

# PREVENCIONISTAS

Revista de los especialistas  
en prevención y salud laboral



Nº 18 Julio 2015



**Jesús Monclús González**

Director del Área de Prevención y Seguridad Vial de FUNDACIÓN MAPFRE

**Las causas de los accidentes laborales viales son múltiples y casi siempre una conjunción de varias de ellas. La principal está centrada en el factor humano.**

## NUEVA EDICIÓN DEL MÁSTER OFICIAL PRL

- Inscripciones en [aepsal@aepsal.com](mailto:aepsal@aepsal.com)
- Inicio el 22 de octubre. Recepción de toda la documentación en septiembre.
- 990€ si tienes las tres especialidades.
- Premio para los asociados que aprueben



Más información en [este enlace](#)

## ¿Has pensado en acreditar tu calidad como técnico en prevención y salud laboral?

Todas las profesiones crean sus acreditaciones de calidad. Para los TPRL el referente en España es **AEPSAL**, y en Europa, **ENSHPO**.



Más información en [este enlace](#)

## NUEVOS SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL EN PREVENCIÓN

Para **técnicos**, con la colaboración del CGPSST [cgpsst.net](http://cgpsst.net)



Para SPA, SPP, SPM, consultorías, auditores y peritos en PRL:



**EDITA**  
Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral AEPSAL

**Dirección**  
Rda. Sant Pere, 40 4º 1º  
08010 Barcelona

**Teléfono**  
93 476 09 98  
**Fax**  
93 476 09 99

**Website**  
[www.aepsal.com](http://www.aepsal.com)  
**Correo electrónico**  
[prevencionistas@aepsal.com](mailto:prevencionistas@aepsal.com)

**CONSEJO DE REDACCIÓN**  
**Presidente**  
Josep Orrit Virós

**Vocales**  
Ricart Clariana Patrón  
María Hilda López Pérez  
Daniel Jerez Tornés

**DIRECTORA**  
Mª Jesús Chorén Freire

**DEPARTAMENTO COMERCIAL**  
Marga Sebastián  
[aepsal@aepsal.com](mailto:aepsal@aepsal.com)

**DISEÑO GRÁFICO**  
Rosaura Almeda

**DEPÓSITO LEGAL**  
**Edición impresa**  
ISSN 2014-4377 Prevencionistas  
**Internet**  
ISSN 2014-4385 Prevencionistas

**DISTRIBUCIÓN**  
[www.aepsal.com](http://www.aepsal.com)

**REDES SOCIALES**  
**Facebook**  
**Twitter**  
[@aepsal](https://twitter.com/aepsal)  
**LinkedIn**  
Grupo AEPSAL / Prevencionistas



**Sr. Josep Orrit Virós**  
**Presidente de la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral**

La OIT celebra el Día Mundial de la SST el 28 de abril con el fin de promover la prevención de accidentes laborales y Enfermedades Profesionales en todo el Mundo. El tema de la Campaña para 2015 es: *Únete a la construcción de una cultura de la prevención en materia de SST*. Según la OIT, "Se trata de una campaña de sensibilización ..."

AEPSAL además de sensibilizar quiere dar **instrumentos** para que la cultura preventiva forme parte de las empresas, para que integren la prevención en todas sus actividades, y la mejor forma es que sean las mismas empresas las que gestionen la prevención.

Nadie como el personal de una empresa conoce su funcionamiento, sus problemas y sus riesgos laborales. Por ello, el personal de una empresa es quien mejores resultados puede obtener de la gestión de la PRL. Y **resultados a dos niveles**, reducción de accidentes y de EEPP, y aumento de productividad y de resultados.

El principal inconveniente tiene que ver con el sistema general de gestión de la prevención en España, que está orientado a promover la existencia de empresas que gestionan la PRL de los demás, los SPA, aunque no es ésta la primera opción de la **Directiva 89/391**. Europa propone en primer lugar la figura del trabajador designado (art. 7), y cuando habla de recurrir a personal externo se refiere a "recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa ..." (art. 7.3), no sólo a SPA.

También debemos mencionar que esta orientación a la externalización ha favorecido la aparición de **algunos SPA que se han especializado en ejercer con calidad** determinados aspectos de la PRL.

Pero esta orientación a la externalización de la PRL impide que las **pymes que no tienen riesgos laborales relevantes**, más del 80% del tejido empresarial de España, puedan gestionarse la prevención. Estas pymes pueden formar a un técnico en PRL de nivel básico (empresario o trabajador designado) y este TPRL puede evaluar los riesgos elementales y planificar sus medidas preventivas, etc., pero no puede impartir formación (art. 19 LPRL) a los trabajadores de su misma empresa, ya que esa formación se reserva a los TPRL intermedios y superiores.

Con este mismo problema se encuentra el portal [prevencion10.es](http://prevencion10.es) al que el INSHT ha dedicado tantos esfuerzos.

Esta cuestión ha sido **denunciada por AEPSAL a la Comisión Europea**, pero mientras no recibamos la respuesta debemos seguir luchando por mejorar la prevención.

## Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral



De todas formas, este problema tiene solución, y fácil. Sólo es necesario encontrar un SPA que comparta con AEPSAL esta iniciativa. Así, cuando una pyme necesite formar a sus trabajadores, será ese SPA quien la imparta.

Hemos encontrado un SPA que cree como nosotros que la mejor prevención, con la que se pueden obtener los mejores resultados, es la que puede realizar la misma empresa, y por "los mejores resultados" nos referimos tanto a la reducción de accidentes y de EEPP, como al aumento de la productividad y de los resultados de la empresa.

Se trata del SPA Prevensystem, empresa asociada a AEPSAL, con quien hemos iniciado esta campaña. Su voluntad es ofrecer a las empresas el apoyo real que necesiten, empezando por los medios para autogestionarse la PRL y siguiendo con todos los aspectos que no puedan o no deseen asumir. Podéis leer su experiencia en esta misma revista.

Pero no va a ser fácil, aun teniendo como tenemos las herramientas necesarias para ello, también tendremos que luchar contra las inercias y reticencias que casi 20 años de nuestra Ley de PRL han inculcado a los empresarios.

Esta es la propuesta de AEPSAL para colaborar en la campaña anual "Únete a la construcción de una cultura de la prevención en materia de SST".

## Asociació d'Especialistes en Prevenció i Salut Laboral Asociación de Especialistas en Prevención e Saúde Laboral Laneko Prebentzioaren eta Osasunaren Adituen Elkartea

PREVENCIONISTAS agradece las colaboraciones en los escritos que recibe tanto de especialistas como de empresas e instituciones.

PREVENCIONISTAS no se responsabiliza de las opiniones incluidas en los artículos. La aceptación del artículo para su publicación, no implica conformidad con su contenido..

Se autoriza la reproducción previa notificación a PREVENCIONISTAS y citando su autoría y su procedencia.



## ÚNETE A LA GENERACIÓN CHECKPOINT

Gracias al acuerdo entre AEPSAL y Thomson Reuters-Aranzadi, te presentamos **CHECKPOINT PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, con innumerables ventajas. Entre otras:

- ▶ **Información especializada y PRÁCTICA** que da respuestas rápidas y fiables.
- ▶ **TODA** la legislación, la jurisprudencia y la doctrina administrativa al día.
- ▶ Tres aplicaciones específicas para la **construcción**.
- ▶ Casos prácticos, tablas, esquemas, formularios, tablas inteligentes personalizadas, checklists interactivos para evaluaciones de riesgos, para auditorías...

