rayo. Su instalación debe realizarse siguiendo la norma UNE-EN 62305.

- Pararrayos con dispositivo de cebado (PDC), que emiten un trazador ascendente que se anticipa a los elementos de su alrededor para captar el rayo. Esto les permite aumentar el radio de protección respecto a las puntas simples, con la posibilidad incluso de proteger zonas abiertas. Deben cumplir la norma UNE 21186 tanto en su instalación como en los ensayos que se le realizan. Es recomendable que dispongan de un sistema de verificación in situ para poder comprobar su correcto funcionamiento una vez instalados.

Además del sistema externo de protección, la instalación de protectores contra sobretensiones en las líneas de suministro y telecomunicaciones que penetran en un edificio evitará también que se introduzca la corriente de un impacto directo y que pueda suponer un riesgo para las personas que manejan las maquinarias conectadas. Estas protecciones también evitarán que se puedan generar chispas peligrosas en lugares con riesgo de explosión, así como daños a los equipos de seguridad y que no funcionen, especialmente a aquellos instalados para evitar otros riesgos laborales, como alarmas o sensores destinados a alertar sobre peligros para los trabajadores.

Los protectores contra sobretensiones a instalar deben cumplir las normas de la serie UNE-EN 61643, tanto para los ensayos que se les realicen como para su

instalación. Por tanto, deben ser capaces de soportar toda la corriente de rayo que les llega y dejar una tensión que los equipos conectados a la línea sean capaces de soportar.

En cuanto a las medidas temporales, la detección local de tormentas permite adoptar medidas preventivas mediante la instalación de detectores que evitan el riesgo durante el tiempo en que exista peligro de caída de rayo (por ejemplo, llenado de depósitos de combustibles, labores de mantenimiento o trabajos de construcción en zonas abiertas a gran altura), teniendo en cuenta que lo más recomendable es cesar toda actividad mientras dure la tormenta.

El cálculo de riesgo para estimar la necesidad de instalar un sistema de detección de tormentas, así como los tipos de detectores existentes, están descritos en la norma UNE-EN 50536, que en breve se sustituirá por la UNE-EN 62793. Según dicha norma, existen cuatro tipos de detectores:

- Clase I: Detectan una tormenta durante todo su ciclo de vida, desde su fase inicial en la que se electrifica la nube hasta su disipación. Para poder detectar la fase de formación de la tormenta, los detectores deben ser capaces de medir el campo electrostático, lo que se consigue con molinos de campo o con sensores electrónicos sin partes móviles (para evitar problemas de obstrucciones y fallos en el motor).

- Clase II: Detectan las descargas en el interior de la nube y entre nube y tierra; por tanto, las fases de crecimiento, madurez y disipación de la tormenta.

- Clase III: Detectan solamente las descargas entre nube y tierra; por tanto, únicamente las fases madurez y disipación de la tormenta.

- Clase IV: Detectan las descargas entre nube y tierra y otras fuentes electromagnéticas con un rendimiento muy limitado.

Para que las medidas sean eficaces es necesario un cierto tiempo de ejecución anterior al impacto del rayo para evacuar una zona. Por esto es importante que el equipo detecte todas las fases de la tormenta desde su fase inicial y tener el tiempo suficiente para tomar las medidas previstas de protección de los trabajadores.

Los trabajadores deben estar informados sobre los lugares que disponen de protección contra el rayo, tanto en interiores como en trabajos al aire libre. En caso de tormenta con aparato eléctrico, deben suspenderse los trabajos al aire libre y el personal deberá:

- Cobijarse en un lugar que disponga de protección contra el rayo (también podría servir un coche cubierto y parado).

- Alejarse de lugares elevados y de los árboles aislados.

- Reducir al mismo tiempo la propia altura (acuclillándose y juntando los pies sin apoyar las manos en el suelo).

- Evitar el manejo de material que pueda producir gases inflamables.

- Desconectar los equipos eléctricos y electrónicos de líneas externas no protegidas contra sobretensiones.

LINK A APLICACIONES TECNOLÓGICAS:

<https://at3w.com/>

LINK A NTP:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ntp-1084M.pdf>



PSYA te acompaña para:
Transformar MODELOS
Cambiar HÁBITOS
Superar DIFICULTADES



- Modelo Empresa Saludable
- Planes de Bienestar Corporativo
- Evaluación personalizada de Riesgos Psicosociales
- Programas de Apoyo al Empleado
- ¡Cuido de mi Salud! Promoción de Hábitos Saludables
- Planes de Bienestar Corporativo
- Formación Especializada
- Gestión de Crisis y Estrés Post-traumático



PSYA ASISTENCIA: Claudio Coello 123 - 6ª - 28006 Madrid - 91 590 28 40
 contacto@psya.es - www.psyas.es



SERVICIOS

PERITAJE EN ACOSO, ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES
 MEDIACIÓN, CONCILIACIÓN, FACILITACIÓN
 FORMACIÓN
 TERAPIA
 DINÁMICAS DE GRUPO
 PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Hurtado Amézaga, 27-16º Dpto. 4 - 48008 Bilbao, Bizkaia. · T. 946 053 932 C. info@ipsoconsultora.es

www.ipsoconsultora.es

// Artículo de investigación

FORMACIÓN CERTIFICADA SEGÚN NORMA UNE 58923 Y UNE 58451 (1 DE 3)

Carlos Martín



Coordinador de Formación, Consultor y Formador en Prevención de Riesgos Laborales. Profesor en Máster Oficial Universitario en Prevención de Riesgos Laborales.