ADemás,  
TE LO PONEMOS  
MUY FÁCIL:  
**20%**  
DESCUENTO  
ASOCIADOS  
395 € + IVA

PVP NO  
ASOCIADOS  
495 € + IVA

**SOLICITA GRATIS TUS CLAVES DE PRUEBA** <<

**SOLICITA MÁS INFORMACIÓN** <<



# SUMARIO

## Artículo de investigación

**Sr. Manel Ferri**  
LA ECOMOVILIDAD LABORAL GENERA EMPLEO  
Definir los valores, la misión, y la visión es una función importante de los líderes de una organización

24

## Artículo de investigación

**Sr. Claudio Luís de Oliveira Jorge**  
SEGURIDAD EN ESPACIOS CONFINADOS EN BRASIL:  
Estudio sobre las normativas, la evolución tecnológica, técnicas de prevención y la formación de trabajadores.

28

## El consultor responde

¿Es el moniciclo un vehículo adecuado para desplazarse al trabajo?

33

## Normativa, Agenda, Noticias de AEPSAL

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

36

## Editorial

3

**Sr. Josep Orrit Virós**  
Campaña Únete a la construcción de una cultura de la prevención en materia de SST

## Entrevista

8

**Sr. Jesús Monclús González**  
Las causas de los accidentes laborales viales son múltiples y casi siempre una conjunción de varias de ellas. La principal está centrada en el factor humano.

## Artículo de opinión

12

**Sr. Jorge Pascual**  
Gestiona la prevención con los recursos que ya tienes en tu empresa.

## Artículo de opinión

16

**Sr. Christopher Stubenberg**  
Liderazgo en una organización

### Jesús Monclús González

#### Director del Área de Prevención y Seguridad Vial de FUNDACIÓN MAPFRE

**La labor del Instituto Área de Seguridad Vial de la Fundación Mapfre ha sido la aportación privada más importante de España en aras de reducir la siniestralidad laboral vial ¿Cuándo se crea el Instituto y desde cuándo es Vd. Director?**

FUNDACIÓN MAPFRE es creada por el grupo asegurador MAPFRE, en el año 1975, con la finalidad de revertir en la sociedad parte de los beneficios del grupo empresarial.

Posteriormente, en el año 1996 creó el Instituto de Seguridad Vial, pasando en el año 2015 a denominarse Área de Prevención y Seguridad Vial, al incorporar también las competencias sobre el Área de Prevención de Accidentes.

Desde diciembre del año pasado dirijo dicha Área, habiendo desempeñado con anterioridad el cargo de Responsable del Departamento de Investigación..

**Su ámbito de actuación no se limita a España, ¿verdad?**

Así es, estamos presentes en 23 países. Nuestra actividad se centra principalmente, en todos los países de Latinoamérica, además de Portugal, Malta, Turquía y Filipinas.

**Háblenos de la importancia de los accidentes laborales viales.**

Si analizamos las estadísticas sobre siniestralidad vial laboral, podemos observar que en 2013 se produjeron un total de 52.129 accidentes laborales de tráfico, es decir, el 11% del total de accidentes laborales fueron de tráfico. Como resultado de los mismos fallecieron 181 personas.

Si analizamos las series históricas de datos llegamos a la conclusión de que 1 de cada 7 trabajadores aproximadamente, se verán afectados a lo largo de su vida laboral por un siniestro de este tipo



**¿Qué características debe cumplir un accidente para que se considere laboral vial?**

Que tenga relación con los desplazamientos obligados por motivos de trabajo. Por una parte, los trabajadores deben desplazarse antes de la jornada laboral para dirigirse a sus puestos de trabajo y volver a su casa después, y algunos de ellos también deben desplazarse durante la jornada laboral. Considerando la variable temporal del desplazamiento, tenemos accidentes ocurridos in itinere y accidentes ocurridos durante la jornada laboral.

Por otra parte, considerando la variable "modo de transporte", estos desplazamientos pueden hacerse en vehículo, privado o de la empresa, o en transporte público, o a pie, por lo que en función de si hay un vehículo implicado en el accidente, serán de tráfico o no lo serán.

Si cruzamos las dos variables tenemos los accidentes de tráfico en jornada, los accidentes de tráfico in itinere, los accidentes en jornada que no son de tráfico y los accidentes in itinere que no son de tráfico.

Existe confusión en el alcance de los accidentes llamados "en misión", que algunos atribuyen únicamente a los accidentes de tráfico en jornada, cuando una "misión" bien puede realizarse a pié.

**Desde las autoridades públicas, ¿se ha actuado igual para prevenir los cuatro tipos de accidentes laborales viales?**

En general se ha focalizado en los accidentes de tráfico en jornada. En estos, a quien más se debe agradecer es a la actuación de la DGT, tanto por las normativas de obligado cumplimiento (cinturón, tacógrafo...) como por su presencia a pié de carretera para controlar su cumplimiento.

También debemos mencionar que últimamente se están tomando importantes medidas, para reducir los accidentes de tráfico in itinere, que suponen el 60 % de los accidentes laborales in itinere.

**¿Es de aplicación en la reducción de accidentes laborales viales el Real Decreto 404/2010, que establece un sistema de reducción de las cotizaciones a las empresas que hayan contribuido a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral?**

Por supuesto. En concreto, establece como uno de los requisitos para acceder a dichas reducciones la "Existencia de planes de movilidad vial en la empresa como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes «in itinere», sin diferenciar a los que son de tráfico y a los que no lo son, aunque estos últimos no computan en el cálculo de reducción de accidentes.

**¿Cuáles son las principales causas de los accidentes laborales viales?**

Las causas de los accidentes laborales viales son múltiples y casi siempre una conjunción de varias de ellas. La principal está centrada en el factor humano y principalmente en las distracciones, como origen de muchos accidentes. A ello contribuyen el empleo de dispositivos móviles (Smartphone, GPS) y la "oficina móvil". Otras veces el exceso de velocidad es un factor concurrente, debido a la necesidad de cumplir con plazos de entrega y horarios muy ajustados. De cara a prevenir algunas de estas distracciones, hemos puesto a disposición de todo el que lo desee de manera gratuita y a través de Google Play, nuestra aplicación DriveMeSafe, que desconecta nuestro teléfono móvil cuando condu-

cimos, pudiendo identificar las llamadas que hemos recibido con posterioridad.

Desde nuestro punto de vista, también es fundamental el contar con vehículos modernos y con las máximas exigencias en cuanto a sistemas de seguridad avanzados, tal y como hemos puesto de manifiesto en los diferentes estudios de investigación que hemos publicado, como por ejemplo "El precio de la seguridad" o "La seguridad de las Furgonetas: Situación actual programas de actuación" ambos disponibles, con libre descarga, en nuestra web: [www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)

**¿Qué actuaciones a llevado a cabo el Área de Prevención y Seguridad Vial de la Fundación Mapfre para reducir la siniestralidad laboral vial?**

FUNDACIÓN MAPFRE ha desarrollado un amplio programa dirigido a las empresas y profesionales,

**Si eres asociado de AEPSAL disfruta del 10% de Descuento en nuestra oferta formativa**

Agresalimentaria, Calidad, RSC, PRL, Seguridad Industrial, Seguridad Sanitaria, Medio Ambiente, Gestión Empresarial, Logística y Transporte, Naval, Seguridad Informática, Fabricación y Gestión

**Descárgate nuestro Catálogo formativo**

David.perez-sarasola@es.bureauiventas.com  
Telf.: 912709764

FUNDACIÓN MAPFRE

**TOTAL SEGUROS**  
Seguros para profesionales

**SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL**  
**PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES**

ASOCIADOS AEPSAL  
3,5% dto.

Gabinetes <b>DESDE 372,31 €</b>	Técnicos <b>DESDE 304,99 €</b>	Péritos <b>DESDE 182,04 €</b>
------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

Tel. 938 023 383  
email. comercial@totalseguros.es  
web. www.totalseguros.es

Deje que le Asesoremos Gratuitamente.

el cual a través de la formación, concienciación y educación, busca reducir el número de fallecidos y lesionados graves.