Resumen

La desregularización sobre formación de capacitación de manejo de maquinaria existente en España es algo que, desde el año 2012, las normas UNE 58923 y UNE 58451 han tratado de solucionar para máquinas tan peligrosas como son las Plataformas Elevadoras Móviles de Personal (PEMP) y las Carretillas Elevadoras o de Mantenimiento, con bastante acierto, formación que analizaremos en una serie de tres artículos.

Abstract

The deregulation in the formation of engineering teams in Spain is something that, since 2012, the UNE 58923 and UNE 58451 norms have tried to solve for such dangerous machines as the Mobile personnel lifting platform (PEMP) and the Forklift Trucks or of Maintenance, with enough success, formation that we will analyze in a series of three articles.

Cuando a una empresa le exigen que sus trabajadores posean formación de Carretillas Elevadoras (**carretillas de manutención**) y Plataformas Elevadoras Móviles de Personal (PEMP) según normas UNE 58451 y UNE 58923 lo primero que piensa el empresario es que le están **exigiendo formación regulada por normativa de otro país o que se tratan de normas nuevas pero, nada más lejos de la realidad, pues ambas son normas nacionales y llevan entre nosotros ya cinco años, concretamente desde el año 2012. El desconocimiento de estas normas es**

// Artículo de investigación

fruto de la desregularización existente en España en lo que se refiere a formación de equipos de trabajo regulados por el R.D. 1215/1997, pero no vamos a entrar en este asunto pues daría para otro extenso artículo.

Partimos de la base de que ninguna norma UNE es de obligado cumplimiento en tanto en cuanto no sea reconocida como de obligado cumplimiento por el ordenamiento jurídico español, cosa que, hasta el día de hoy, aún no ha ocurrido con tales normas. Pero en los últimos años estamos presenciando una tendencia cada vez más preponderante a la exigencia de que los trabajadores que manejen alguna de estas máquinas cuenten con dichas certificaciones, ya sea porque el sistema de gestión de calidad o el sistema de gestión preventiva de la empresa a la que pertenece el trabajador exija cumplir con estas normas, porque lo exija una tercera empresa o la propia administración o simplemente por convencimiento por parte de la empresa y/o del departamento de prevención de riesgos laborales porque poseer una formación certificada conforme a estas normas presupone un mejor cumplimiento de las exigencias legales en seguridad y salud además de, por supuesto, una garantía de un mejor aprendizaje del manejo de la máquina en cuestión.



Imagen de formación PEMP norma UNE 58923 cedida por LOXAM-HUNE

Pero como veremos [en esta serie de artículos](#), la impartición de una formación que cumpla con estas normas no es, ni mucho menos, un “camino de rosas”.

Formación según Norma UNE 58923: Plataformas Elevadoras Móviles de Personal (PEMP). Formación del Operador.

La norma UNE 58923 reguladora de la formación para operar Plataformas Elevadoras Móviles de Personal (PEMP) tuvo su alumbramiento en el año 2012 y, a diferencia de la norma UNE 58451, tan sólo ha sido modificada en una ocasión, en el año 2014, afectando tal modificación a aspectos muy livianos. De hecho, cada vez son más las voces que piden una modificación más profunda de esta norma, sobre todo en lo que respecta a los ratios de duración de las formaciones, siguiendo la tendencia iniciada por las últimas modificaciones realizadas en la norma UNE 58451 que veremos más adelante. Por tanto, de las dos normas UNE que analizaremos en este artículo, esta es precisamente la que menos problemas plantea a la hora de cumplir sus exigencias.

El primer aspecto que hemos de tener claro, y que la norma UNE se ocupa de aclarar, es su campo de aplicación, siendo este la formación de operador para la conducción, uso y manejo seguro de Plataformas Elevadoras Móviles de Personal (PEMP) correspondiente a los diferentes grupos y tipos definidos en la Norma UNE-EN280. Además, si no tenemos suficientemente claro a qué máquinas se refiere, más adelante relaciona un listado de máquinas a las cuales no resulta de aplicación esta norma por no ser PEMP propiamente dichas, como por ejemplo góndolas, andamios de cremallera, montacargas, etc.

El segundo aspecto que hemos de destacar son los requisitos que ha de cumplir la persona objeto de la formación:

- Tener la edad exigida por la legislación laboral vigente.

- Capacidad de comprensión de las instrucciones verbales y escritas y de los símbolos de circulación.