Dicho programa cuenta con una página web, [www.seguridadvialenlaempresa.com](http://www.seguridadvialenlaempresa.com), en la que están incluidos artículos de actualidad, relacionados con la seguridad vial laboral, materiales y recursos, vídeos, normativa y descarga de informe de investigación.

Así mismo, en ella se puede encontrar, una plataforma de formación, totalmente gratuita, con 13 módulos que versan sobre factor humano, vía y vehículo, así como cursos específicos según el factor de riesgo: conductor comercial, conductor de recogida de residuos urbanos, conductor en la construcción, peatones, etc.

FUNDACIÓN MAPFRE, de cara a aumentar, más aún si cabe, su compromiso con la seguridad vial ha sido certificada por AENOR en la norma ISO 39001, sobre gestión de la seguridad vial dentro de la empresa, normativa que es de aplicación para todo el personal de FUNDACIÓN MAPFRE.

FUNDACIÓN MAPFRE es miembro del ETSC (European Transport Safety Council) que es una organización independiente y sin ánimo de lucro dedicada a la reducción del número de víctimas en el transporte en Europa, proporciona una fuente imparcial de asesoramiento, tanto al Parlamento Europeo, como a la Comisión de Seguridad Vial del mismo, así como a los Estados miembros. Cabe destacar la importancia del proyecto PRAISE que aborda los aspectos relativos a la seguridad vial laboral. Su objetivo es promover las mejores prácticas, con el fin

de ayudar a las empresas a aumentar la seguridad de sus empleados.

**¿Han realizado proyectos concretos para colectivos más sensibles a los accidentes laborales viales?**

Si, se han realizado proyectos específicos, tanto en formación como en concienciación, con empresas y organismos públicos, con programas enfocados a cada grupo de riesgo en concreto, aunque siempre insistiendo en los accidentes viales in itinere, que

finalmente nos afectan a todos, incluso como peatones.

**¿Qué actuaciones tienen pensado llevar a cabo en el futuro?**

Estamos muy interesados en continuar expandiendo nuestro programa de prevención de riesgos laborales viales a todos aquellos países donde tenemos presencia, principalmente en Latinoamérica.



**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

**moutobing**

**ERGO - LABORIS s.l.**  
Premià de Pineda, 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](http://www.ergolaboris.com)  
[www.facebook.com/ergolaboris](http://www.facebook.com/ergolaboris)

# GESTIONA LA PREVENCIÓN CON LOS RECURSOS QUE YA TIENES EN TU EMPRESA

**Jorge Pascual**  
Director Técnico  
PREVENSYSTEM



Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos muestran la magnitud del VERDADERO problema, **"El trabajo cobra más víctimas que la guerra"**.

En la actualidad, en España, **no existe una cultura de intolerancia hacia los riesgos en el trabajo**. Encomendar una tarea a un empleado que no sea segura y saludable, incumple la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por lo que constituye una forma de trabajo totalmente inaceptable; equiparable al trabajo forzoso, a la explotación infantil, a la discriminación en el trabajo,...

Según la Red Europea de Promoción de Salud en el Trabajo (ENWHP), por cada euro invertido en crear entornos de trabajo seguros y saludables se recuperan entre 2,5 y 4,8€ gracias a la reducción del absentismo y entre 2,3 y 5,9€ en ahorro de costes de accidentes y enfermedades.

El ahorro se obtiene, por tanto, de reducir los costes asociados a los accidentes de trabajo en la empresa y de aumentar la salud en el puesto de trabajo, aumentando el rendimiento y el compromiso del personal. Para ello, se necesita que las condiciones del trabajo sean seguras y saludables, para lo cual debemos asignar de forma coherente los limitados recursos de las empresas a las actividades preventivas.

Además, la legislación impone a los/as Empresarios/as la responsabilidad legal de velar por la seguridad y salud de los empleados que están bajo su Dirección (aunque se externalice la gestión, recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno), así que, también desde un punto de vista legal, los/as empresarios/as necesitan asignar correctamente los escasos recursos a las actividades preventivas.

Para optimizar los recursos a destinar en seguridad y salud laboral, y conseguir maximizar el retorno económico de la inversión, resulta fundamental la implantación de un sistema de gestión óptimo para la empresa, que permita implementar las actividades preventivas de forma estructurada, coordinada e integrada; sistema de gestión que deberá ir forzosamente acompañado de un cambio cultural en la empresa.

En España, en acuerdo con la legislación aplicable, una empresa puede auto-implantarse y mantener un sistema de gestión de prevención

de riesgos laborales que sea óptimo para su actividad, y que le permita generar puestos de trabajo saludables y cumplir con la legislación que le es de aplicación, sin tener que recurrir a externalizar esta gestión con una entidad especializada (Servicio de Prevención Ajeno). Puede hacerlo, formando y capacitando a los/as trabajadores/as a los que les designe la gestión o puede formarse el/la Empresario/a para asumir dicha gestión personalmente (empresas de hasta 25 empleados).

El reto apasionante frente al que nos encontramos es cambiar la mentalidad de los/as Empresarios/as para que trabajen en la búsqueda de la modalidad preventiva más adecuada para su empresa, de forma que persiga no sólo cumplir con la legislación que le aplica, o cubrir las evidencias documentales que sean requeridas, sino la consecución de un sistema de gestión de Seguridad y Salud Laboral (SSL), ÓPTIMO para su empresa, orientado a aumentar el VALOR de su negocio y a mejorar su cuenta de resultados.

Las empresas han de ser conscientes que no es suficiente con pagar una cuota a una entidad especializada cada año para cumplir con la normativa, sino que pueden y deben integrar la Seguridad y Salud Laboral en su empresa, tanto para reducir los accidentes laborales y aumentar las condiciones saludables en los puestos de trabajo, como también para mejorar su cuenta de resultados y el valor integral de su organización.

**"no existe una cultura de intolerancia hacia los riesgos en el trabajo."**

**servicover**

HASTA UN 70% DE AHORRO

OFERTA EXCLUSIVA SEGURO COCHES  
No pierdas ni un minuto más y contrata el seguro de tu coche

SEGURO AUTO	SEGURO MOTO	SEGURO HOGAR	SEGURO SALUD
SEGURO VIDA	SEGURO IMPAGO ALQUILERES	SEGURO ASISTENCIA EN VIAJE	SEGURO ASISTENCIA JURÍDICA

MÁS INFORMACIÓN  
**93 202 79 04**  
dara.serrano@servicover.com  
Contacto: Dara Serrano

CONVENIO COLABORACIÓN  
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.

MÁS INFORMACIÓN  
**93 202 79 04**  
dara.serrano@servicover.com  
Contacto: Dara Serrano

## // Artículo de opinión

Con este cometido, PREVENSYSTEM, entidad acreditada por la Autoridad Laboral como Servicio de Prevención Ajeno (SPA), ha creado un nuevo sistema formativo: TRAINING SYSTEM SSL, con el que conseguirá capacitar y formar a la persona de su empresa que desee que gestione la prevención de los riesgos laborales.

Puede sorprender que un SPA promocióne que las empresas se autogestionen la prevención y que prescindan de los SPA, pero la explicación de porqué PREVENSYSTEM lo hace es muy sencilla.

Por un lado, por el convencimiento REAL de que en muchas empresas, la asunción de la prevención por la empresa, es la forma óptima de integrar la SSL y reducir los accidentes laborales, mejorar la salud de los puestos de trabajo, y en consecuencia, mejorar sus resultados y su valor integral. Por otro lado, porque los productos óptimos son los que triunfan en el mercado, como así lo demuestra la creciente demanda de TRAINING SYSTEM SSL.