- Aptitud de percepción y transformación de las instrucciones recibidas en actuaciones razonables.

- Superar la evaluación teórica y práctica definida en la norma.

Pero no acaban aquí todos los requisitos, pues la norma añade que el empleador, o el propio operador si es autónomo, se debe asegurar de cumplir con su aptitud física y psíquica según la legislación vigente para trabajos en altura, pudiendo llegar a suponer esto un auténtico problema en aquellas empresas que no tengan contemplada la obligatoriedad del reconocimiento médico para poder operar estas máquinas.

En cuanto a la formación en sí, la norma distingue dos modalidades de formaciones, con incidencia en lo que respecta a la duración total de la formación:

1. Formación Inicial, para aquellos que realizan la formación de PEMP conforme a esta norma por primera vez.

2. Formación de renovación, para aquellos que realizaron la formación inicial hace cinco años y que deseen renovar la acreditación. A este respecto, hemos de reseñar que para renovar el certificado no basta con realizar dicha formación de renovación por parte del interesado, sino que además debe demostrar un uso continuado de los equipos en los cinco años de vigencia del certificado, aspecto este bastante problemático para las entidades de formación por cuanto que queda a su libre disposición la manera de exigir que el interesado acredite tal uso continuado.

Como no podía ser de otra manera, tratándose de una formación de

capacitación para el manejo de una máquina, la norma establece que la formación se debe dividir en parte teórica y en parte práctica, definiendo unos contenidos básicos a tratar en cada parte de la formación, con independencia de si se trata de formación inicial o de formación de renovación, contenidos que versan sobre legislación, aspectos técnicos y de seguridad en el manejo de las máquinas, comprobaciones previas a realizar por parte del operador, tanto en la máquina como en el entorno donde vaya a ser utilizada, procedimientos a seguir en caso de emergencia, entre otros contenidos. Ambas partes, la parte teórica y la parte práctica, han de ser evaluadas, la parte teórica mediante la realización de un examen tipo test con unos ítems a valorar definidos por la propia norma, y la parte práctica mediante la ejecución correcta de una serie de maniobras a realizar de forma correcta, maniobras también definidas por la propia norma según el tipo de PEMP en la que se quiera capacitar. Por supuesto, ambas partes son eliminatorias y para poder participar en la parte práctica de la formación se debe de haber superado, previamente, el examen teórico, lo cual suele plantear bastantes problemas durante la formación cuando hay algún alumno suspenso en la teoría, pues asistirá a la práctica como mero oyente al no poder abandonar la formación bien porque su empresa no le autorice a abandonarla o, lo que suele ser más normal, porque su empresa se está bonificando dicha formación al exigirse



Imagen de formación PEMP norma UNE 58923 cedida por LOXAM-HUNE

// Artículo de investigación

un tiempo mínimo de asistencia a la formación para poder beneficiarse de la bonificación.

Por último, en lo que respecta a la duración de la formación, en la parte teórica la norma establece una duración diferente en función de si se trata de formación inicial o formación de renovación, así pues:

- Formación Inicial: si se imparte de forma presencial, lo más habitual, tendrá una duración mínima de cuatro horas por grupo sin existir límite en el número de asistentes. Si la formación teórica es a distancia tendrá una duración mínima de doce horas por alumno.

- Formación de Renovación: si es presencial, mínimo dos horas por grupo sin límite de asistentes y, si es a distancia, mínimo seis horas por asistente.

En cuanto a la parte práctica, tanto si se trata de formación inicial como si lo es de renovación, la norma establece que consistirá en una explicación de la máquina en sí y una demostración práctica del funcionamiento realizada por el formador para, a continuación, proceder a realizar, como mínimo, veinte minutos de práctica por cada alumno ejecutando las maniobras indicadas en la norma, según el tipo de PEMP en el que se quiera obtener el certificado. A este respecto, hemos de resaltar que la norma deja claro que el número máximo de asistentes a la práctica por formador no debe ser superior a doce, lo cual no quiere decir que no pueda haber grupos de más de doce personas, sino que, en el momento en que el grupo esté formado por trece o más asistentes, habremos de contar con un segundo formador.

Como podemos comprobar, para obtener la duración total de la formación hemos de conocer, por un lado, el número total de asistentes a la formación y, por otro, en qué tipos de PEMP desean obtener la

certificación. Así las cosas, si una empresa quisiera formar a 12 trabajadores en PEMP de los grupos 3A (plataforma elevadora de tijera) y 3B (plataforma elevadora de brazo articulado), pues estas suelen ser las PEMP sobre las que más formación se demanda por las empresas, si fuera formación inicial el curso tendría una duración de ocho horas y si fuera formación de renovación tendría una duración de seis horas:

- Formación Inicial: 4 horas de teoría + 20 minutos de práctica * 12 asistentes = 8 horas.

- Formación de renovación: 2 horas de teoría + 20 minutos de práctica * 12 asistentes = 6 horas.