Y por último, porque evidentemente PREVENSYSTEM no renuncia a seguir prestando sus servicios como SPA a aquellas empresas que no puedan o no quieran asumir la gestión de la PRL con recursos propios.

En los dos años en los que venimos desarrollando el citado sistema formativo TRAINING SYSTEM SSL, ya hemos formado y capacitado a 1.170 alumnos/as de empresas radicadas en 14 Comunidades Autónomas, de los cuales más del 85% continúan organizando la prevención en su empresa combinando la gestión con recursos propios (Trabajador Designado o Asunción por el Empresario) con ciertos preventivos para las especialidades que no han podido asumir (Vigilancia de la Salud), así como en determinadas ocasiones, para actuaciones técnicas concretas, necesarias por la naturaleza de los riesgos existentes en la empresa o que no desean asumir con los recursos propios de la empresa.

De entre estos alumnos, formados y capacitados por PREVENSYSTEM, que gestionan la prevención de riesgos laborales en su empresa, más de 100 han superado con éxito Inspecciones de Trabajo y requerimientos de la Autoridad Laboral (de 14 Comunidades Autónomas). Sin que conste hasta la fecha en ninguna empresa, donde un alumno de TRAINING SYSTEM SSL gestione la prevención de los riesgos laborales, propuesta de sanción alguna por actuaciones inspectoras en materia de seguridad y salud laboral.

También es reseñable el hecho de que algunos Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, así como algunos Técnicos habilitados de diferentes Autoridades Laborales, ven la gestión de la prevención de riesgos laborales con recursos propios de la empresa con muy buenos ojos, llegando incluso a felicitar a algunos/as alumnos/as, por su buen cometido en este ámbito... y sin embargo otros parecen ser aún "algo" reticentes a estas modalidades preventivas amparadas por la legislación vigente y promocionadas por el INSHT con sus portales prevencion10 y prevencion25. Aunque estas reticencias no desvirtúan en absoluto los resultados obtenidos por los/las alumnos/as de TRAINING SYSTEM SSL antes mencionados. //



### 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.

En **PREVENSYSTEM** tenemos el permanente objetivo de **obtener los mayores niveles de rendimiento y eficacia** a favor de nuestros clientes.

y por eso te ofrecemos...

## Curso Universitario de Coordinador de Seguridad y Salud

Diseñado para formar y capacitar a especialistas que deseen desarrollar las funciones de coordinadores en materia de seguridad y salud contempladas en el RD 1627/97, de acuerdo al contenido formativo aprobado en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y recomendado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### Objetivos

- ✓ Conocer el **marco normativo básico** en materia de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción.
- ✓ Conocer los **sistemas de gestión de la prevención en obras** así como la planificación preventiva en las mismas.
- ✓ Conocer como **analizar, evaluar y controlar los riesgos** en las obras de construcción.
- ✓ Conocer las diferentes **fases de las obras y las protecciones correspondientes**.
- ✓ Conocer las **funciones del Coordinador de Seguridad y Salud**.
- ✓ Estudiar diferentes **fundamentos jurídicos** en materia de prevención de riesgos.

Formación mínima en Ingeniería técnica y/o Arquitectura técnica.

200 horas  
8 ECTS  
875 €  
On Line

**25% DESCUENTO para ASOCIADOS DE AEPSAL**

974 24 89 88  
huesca@prevensystem.com  
Más info en [www.prevensystem.com](http://www.prevensystem.com)

**PS PREVENSYSTEM**

universidad **SANJORGE**  
GRUPO SANVALERO



# LIDERAZGO EN UNA ORGANIZACIÓN

**Christopher Stubenberg**  
Quality Safety Edge International

Definir los valores, la misión, y la visión es una función importante de los líderes de una organización. Eso da un enfoque necesario para los esfuerzos del grupo. Pero, ese paso es solo un inicio en el progreso a la excelencia. Según un Gurú de "Gestión de Desempeño", Dr. Aubrey Daniels, Ph.D.: **"El articular la misión, la visión, y los valores, sin embargo, ha tenido poco impacto en los comportamientos de una organización."** Hay que crear y sostener un ambiente que produzca las conductas que concuerden con esos valores.

Por ejemplo: Una empresa declara que comunicación abierta es un valor corporativo. ¡Muy bien! Pero si las consecuencias para un empleado, al hablar francamente a un supervisor, no son positivas, el aprenderá a evitar la oportunidad, o peor aun, dirá solo lo que el supervisor quiere escuchar. El "antecedente" o la oportunidad, no produce el comportamiento/habito deseado. Más bien, la "consecuencia" o el refuerzo, dictará la conducta futura de esa persona. Se puede aplicar ese ejemplo en casi todos los aspectos de una organización, tales como calidad, producción, desempeño, salud, seguridad, cumplimiento, lealtad, honestidad, etc.

Además de declarar los valores de la empresa, se necesita un proceso diseñado e implementado con el fin de reforzar los comportamientos que la organización desea. Basándose en la Ciencia de Comportamiento es el método más consistente para lograr eso. Vale la pena recalcar que hablamos de una ciencia, con estudios y resultados. La Ciencia de Comportamiento no siempre concuerda con el sentido común que se adquiere con la experiencia. Es una ciencia, en vez de una teoría abstracta, y como tal, tiene sus bases en el estudio, y permite **medir el progreso** hacia una meta. Es un proceso dinámico y perdurable. Se puede tomar como ejemplo un proceso de seguridad industrial, basado en la Ciencia de Comportamiento, para examinar la importancia de un liderazgo involucrado.

## Liderazgo y Seguridad Industrial

La mayoría está de acuerdo con que el apoyo de la dirección es un elemento muy importante para garantizar un exitoso proceso de BBS/SBC. Sin embargo, la naturaleza exacta de ese apoyo es un tema de debate. Gran parte del debate surge del hecho de que las diferentes organizaciones necesitan que la gerencia participe de maneras diferentes. El rol que desempeñan la gerencia y los supervisores para apoyar la seguridad basada en comportamiento (SBC) debería adaptarse específicamente a las necesidades exclusivas de cada organización y a su proceso de seguridad. Al igual que con otros elementos de la seguridad conductual, no existe uno que sirva para todos.



¿Cual de esos líderes tendrían el apoyo completo de sus "tropas"?

Más allá del rol que desempeñan en SBC, los gerentes y supervisores son responsables de monitorear y poner en vigencia las normas y procedimientos de seguridad y de garantizar que los lugares de trabajo que tienen a su cargo estén correctamente diseñados y mantenidos. La seguridad conductual es mucho más fácil en organizaciones en las que los empleados ven que sus líderes **continuamente** promueven y prestan atención positiva a la seguridad. La palabra clave es "continuamente". Obviamente no pueden estar constantemente caminando por los pasillos hablando de del tema, pero por su "liderazgo" se notará que están involucrados y la seguridad es una prioridad para todos.

## LA MAYOR BARRERA PARA UN LIDERAZGO EFECTIVO EN UN PROCESO DE BBS/SBC

Por lo general, las operaciones en una empresa incluyen un sistema de medición que destaca fuertemente la producción, los costos, y hasta la calidad. Muchas organizaciones hacen un seguimiento de la producción hora a hora, y los gerentes y supervisores observan estas cifras con atención a lo largo del día. Cada gerente, supervisor, o líder, es responsable de un aspecto de la operación/producción en su compañía. Además, aprovechará de una forma práctica y constante de "medir" los aspectos de su responsabilidad, pues permite al líder monitorear el desempeño en su área. Eso es esencial para mantener la empresa rentable y perdurable. De la misma manera, un sistema de "medir" el esfuerzo de los líderes en el campo de seguridad y destacar su obligación/responsabilidad de dar cuentas (*accountability*) es un elemento sumamente importante.

Muchos sistemas producen una situación difícil ya que ponen un énfasis desequilibrado en la producción. La "medición" de la seguridad llega a ser muy importante, en muchos casos, **solo** si la organización sufriera algún accidente. Si los accidentes son eventos que raramente se producen, la gerencia dirigirá su atención principalmente a las mediciones de producción y de otros temas. Y, al prestar mayor atención a estas mediciones, se envía (aunque no intencionalmente) el mensaje de que la producción es lo más importante para la organización, mientras que a la seguridad se le presta poca atención.

La conducta de los gerentes y supervisores es una función del sistema en el que trabajan. El dicho: "Si se mide, se hace" se aplica tanto a ellos como a los empleados dentro del sistema. En ese tipo de sistema, los gerentes dedican mucho más tiempo a la producción y muy poco tiempo prestando atención a la seguridad. Si una empresa diseña y utiliza un sistema de medición de los procesos de seguridad y también tiene un liderazgo que se interesa en eso, tendrá mejoras notables.

## Factores que impiden que los líderes sean eficaces en la promoción de seguridad

### 1. Manejo por Excepcion

A menudo, los gerentes y supervisores piensan que el "manejo por excepción" es la forma más rentable de usar su tiempo. Parecen creer que deben prestar atención a la seguridad sólo cuando alguien se lastima o cuando se identifica una práctica o condición insegura. Este enfoque coloca automáticamente a la organización en un modo reactivo. Los gerentes que tienen esta filosofía responden a corregir un

## Factores que impiden que los líderes sean eficaces en la promoción de seguridad

1. Manejo por Excepciones
2. Monitoreo y Seguimiento Inadecuados
3. Manejo por Miedo
4. Énfasis Excesivo en las Estadísticas

## // Artículo de opinión

problema sólo después de que se produce. Muchos de estos mismos gerentes nunca imaginarían manejar la calidad o la producción de la misma manera. Que tal un gerente moderno que responde a un asunto de la calidad sólo cuando aparece un defecto. Un sistema de ese tipo garantizará que el defecto continúe produciéndose.

En tales sistemas de “manejo por excepciones”, la seguridad recibe muy poca atención continua. El problema verdadero con este enfoque es que nunca se logrará el nivel de seguridad ejemplar que buscan las organizaciones. Sencillamente, no hay refuerzo a menos que haya una conducta insegura que causa un accidente. Y, con mucho menos frecuencia, refuerzo positivo y oportuno por conductas seguras. Un proceso proactivo produciría mejores resultados.

Que pasaría si una planta solo recibe agua cuando las hojas se marchitan. Es posible que la planta sobreviva, pero es poco probable que crezca, ni florezca. De la misma manera, una organización no puede esperar mucho éxito si sus programas solo reciben “agua” o apoyo (refuerzo) cuando “se marchiten”.

### 2. Monitoreo y Seguimiento Inadecuados

Una segunda barrera a un liderazgo efectivo es simplemente no dedicar suficiente tiempo a monitorear las prácticas y los sistemas de seguridad. Hay muchas razones y excusas, pero el problema básico es que los gerentes y supervisores en cada nivel de la organización no dedican el tiempo adecuado a involucrarse en las prácticas de seguridad. Si un gerente no revisa, no discute, ni toma acción regularmente sobre la información de las observaciones personales y de los informes/reportes de seguridad, los empleados comenzarán a creer que la seguridad no es muy importante.

Obviamente, se requiere un sistema para medir y celebrar los esfuerzos y resultados en ese campo. La clave es medir, monitorear, reforzar y celebrar las conductas seguras en vez de las conductas inseguras. Recuerde que la Ciencia de Comportamiento y los estudios demuestran que los hábitos útiles se producen debido a refuerzo positivo. Por eso, uno proceso eficaz de BBS/SBC incluiría programas y medios para reunir y, más importante, utilizar los datos para aumentar las ocasiones de refuerzo positivo.

Estos programas son necesarios tanto para los empleados como los líderes. Según Dr. Aubrey Daniels: **“Una tarea importante de los líderes es crear refuerzos. Tienen que tomar cosas que a los empleados son de poco interés, y crear una situación donde ellos (los empleados) ejercen un esfuerzo considerable por conseguirlas.”** Los datos no son la meta, ni el fin del asunto. Más bien son los indicadores los que guían el esfuerzo de producir consecuencias positivas, que a su vez, producirán cambios de conducta.

### 3. Manejo por Miedo

Otra barrera común se relaciona con aquellos gerentes que se apoyan en la amenaza de acciones disciplinarias para motivar a los empleados a trabajar de manera segura. La ilógica de este enfoque es evidente por sí misma. Si los empleados no quieren trabajar de manera



**“Una tarea importante de los líderes es crear refuerzos. Tienen que tomar cosas que a los empleados son de poco interés, y crear una situación donde ellos (los empleados) ejercen un esfuerzo considerable por conseguirlas.”**

segura para evitar las lesiones, ¿por qué trabajarían de manera segura para evitar las acciones disciplinarias?

La probabilidad de que las acciones disciplinarias permitan conseguir un nivel continuo de prácticas laborales seguras es usualmente muy baja. Se producirán esfuerzos esporádicos solo con el fin de evitar problemas con los jefes. En ese tipo de ambiente laboral, los empleados identifican las oportunidades en que se pueden aplicar acciones disciplinarias (por ejemplo, cuando hay determinados gerentes presentes) y las oportunidades en que son poco probables (por ejemplo: el turno de la noche). Y su comportamiento reflejará estos hechos, especialmente si el ambiente de la empresa solo se basa en el castigo y disciplina.

Aunque refuerzos negativos, castigos y penalidades puedan producir una disminución de conductas inseguras a corto plazo, eso realmente no debe ser la única meta. La empresa moderna querrá desarrollar una “cultura de seguridad” y fomentar conductas seguras. Según la Ciencia de Comportamiento, solo refuerzo positivo produce hábitos de trabajo seguros. Interesantemente, la misma Ciencia de Comportamiento es aplicable a casi todos los aspectos de una organización.

### 4. Énfasis Excesivo en las Estadísticas

La última barrera para el liderazgo efectivo es un énfasis excesivo en los índices de accidentes. Esta es, en esencia, una variación del “manejo por excepciones”, ya que coloca a los líderes en un modo reactivo. El problema es que, al poner el énfasis en términos de un índice de lesiones crea una percepción de que la compañía está más preocupada por las estadísticas que por la seguridad y el bienestar de los empleados. Es verdad que los gerentes deben preocuparse por los resultados y por los índices de accidentes relacionados con la seguridad, pero se debe equilibrar esta preocupación con la atención positiva a la seguridad en el trabajo.