Imagen de formación PEMP norma UNE 58923 cedida por LOXAM-HUNE

Pero, ¿por qué la práctica tendría una duración de 4 horas si con anterioridad hemos indicado que la norma establece que se deben realizar 20 minutos de práctica por alumno para cada tipo de PEMP y, en este caso, queremos certificar en tipos 3A y 3B? Esto es debido a que, si en la práctica contamos con ambos tipos de máquinas al mismo tiempo, nos permitirá simultanear las prácticas, de tal manera que quedarían garantizados los 20 minutos de práctica con cada máquina por cada asistente. Si no contamos con ambas máquinas al mismo tiempo, entonces habríamos de ampliar en 4 horas más la duración de la formación práctica. De igual manera, si además de certificar

// Artículo de investigación

en tipos 3A y 3B la empresa quiere que, en esa misma formación, se certifique en tipo 1B (Plataforma Sobre Camión), las empresas formadoras, normalmente, optan por adoptar una de las soluciones siguientes:

- Respetar la duración de la formación de 8 horas totales para la formación inicial o 6 horas para la formación de renovación, siempre y cuando la parte práctica sea supervisada por varios formadores que controlarán las prácticas con tres tipos de PEMP de forma simultánea. De esta manera se sigue garantizando los 20 minutos de prácticas por alumno con cada tipo de máquina, pero para ello es lógico contar con más formadores, pues para un único formador resultaría imposible, a la vez que peligroso, controlar tres PEMP que se están moviendo al mismo tiempo, eso sí, hemos de disponer de los tres tipos de PEMP al mismo tiempo.

- Ampliar la duración de la formación práctica en 4 horas más, si sólo podemos disponer de suficientes formadores para controlar las PEMP durante la parte práctica y/o no podemos disponer de la PEMP tipo 1B mientras realizamos las prácticas con los otros dos tipos de PEMP.

Por razones obvias, las empresas siempre

preferirán la primera opción, pues la segunda opción supondría tener que distribuir la formación en más de un día, normalmente en dos, más aún cuando se trata de formación bonificada a través de los créditos de FUNDAE, pues FUNDAE tan sólo permite bonificar 8 horas de formación por día.

Como hemos visto en este último ejemplo, esos detalles son los que la norma no ha dejado claro y que, por tanto, quedan al arbitrio y al buen hacer de las empresas de formación certificadas para impartir esta formación, pudiendo llegar a provocar situaciones de agravios comparativos debido a que diferentes empresas de formación tengan diferentes criterios en cuanto a la configuración de la duración de la parte práctica, para un mismo planteamiento de base de alumnos a formar y tipos de PEMP en los que desean ser certificados; y es este tipo de detalles los que deberían de ser modificados en las siguientes revisiones de la norma.

En los próximos artículos de esta serie trataremos la norma UNE 58451 ("Formación de operadores de carretillas de mantenimiento hasta 10.000 kg") y el proceso de obtención de la certificación por las entidades formadoras.



Ajudem a fer-ho fàcil!

Els nostres serveis:

SEGURETAT • HIGIENE INDUSTRIAL • ERGONOMIA I PSICOSOCIOLOGIA • VIGILÀNCIA DE LA SALUT

- ⇒ Formació en totes les especialitats
- ⇒ Especialistes en Programes Antimobbing
- ⇒ Homologats per la Fundació Laboral de la Construcció

ERGOLABORIS S.L.
Prevenició de Riscos Laborals

Les nostres oficines:
Girona – Vic- Barcelona- Sabadell – Tossa de Mar
Delegats de zona al Maresme i a la Cerdanya

☎ 902 417176
www.ergolaboris.com
www.facebook.com/ergolaborissl

solingesa

Innovación Responsabilidad Ingeniería

- ↪ Sistemas de Gestión (Q, MA, PRL)
- ↪ Referenciales Sectoriales
- ↪ I+D+i
- ↪ TIC
- ↪ Calidad Pequeño Comercio
- ↪ Laboratorios
- ↪ Sistemas de Gestión (SGE21, SA8000)
- ↪ SEDEX Comercio Ético
- ↪ Memorias Sostenibilidad GRI
- ↪ Eventos Socialmente Responsables
- ↪ Huella de Carbono
- ↪ Reporte Gases Efecto Invernadero
- ↪ Eficiencia energética
- ↪ Proyectos de Licencia de Apertura
- ↪ Residuos
- ↪ Seguridad y Salud
- ↪ Planes de Emergencia

900 90 70 60
www.solingesa.com
comercial@solingesa.com

15% descuento a entidades y personas asociadas a AEPSAL

Mi padre está gravemente enfermo causado por una enfermedad profesional, debido a la dilatación del proceso judicial no sabemos si podrá sobrevivir a la terminación del proceso, porque además es un caso donde su empresa está eludiendo responsabilidades, ya que su empresa actual absorbió a su empresa anterior, con lo que alegan que el posible recargo de prestaciones que le puedan imputar no les corresponde a ellos. Mis dudas son, ¿Aunque se produzca el fallecimiento de mi padre, la causa sigue abierta? ¿Existe responsabilidad subsidiaria de la nueva empresa?