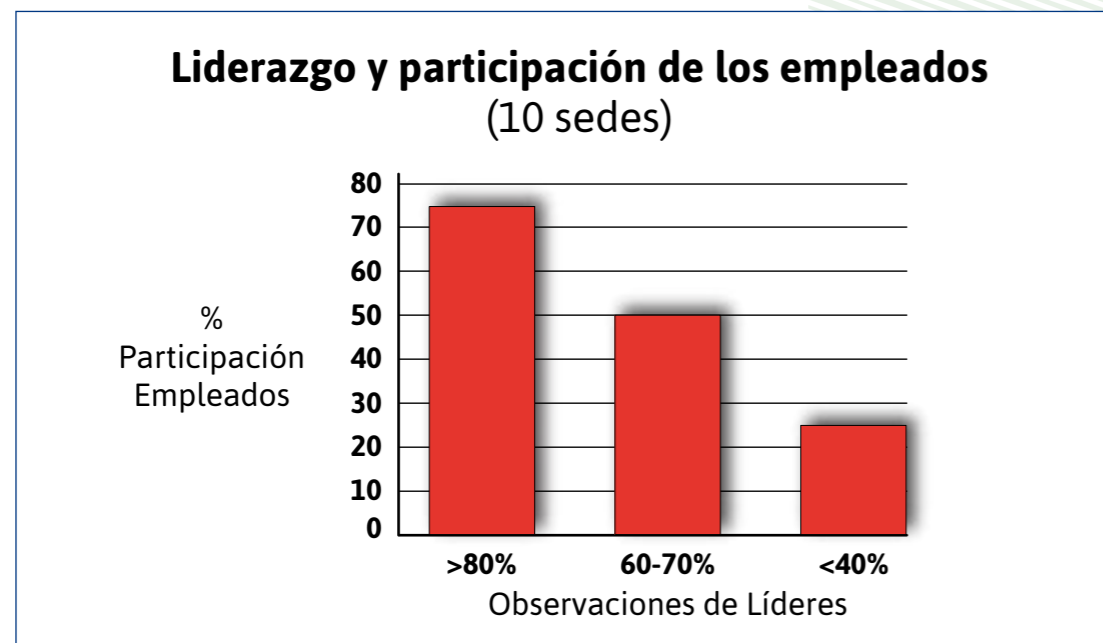
Por ejemplo: Si hay demasiado énfasis a los “números”, es muy posible que un trabajador esconda un accidente para evitar una reacción negativa del parte del supervisor, o un ejecutivo. En Inglés, se llama “Bloody Pocket Syndrome” (Síndrome del Bolsillo Sangriento). Esto es una situación donde el trabajador esconde un accidente para evitar consecuencias negativas, como un regaño, o la pérdida de una bonificación por “no tener accidentes”. Obviamente, una compañía progresiva no querría algo como eso, puesto que impide el desarrollo de un ambiente seguro. Sin embargo, si el proceso integral de seguridad no este bien diseñado, tomando en cuenta la naturaleza humana, los resultados son predicables.

### LOS LÍDERES COMUNICAN LO QUE VALORAN A TRAVÉS DE LO QUE DICEN Y HACEN

Lo ideal sería que, antes de implementar un proceso conductual, los gerentes y supervisores envíen un claro mensaje a los empleados acerca de la importancia de la seguridad, prestando frecuentemente atención a la seguridad y tomando decisiones que demuestren claramente su compromiso con la seguridad. Parte de esta responsabilidad es garantizar que funcionen todos los elementos de un sistema de manejo de la seguridad tradicional. Entre estos se debe incluir prestar atención

## // Artículo de opinión

a los procedimientos de seguridad, realizar auditorías de seguridad, ejemplificar la seguridad con sus acciones personales, y garantizar el cumplimiento de los requisitos regulatorios.



Los líderes efectivos que verbalizan la importancia de la seguridad y actúan apoyando la seguridad deben ser reconocidos, premiados y hasta promovidos (asumiendo que están desempeñándose bien en otras áreas). Sin embargo, que hay si un líder no habla sobre seguridad con los empleados, no promueve las prácticas seguras, no brinda retroalimentación, no discute la importancia de la seguridad en las reuniones de seguridad, y no apoya verbalmente la seguridad de otras maneras. La organización que valora la seguridad deberá asegurarse de que ese líder reciba una capacitación y entrenamiento que fomenten más su apoyo verbal de la seguridad.

De manera similar, que hay si un líder no actúa de una manera que demuestre la importancia de la seguridad a través de las acciones personales, tales como prestar atención a la seguridad y a las prácticas laborales inseguras, cumplir continuamente los procedimientos de seguridad, hacer un seguimiento de las órdenes de trabajo relacionadas con la seguridad, garantizar que los empleados tengan tiempo para participar en las reuniones de seguridad, y otras similares. Nuevamente, la organización que valora la seguridad deberá asegurarse de que el líder reciba una capacitación y entrenamiento que lo ayuden a "demostrar la manera" a través de las acciones personales.

### UN APOYO INPORTANTE DE LOS LÍDERES

Según los estudios (Komaki, 1998) la actividad individual que mas distingue los líderes eficaces de los mediocres es el tiempo que se utilizan en monitorear el desempeño de su organización. Ellos deben mantenerse en contacto con cada paso del desarrollo de un programa. Hay dos razones por hacer eso: (1) Asegurarse que cumple con las metas de la organización. (2) Demostrar apoyo genuino y visible en los esfuerzos

El esfuerzo visible de los líderes de una empresa afectará la participación de los empleados en gran manera.

de los empleados mientras progresa el programa. (Tal vez el segundo es lo más importante, si se espera un éxito perdurable).

Se puede efectuar ese monitoreo de varias maneras. Una de las más eficaces es hacerlo por medio de conversaciones informales. Como sugirieron Peters y Waterman (1982) se debe practicar "management by walking around", o sea "gestión por medio de pasear". Si se añade conversaciones con los empleados sobre el desempeño de su trabajo, ocurrirán oportunidades para reforzar y encomiar los esfuerzos. No es solamente una responsabilidad de los supervisores directos, o el Departamento de Seguridad. Para desarrollar una cultura organizacional, todos en la organización tienen un papel importante, y pueden usar esa manera de demostrar su apoyo.

Los estudios indican que la mejor técnica para iniciar las conversaciones es preguntar regularmente acerca del proceso (sea seguridad, calidad, salud, u otro) en su área de responsabilidad. La habilidad de hacer buenas preguntas es una destreza importante para un líder que quiere demostrar su interés en apoyar un proceso. Preguntas ineficaces producirán un ambiente de interrogación y miedo, causando el empleado a ponerse defensiva. Eso inspira excusas, justificaciones y un mínimo de información real sobre el asunto. En contraste, preguntas eficaces producirán un ambiente positivo, demostrando que a la persona preguntando realmente le interesa el bienestar del otro. Eso inspira una conversación abierta y honesta, y verdaderamente útil para mejorar aun más el asunto.

Los que están oyendo responden positivamente a las preguntas que buscan soluciones y se enfocan en las metas o conductas deseadas. Por lo general, un "¿por que?" no produce los mismos resultados que una pregunta que comienza con "¿que?" o "¿como?". El "¿Por qué pasó eso...?" producirá, en muchos casos, una actitud defensiva. El "¿Qué se puede hacer para mejorar la situación?" o "¿Como podemos nosotros (los líderes) ayudar a mejorar la situación?" producirá comentarios positivos con el fin de mejorar o cumplir. Si un trabajador esta luchando con un asunto de seguridad, se podría preguntar: "¿Que ha intentado previamente?" o "¿Que piensa hacer en el futuro?". Son preguntas positivas que dirigen la atención hacia soluciones, en vez de enfocarse en el problema. La meta NO es asignar culpabilidad, sino encontrar una solución.

Usando preguntas eficaces construirá mejor entendimiento para todos involucrados. El líder entenderá mejor como va el programa, y el empleado entenderá mejor que esta esperando el jefe. Si es una práctica regular de los líderes, contribuirá a la mejora continua de la organización, lo que es, idealmente, el propósito de un liderazgo eficaz.

**Como sugirieron Peters y Waterman (1982) se debe practicar "management by walking around", o sea "gestión por medio de pasear". Si se añade conversaciones con los empleados sobre el desempeño de su trabajo, ocurrirán oportunidades para reforzar y encomiar los esfuerzos. No es solamente una responsabilidad de los supervisores directos, o el Departamento de Seguridad.**

**Una lista de posibles preguntas positivas, que producirán un dialogo positivo:**

1. ¿Como va el programa?
2. ¿Qué aspecto del programa funciona bien?
3. ¿Como podríamos mejorar el proceso/programa?
4. ¿Qué podemos nosotros (los lideres) hacer para ayudar?
5. ¿Qué clase de prácticas de seguridad se están haciendo bien?
6. ¿Que aspectos del proceso/programa aprecian los colegas?
7. ¿Qué barreras hacen difícil que todos participen en el programa?
8. ¿Quienes han sido activos en apoyar el proceso?
9. ¿Qué preocupaciones están notando Ud. y sus compañeros en cuanto al proceso?
10. ¿Donde ha visto mejoras notables?

**CONCLUSION:**

La *Ciencia de Comportamiento* ha producido datos y técnicas que mejorarán el desempeño en cualquier empresa. Los principios se pueden aplicar en el campo de seguridad, calidad, salud, etc. Son principios que, a través del estudio, se han refinado y se han probado. Puesto que la tendencia humana es notar el error, la falla, el acto inseguro, u otro aspecto no correcto, se requiere un esfuerzo y el tiempo necesario para implementar un proceso basado en comportamiento, o sea "R+" (Refuerzo Positivo). Los resultados serán dinámicos y perdurables.

**Autores:**

Dr. Terry McSween, Ph.D.  
CEO de Quality Safety Edge International,  
Autor de THE VALUES-BASED SAFETY PROCESS (Inglés y Español),  
tmcsween@qualitysafetyedge.com  
Christopher Stubenberg,  
VP Colombia, Quality Safety Edge International  
christopher.stubenberg@qualitysafetyedge.com

**Bibliografía:**

McSween, Terry, Ph.D., The Values-based Safety Process (Español)  
Daniels, Aubrey, Ph.D., Performance Management- R+  
Komaki, J.L. (1998), Leadership from an Operative Perspective  
Peters, T.J. and Waterman, R.H. (1982), Search of Excellence, Lessons from Americas Best-Run Companies



**IPSO**  
Consultoría en Psicosociología

**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](http://www.ipsoconsultora.es)

# LA ECOMOVILIDAD LABORAL GENERA EMPLEO

Estudio sobre generación de empleo en el marco de una apuesta por la movilidad sostenible

**Manel Ferri**  
Director del estudio



## Resumen

Por primera vez se presenta una radiografía completa del modelo de movilidad que existe actualmente en España, el análisis de la evolución de cada una de las modalidades y sus impactos: consumo de energía y emisiones. El estudio incluye además un análisis de la legislación, las estrategias y la planificación disponibles a nivel europeo, nacional y autonómico para la promoción de la movilidad sostenible. Todo esto sirve de introducción a un segundo objetivo principal que es calcular el empleo asociado al plan de movilidad sostenible.

## El debate sobre las infraestructuras

La generación de infraestructuras ha generado siempre gran interés en España, en especial las relacionadas con el uso de vehículos privados y del transporte aéreo. Con un fuerte apoyo de los Fondos Europeos de Cohesión y de un potente sistema financiero derivado de su entrada en la Comunidad Económica Europea en 1986, España ha desarrollado una impresionante red de infraestructuras cuya eficacia es cuestionable y que además tiene un gran impacto medioambiental. La red de carreteras españolas es la más grande de Europa y supera en algunos aspectos a casi todas las de Estados Unidos.(1)

Con la llegada de la crisis económica han caído muchos de los mitos del modelo económico español, entre ellos la idea de que las infraestructuras por sí mismas generan progreso económico. En unos años España no contará con los recursos para financiar proyectos verdaderamente interesantes, recursos que se dedicaron en el pasado a financiar las mencionadas infraestructuras.

Hay que añadir que este modelo de crecimiento en infraestructuras viarias, que promueve el transporte privado, transporte privado que utiliza com-

bustibles de origen fósil es decir petróleo del cual España no tiene y que depende excesivamente del exterior y supera en casi más de 20 puntos la media europea. (2)

(1) [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=road\\_if\\_motorwa&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=road_if_motorwa&lang=en)

(2) <http://www.energy.eu/#dependency>  
<http://www.iiea.com/blogosphere/eu-energy-import-dependence>

## ¿Cómo se mueve España?

Según la metodología de cálculo utilizada en este estudio, en 2008 hubo en España unos 415.251 millones de pasajeros-km, en todas las modalidades del sistema de transporte terrestre, aéreo y marítimo de la red nacional. El estudio incluye un cálculo de la contribución a la movilidad de cada una de las 20 categorías de transporte en España y por cada una de las comunidades autónomas.

En cuanto a las cifras de movilidad de 2003, que alcanzan un total de 402,390 millones de pasajeros-km, en 2008 hubo un aumento moderado de un 3,20% de la movilidad global, lo que implica un ligero crecimiento de la media anual de un 0,6%.

Los viajes clasificados dentro de la categoría de no sostenibles representaban en 2008 un 81,5% del total, con una disminución relativa del 1% en comparación con 2003.

En cuanto al consumo de energía (1), el transporte de los viajes domésticos en España en 2008 consumió 802.605 terajulios. En relación a cifras del año 2003, en el que el consumo de energía fue de 823.921 terajulios, se observa una disminución de 2,6% con una disminución media anual del 0,5%. El transporte sostenible consumió solo un 7,8% del total de la energía externa empleada en movilidad, lo que nos lleva a la conclusión de que un viaje realizado con medios no sostenibles de transporte en España gastó 2,9 veces más energía que los sostenibles. (2)

(1) Consumo de energía por el transporte en España y tendencias de emisión- Julio de 2008 Recibido: 9 Pedro José PÉREZ MARTÍNEZ\* Universidad Politécnica de Madrid. [pjperez@caminos.upm.es](mailto:pjperez@caminos.upm.es). Andrés MONZÓN DE CÁCERES\*\* Universidad Politécnica de Madrid. [monzon@caminos.upm.es](mailto:monzon@caminos.upm.es).

(2) En 2009 el transporte fue el sector que más gases de efecto invernadero emitió en España, siendo responsable del 25,7% de las emisiones totales. Desde 1990, sus emisiones han aumentado un 71,4% (porcentaje muy superior al de las emisiones totales), con incrementos anuales prácticamente continuos. No obstante, y en gran parte debido a la situación económica que redujo la producción de bienes y servicios, 2009 ha sido el segundo año consecutivo en el que se

invierte esta tendencia, con un descenso significativo del 6,8%, superando al de 2008 que fue del 5,2%. Por modos, y referido sólo a combustibles derivados del petróleo, el transporte por carretera sigue siendo en 2009 el de mayor consumo de energía (91,6%) debido a su mayor demanda, mientras que el aéreo (3,8%) y el marítimo (3,4%) presentan consumos muy similares, pero bastante inferiores al anterior. El ferrocarril es el modo que menos energía consume, con apenas un 1,2%. Perfil ambiental de España 2010 Ministerio de Medio Ambiente Rural y Marino. • <http://www.marm.es>

## Escenarios de movilidad para 2020

El estudio evalúa cual sería la movilidad generada en España en viajes domésticos en 2020 en base a dos escenarios diferentes. El primero es el escenario de referencia, en el que el marco base de la movilidad no sufre ninguna alteración y se desarrolla de acuerdo con las mismas directrices y en circunstancias similares al modelo actual en los dos últimos años (2008-2010). El segundo escenario es el de eficiencia energética, en el que se supone que el gobierno promoverá un cambio de dirección y aplicará políticas públicas a favor de una movilidad sostenible a través de una serie de herramientas de gestión y de un plan de movilidad que incluya medidas fiscales, financiación de la ecomovilidad, información, planificación del uso del territorio, etc.

En el escenario de referencia el total de la movilidad en España en 2020 se estima en 433.960 millones de pasajeros-km, lo que incrementaría el valor de referencia en 2010 en 8,8% en diez años, con crecimiento medio del 0,9%. Con respecto a los dos aspectos fundamentales transporte sostenible y no sostenible se estima un cambio hacia la movilidad sostenible cuantificado en 1,2% en términos de distribución por modalidades.

En cuanto al consumo de energía en este escenario se estima que en 2020 será de 828.574 terajulios, alcanzando un nivel similar al de 2003.