Respecto a si después del fallecimiento de tu familiar, la causa sigue abierta, si está sigue abierta y en proceso, siendo sus herederos legales con los que asuman la causa.

Respecto a la responsabilidad de la nueva empresa, la Ley General de la Seguridad Social, y la aplicación del artículo 127.2, se puede extraer "...aunque el art. 44 ET dispone que en los supuestos de cambio de titularidad de una empresa el nuevo empresario queda «subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior» [apartado 1] y así mismo establece la responsabilidad solidaria «durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión» [apartado 3], no hay que olvidar que tal afirmación

se hace expresamente «sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social» [mismo apartado 3], y es precisamente en este ámbito donde el art. 127.2 LGSS norma que «en los casos de sucesión ... el adquirente responderá solidariamente con el anterior ... de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión».

Así una Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2015, Sala de lo Social Rec. n.º 2166/2014, resuelve que la empresa que absorbió es responsable de los daños a los trabajadores derivados de las actuaciones de la empresa absorbida, con lo que el Recargo de Prestaciones imputados a esta deben ser asumidos por la nueva empresa.

VENTAJAS DE ASOCIARSE A AEPSAL

Uno de los objetivos principales de AEPSAL es dar servicios a sus asociados. Los servicios que ofrecemos actualmente son los siguientes:

I. ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

Organización de los Colectivos de la Prevención y la Salud Laboral.

AEPSAL ofrece soporte a la organización de los diferentes colectivos de la PRL (Técnicos superiores e intermedios, Médicos y Enfermeros del Trabajo, y Gestores de la Prevención y la Salud Laboral).

II. DESARROLLO PROFESIONAL

Master universitario oficial en PRL.

Nuevo convenio de AEPSAL que permite realizar el Master universitario oficial a un precio muy reducido.

Servicio de Consultas jurídicas y de legislación.

Los socios de AEPSAL disponen de asesoramiento técnico-jurídico gratuito sobre PRL y acceso gratuito a la identificación, actualización y gestión de la legislación, fruto del acuerdo con la empresa CTAIMA.

Soporte a la formación.

Los asociados tienen acceso gratuito a las mesas redondas organizadas por la asociación, además de una bonificación importante en las Jornadas y Cursos organizados por AEPSAL.

Por otra parte, disfrutan de descuentos en los cursos organizados por otras instituciones con las que colabora AEPSAL.

Servicio de Bolsa de Trabajo.

Los asociados de AEPSAL tienen preferencia en la información y asignación de las demandas de trabajo y colaboraciones que nos piden las empresas.

Proyectos profesionales.

Los asociados de AEPSAL tienen acceso en exclusiva a los diferentes proyectos y actividades organizadas por la asociación. Actualmente AEPSAL tiene en marcha dos proyectos que cuando finalicen pueden suponer trabajo e ingresos para los asociados:

- Crear y tutorizar nuevos cursos de formación online.
- Formar a empresarios y trabajadores designados para que asuman la gestión de la prevención.

Por otra parte, los asociados tienen en AEPSAL un medio de ayuda para impulsar y llevar a cabo sus propios proyectos. Haznos llegar tus proyectos.

Soporte para trabajar en Europa.

AEPSAL es miembro fundador de ENSPHO (Red Europea de Asociaciones de Seguridad y Salud Laboral) que creó las certificaciones EurOSHM y EurOSHT, para técnicos superiores e intermedios respectivamente, para acreditar la formación y experiencia de los técnicos ante las empresas.

Además, AEPSAL asesora en los pasos a seguir ante las Autoridades de los diferentes países de Europa sobre la tramitación establecida en cada uno de ellos.

III. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS PROFESIONALES

Abogado especializado en PRL.

Fruto del convenio con QUALIT Abogados y Mediadores, especialistas y con una larga experiencia en PRL, los asociados de AEPSAL tendrán descuento en sus honorarios.

Póliza de Responsabilidad Civil.

Los asociados de AEPSAL pueden contratar una póliza especial de Responsabilidad Civil, tanto para Técnicos de PRL como para consultorías en prevención.

Promoción empresarial.

Las empresas asociadas serán incluidas en las listas de entidades asociadas de AEPSAL, aparecerán en la portada de nuestra web y podrán publicar un anuncio en nuestra revista de forma gratuita.

Servicios de auditorías.

Los asociados de AEPSAL dispondrán de descuentos en las auditorías que precisen, tanto las auditorías legales como voluntarias (PrevenPlus)

Equipos de seguridad, protección laboral y señalización.

Los asociados de AEPSAL pueden disfrutar de descuentos en materiales de seguridad, de prevención, de protección personal (EPI's) y de señalización, fruto de convenios con distintas empresas.

IV. OTRAS OFERTAS

Descuento en seguros.

Importantes descuentos (comprobado personalmente) para asociados y familiares fruto del acuerdo de AEPSAL con ServiCover.

Incluye póliza de salud, coche, moto, hogar, vida, asistencia en viaje y asistencia jurídica, entre otros.

Otras ofertas.

Los asociados de AEPSAL disfrutan de descuentos especiales en los gimnasios DIR, en entradas de cine, teatro, conciertos, exposiciones, etc., en MyEntrada.com y Promentrada.com, entre otras.

Consulta sus enlaces al final de esta revista o escríbenos a aepsal@aepsal.com

Aepsal celebró su 15º aniversario mirando hacia el futuro

El pasado viernes 3 de noviembre, la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral, AEPSAL, celebró su 15º aniversario en el recinto modernista del Antiguo Hospital de la Santa Creu i Sant Pau. [Enlace a la noticia](#)



Que bello es prevenir

Cuento de Navidad de Daniel Jerez. Licenciado en psicología, TPRL, Director Técnico de Cardio Guard Systems, PIN de plata de AEPSAL. Compagina su pasión por la prevención con la escritura, próximamente presentará su nueva novela. [Enlace a la noticia](#)

Llega el Salón Internacional de la Seguridad, SICUR

AEPSAL estará en #SICUR, del 20 al 23 de febrero en #IFEMA @feriademadrid. Os esperamos. [Enlace a la noticia](#)

AEPSAL participa en la Jornada formativa “La necesidad de hacer prevención, súmate al reto” organizada por FECIR y el Colegio Salesianos Hermano Gárate de Ciudad Real

El interés de la jornada “La necesidad de hacer prevención, súmate al reto” reside en acercar los profesionales de la PRL a los futuros trabajadores para contarles las realidades laborales. [Enlace a la noticia](#)

Ismael Sánchez-Herrera nuevo Presidente de AEPSAL



La víspera del 15º aniversario de AEPSAL se celebraron las nuevas elecciones a la Presidencia y Junta Directiva de AEPSAL, en las que ha sido elegido Presidente el Sr. Ismael Sánchez-Herrera. [Enlace a la noticia](#)

Nuevo acuerdo de AEPSAL para ofrecer traducciones nativas en todos los idiomas

Recibíamos peticiones para realizar traducciones nativas de textos de PRL, pero hasta ahora no habíamos encontrado la empresa adecuada. Con descuento para asociados. [Enlace a la noticia](#)

El Presidente y el Vocal de Estudios de AEPSAL, premiados en el II Congreso del CGPSST

El 9 y 10 de noviembre se celebró en Granada el II Congreso del CGPSST, en el que se premió la trayectoria profesional de Ismael Sánchez-Herrera y José Antonio Bautista. [Enlace a la noticia](#)

España sigue empeorando en accidentes laborales. Los datos de septiembre de 2016 a 2017 lo confirman. La construcción vuelve a encabezar la accidentabilidad mortal.



El total de accidentes laborales con baja hasta septiembre 2017 aumenta un 5,1% respecto el año anterior (1,1% en índice de incidencia). En los AL mortales (AL-m) los in itinere compensan el aumento de la construcción. [Enlace a la noticia](#)

AEPSAL, poesía y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer con una poesía de Agustín García Calvo. #16days

Contra la violencia a la mujer, una POESÍA contra el sentimiento de posesión: “Te quiero, pero no mía. Ni de Dios ni de nadie”. AEPSAL participa en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer con una poesía de Agustín García Calvo, a la que puso música Amancio Prada. [Enlace a la noticia](#)

Nuevo acuerdo de colaboración AEPSAL-IMF

AEPSAL reconoce la necesidad actual de seguir una formación continua en todas las etapas de nuestra vida. Por ello ha firmado un nuevo acuerdo para difundir la reconocida oferta formativa del Instituto Madrileño de Formación entre nuestros asociados y simpatizantes, que va desde cursos monográficos al grado universitario. Los asociados de AEPSAL tendrán una beca del 5% en las actividades formativas que cursen y superen. [Enlace a la noticia](#)

Los karoshi españoles: muertos por trabajar sin descanso

Este artículo sobre los karoshi españoles incluye una entrevista a José Antonio Bautista, Vocal de la Junta Directiva de AEPSAL. [Enlace a la noticia](#)





La ITSS realizará tres campañas específicas en Valencia en 2018. La PRL ocupará más de una tercera parte

Por primera vez se realizarán a propuesta del Consejo Tripartito (Administración, sindicatos y empresarios), con el visto bueno del MEYSS. [Enlace a la noticia](#)



Publicado el nuevo reglamento de la ITSS

Comentamos lo más destacado del nuevo reglamento de la ITSS y recordamos sus oposiciones. Se detalla la normativa de PRL a inspeccionar con prioridad. [Enlace a la noticia](#)



Europa añade nuevos Valores Límite de Exposición Profesional (VLEP) a sustancias cancerígenas y mutágenas

Los mayores beneficiados de nuevos valores límite de exposición a sustancias cancerígenas serán los trabajadores expuestos a respirar polvo de sílice cristalina, 5,3 millones según la UE. [Enlace a la noticia](#)



Entra en vigor el nuevo Reglamento de Instalaciones de Protección Contra Incendios (RIPCI). Publicada la Guía técnica

Publicado el nuevo RIPCI en el BOE del pasado 12 de junio, mañana entra en vigor. La semana pasa se publicó su Guía Técnica de Aplicación. [Enlace a la noticia](#)

TODA la normativa de PRL en el BOE. AEPSAL recomienda la consulta de la normativa vigente directamente en el BOE, en el que podemos consultar tanto su texto consolidado (versión actual) como, a quien pueda interesar, las diferentes versiones que han tenido las normas desde su primera publicación. [Enlace a las instrucciones y comentarios.](#)



Los miércoles, sentencia. Hoy: Los #TPRL podrían trabajar 10 días seguidos y descansar 4, coincidan o no en fin de semana

Así lo regulan el convenio de los SPA y, posteriormente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. [Enlace a la sentencia](#)

Los miércoles sentencia. Hoy: Condena a la empresa por su pasividad para prevenir agresiones

El TSJ de Galicia condena a un Ayuntamiento de Pontevedra por no tomar medidas para prevenir agresiones más que probables. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles sentencia. Hoy: Despido disciplinario por una "novatada" de acoso sexual indudable

En un centro de atención a discapacitados físicos y/o sensoriales y en su presencia, se llevaba a cabo una "novatada" de acoso sexual indudable a las nuevas trabajadoras. [Enlace a la sentencia](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias declara nulo por discriminación de género el pacto salarial de un hotel #16days

La discriminación de género se produce en dos colectivos con mismo nivel profesional y sueldo. Al mayoritario de mujeres se proponía un complemento 5 veces inferior. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles, sentencia. Hoy: El TSJ de Catalunya dictamina que un atraco en una gasolinera no es responsabilidad del empresario

El atraco en una gasolinera no es responsabilidad del empresario, ya que evaluó el riesgo y adoptó las correspondientes medidas preventivas, que reproducimos, y formó al trabajador. [Enlace a la sentencia](#)

Los miércoles, sentencia: Hoy, dos recientes sentencias del TSJ Andalucía declaran que un síndrome "burn out" es accidente laboral

Las dos del pasado mes de junio y de distintos ponentes. El motivo de declarar accidente laboral un síndrome "burn out" es que no consta en el Real Decreto de enfermedades profesionales. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles sentencia. Hoy: El TSJ de la Rioja admite como laboral el descanso del fin de semana

Se admite como laboral por las especiales circunstancias del viaje de trabajo, en Angola, en un accidente entre in itinere y en misión. [Enlace a la sentencia](#)

OFERTAS PROFESIONALES DEL SECTOR

Ofertas para asociados. Podéis consultar toda la información en [nuestra página web](#). Si tenéis dudas, nos podéis escribir a aepsal@aepsal.com



MASTER UNIVERSITARIO OFICIAL EN PRL
Acuerdo con la Universidad Francisco de Vitoria para cursar el Máster Universitario Oficial on line. Precio especial de 1.220€ para los técnicos que tengan las tres especialidades superiores. AEPSAL gratificará a sus asociados que obtengan el título. Más información en nuestra web y en aepsal@aepsal.com



Ofrecemos servicios especializados en el ámbito de la Psicología Laboral con descuentos para asociados de AEPSAL. Peritaje en acoso, estrés laboral y riesgos psicosociales; formación; terapia/acompañamiento; mediación, conciliación y facilitación de relaciones interpersonales; dinámicas de grupos; prevención de riesgos psicosociales y otros. [Más información](#)



Nuevo seguro de responsabilidad civil para consultorías en prevención, prevencionistas y peritos judiciales. Fruto del acuerdo de AEPSAL con TotalSeguros, aumentan las coberturas y disminuye el precio para asociados. [Más información](#)



Oficina técnica experta en innovación empresarial, responsabilidad social, ingeniería ambiental e ingeniería preventiva. Descuentos para asociados. Más información: www.solingesa.com



Expertos en Inteligencia Preventiva. Es el concepto que mejor define la filosofía y los valores de nuestra entidad, capaz de diseñar las soluciones más vanguardistas y eficaces para nuestros clientes, prestando siempre el servicio más completo, eficiente y competitivo del mercado. Descuentos para asociados de AEPSAL. Más información: www.prevensystem.com



Nuevo acuerdo de AEPSAL para ofrecer traducciones nativas en todos los idiomas. Merecen nuestra confianza. 10% descuento para asociados. Más información en [este enlace](#).



QUALIT Abogados y Mediadores, gracias a un convenio de colaboración, ofrece sus servicios de consultoría, representación y defensa jurídica, así como de mediación laboral. Con descuento para los asociados. Más información en [este enlace](#).



Diseñamos soluciones y servicios de base tecnológica para las empresas. Desarrollamos servicios específicos para lograr una eficiente gestión de la información, facilitando y optimizando aquellas tareas que consumen de manera ineficiente los recursos de las empresas. Descuento del 15% para asociados a AEPSAL. Más información en [este enlace](#).



Compañía que ofrece servicios relacionados con la seguridad. Gestiona estaciones de ITV, realiza prevención de riesgos laborales, lleva a cabo consultorías de calidad y de medio ambiente, sistemas informáticos e imparte programas de formación. Descuentos para asociados a AEPSAL. Más información en: www.prevencontrol.com



AVANTIA es una empresa especialista en formación en Técnicas de evacuación de personas con discapacidad en casos de emergencia. Descuento del 10% para asociados a AEPSAL. Más información en [este enlace](#).



Servicio de Prevención Ajeno acreditado para toda Cataluña. Cursos de formación. Descuentos para asociados de AEPSAL



Empresa especializada en el asesoramiento, comercialización y distribución de EPIs Equipos de Protección Individual, ropa de trabajo y vestuario laboral. Descuentos para asociados de AEPSAL



Ofrece todo el equipamiento laboral en industria, hostelería, sanitario y material de seguridad (casco, gafas, calzado de seguridad, guantes, mascarillas, tapones, ropa térmica, ignífuga, antiestática ...). Descuento del 10% a asociados de AEPSAL. Más información: www.bilresa.es



La Asociación de Expertos en Psicología Aplicada tiene como objeto la formación, investigación, gestión y difusión de la Psicología Aplicada, especialmente en el ámbito de las organizaciones. Descuento de un 15% para Los asociados a AEPSAL en sus productos. [Más información](#)



Laboratorios de gestión de calidad, servicios de gestión y auditoría medioambiental, etc.
Descuentos para asociados de AEPSAL
Más información: www.bio-accali.com/



Los socios de AEPSAL podrán disfrutar de un descuento de un 20% en los productos de señalización de [su catálogo](#).

Otras ofertas.



Por pertenecer a AEPSAL, Servicover correduría de seguros, te ofrece a ti y a tus familiares una amplia gama de coberturas a precios muy económicos en todo tipo de seguros. Si quieres saber más sobre este convenio, haz [click aquí](#):



Los socios de AEPSAL podrán disfrutar de descuentos en entradas de musicales, teatro, exposiciones, etc.
Solicitar más información para el código para socios.
Promentrada.com



Los socios de AEPSAL podrán disfrutar de descuentos en entradas de musicales, teatro, exposiciones, etc.
Solicitar más información para el código para socios.
MyEntrada.com



Fruto del acuerdo con Cepsa, los asociados a AEPSAL y sus familiares pueden obtener un ingreso en cuenta de 6-7,5 cts/litro en sus repostajes. Sin relación con la forma de pago. Más información en [este enlace](#).



El Proyecto Social Femarec ofrece un 5% de descuento a los asociados de AEPSAL que contraten sus servicios de destrucción confidencial de documentos.

AGENDA DE EVENTOS

Nacionales

26.01.2018

Palma de Mallorca · Nanotecnología y Prevención de Riesgos Laborales. En directo y en streaming. Organiza: Fundación ORP, CERpIE, MCMutual. [Más información e inscripciones](#)

8.02.2018

Bilbo · Jornada Técnica: PRESENTACIÓN DE LA GUÍA TÉCNICA DEL REAL DECRETO 665/1997 DE AGENTES CANCERÍGENOS O MUTÁGENOS. Edición revisada. [Más información](#) · [Inscripciones](#)

20-23.02.2018

Madrid · Feria Internacional de la Seguridad, SICUR. Organiza: IFEMA. **AEPSAL** dispondrá de un stand, os esperamos. [Más información](#) · [Inscripciones](#)

17-18.04.2018

Madrid · IV Congreso PRLInnovación. Cultura HS&W 2.0 - Liderazgo, Influencia e Impacto en nuestras organizaciones. [Más información e inscripciones](#)

26-27.04.2018

Madrid · **AEPSAL** organiza el Meeting Internacional de ENSHPO, la Asociación de Asociaciones Europeas de TPRL. Más información próximamente.

9-11.05.2018

Barcelona · V Congreso Internacional EDO (CIEDO) 'Liderazgo y la gestión del talento en las organizaciones'. [Más información e inscripciones](#)

28-29.06.2018

Murcia · V Congreso Internacional de Investigación en Salud y Envejecimiento · III Congreso Internacional de Investigación en Salud. [Más información e inscripciones](#)

14-16.11.2018

Bilbao · "IV Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo". Organiza: Osalan, con motivo del 25º aniversario de su creación. [Más información e inscripciones](#)

Internacionales

26-27.03.2018

Guimarães – Portugal. International Symposium on Occupational Safety and Hygiene (SHO 2018). Institutional Support of **AEPSAL**. Más información en este enlace. The deadline for Scientific Articles (4-5 pages) submission is October the 31st, 2017. [Más información e inscripciones](#)

19-21.09.2018

Cartegena de Indias. Colombia. ORP conference: La transformación digital en la estrategia Preventiva. [Más información e inscripciones](#)