En cuanto al segundo escenario, basado en la eficiencia energética hay un cambio sustancial a que el total de la movilidad no solo disminuye en comparación al escenario de referencia, sino que se produce un cambio hacia las modalidades sostenibles y por lo tanto una disminución del consumo de energía. La movilidad en España en el año 2020 representará, según este escenario, la generación de 403.831 pasajeros-km, un aumento de solo 1,25% comparado con 2010, pero con importantes cambios en los modelos. El transporte sostenible aumenta hasta 30,9% (11% más) y el transporte de consumo de energía bajo o nulo aumenta a 20% (9% más), mientras que el transporte no sostenible

disminuye a 69,1% (11% menos) y el alto consumo de energía baja a un 69,8% (11% menos).

En lo que respecta al consumo de energía en el escenario de eficiencia energética en 2020 alcanzará los 700.411 terajulios, lo que significa un 15% menos que en el escenario de referencia. Todas estas estimaciones se han hecho sin tener en cuenta las mejoras tecnológicas que se producirán sin duda y que afectarán la conducción y el consumo.

En cuanto al balance social y medioambiental entre ambos escenarios, en el escenario de eficiencia energética los costes de las externalidades se reducirán en un 14%, las emisiones de CO2 en un 16%, de NOx en un 12% y las partículas PM-10 en 4%.

### El transporte sostenible es una gran fuente de empleo

En cuanto a generación de empleo se estima que el conjunto de puestos de trabajo en el sector del transporte sostenible, que en un primer análisis abarcaba todos los medios de transporte público, incluidos los taxis y coches de alquiler, alcanzaba en 2008 la cifra de 261.465 puestos de trabajo, so-

brepasando en 5% las cifras de 2003 que fueron de 248.782 empleos.

En una segunda fase de mejoras metodológicas en las estimaciones de empleo se han incluido categorías adicionales que tienen en cuenta los empleos indirectos. Tras esa revisión el número de empleos en el sector del transporte sostenible en España alcanzó la cifra de 297.109 en 2008, un 14% más que la cifra obtenida con las metodologías tradicionales de cálculo.

Las estimaciones de estas cifras para 2008 han sentado las bases para el cálculo del empleo en el sector del transporte sostenible que se generaría en ambos escenarios. Según parámetros de 2008, el empleo en 2020 se ha estimado añadiendo el empleo indirecto al directo. En total el número de puestos de trabajo en el escenario de referencia en 2020 sería de 307.114, lo que representa un ligero aumento de un 3% según valores de 2008. El empleo generado en el escenario de eficiencia energética alcanza una cifra de 429.370 empleos, lo que implica un aumento extraordinario de un 45% en cuanto a la situación en 2008.

## SÍNTESIS DE RESULTADOS DE EMPLEO

	EMPLEOS		
	2008	2020 Tendencial	2020 Eficiencia energética
Ferrocarril	46.600	58.151	91.948
Metro	13.584	15.565	15.565
Tranvía	967	2.759	4.302
Autobuses	115.575	116.937	139.259
Taxis	72.428	67.997	67.997
Coche sostenible	14.509	14.612	15.021
Bicicletas	11.478	20.562	78.180
Estacionamiento regulado	6.053	6.116	5.045
Gestión de la movilidad	693	779	1.057
<b>Total directos</b>	<b>281.877</b>	<b>303.478</b>	<b>418.374</b>
<b>Total directos + indirectos</b>	<b>297.109</b>	<b>321.614</b>	<b>443.870</b>

**Si el empleo representaba en 2008 un índice de 100, en 2020-tendencial representaría un valor de 103 y en 2020-eficiencia energética un valor muy superior, de 144**

Fuente: elaboración propia

### Ecomovilidad

Las conclusiones de este estudio consagran, pues, la emergencia de un transporte verde o sostenible, también denominado como ecomovilidad<sup>(1)</sup>, que constituye un gran yacimiento de empleo. Un empleo que no podrá deslocalizarse, de mayor calidad.

En el caso de seguir la hoja de ruta que se marca en el momento de construir el escenario de eficiencia energética, se produce un vuelco hacia la movilidad sostenible: más empleo, menos consumo energético y menores emisiones contaminantes, menores costes de la movilidad, internos y externos.

Todo esto debe constituir un fuerte argumento a favor de impulsar un cambio en el modelo de movilidad del estado español, lo cual también redundará en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y aumentar las posibilidades laborales de los que no tienen acceso al coche, aproximadamente, el 50% de la población, haciendo efectivo el principio del derecho efectivo a la accesibilidad universal.

Políticas públicas más destacadas que deberían desarrollarse para dar apoyo a estos objetivos naturalmente, el catálogo de políticas públicas que cabría desarrollar, para lograr los objetivos dibujados en el escenario de eficiencia en la movilidad, es muy amplio. Aún así, se pueden señalar algunas de las más importantes políticas que deberían ser concretadas en otro documento:

- Planificación y diseño urbanístico favorable a la movilidad sostenible.
- Fiscal favorable al uso de la eco-movilidad.
- Cambio en los modelos tarifarios del transporte público.
- Electrificación del transporte público urbano
- Cambio en la prioridad de las inversiones del transporte interurbano.
- Dentro de la ciudad la prioridad debe ser la gestión y la pacificación del tráfico
- Elaboración de planes de desplazamiento al trabajo y PMUS
- Debe iniciarse la tasación del combustible del transporte aéreo.
- España debe diseñar una política para a internalizar los costes externos del transporte
- Cambios en el enfoque institucional para gestionar la movilidad.
- Aprobación de un marco normativo básico que regule la movilidad.

Esperemos que todo el esfuerzo subyacente en este trabajo contribuya a incrementar la conciencia de que la prioridad de la movilidad en España, para los próximos años, debe pasar por diseñar políticas de gestión de la movilidad.

Es decir, políticas de gestión para la movilidad que posibiliten que el transporte verde tenga una posición mucho más importante de la que hoy disfruta en España a la vez que signifique una alternativa laboral que rebaje los elevados índices de paro actuales a través de la apuesta por los modos sostenibles de transporte.

<sup>(1)</sup> Movilidad eficiente, segura, equitativa, saludable, participativa y competitiva. La movilidad es un derecho que, como todos los derechos, ha de estar sujeto a unos determinados límites que, en este caso, tienen que ver con los impactos asociados a cada medio y sistema de transporte. La movilidad es también una decisión individual, ya que cada ciudadano tiene la opción de escoger uno u otro medio en función de las características del desplazamiento a realizar. Existen distintas definiciones de la movilidad sostenible. La del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) apunta que es "aquella capaz de satisfacer las necesidades de la sociedad de moverse libremente, acceder, comunicarse, comercializar o establecer relaciones sin sacrificar otros valores humanos o ecológicos básicos actuales o del futuro. Es decir, sin comprometer el bienestar de las generaciones futuras". Este concepto se traduce en una serie de principios básicos que determinan el nivel de sostenibilidad de un modelo de movilidad concreto: eficiencia, seguridad, equidad, bienestar, competitividad y salud. A la luz de estos principios, todas las personas tienen derecho a desplazarse de forma segura y en un entorno urbano tranquilo. Así, la finalidad de las calles deja de ser únicamente constituir una red de vías rápidas destinadas a los coches para convertirse en un espacio compartido de convivencia y saludable. La movilidad sostenible es más equitativa porque garantiza el acceso universal de todos los ciudadanos a los lugares públicos y equipamientos en transporte público colectivo o en medios no motorizados, e intenta evitar la exclusión laboral relacionada con la falta de vehículo privado a motor o, incluso, de permiso de conducir. Es más eficiente porque fomenta los medios de transporte con un menor consumo de energía por persona. Es más segura porque protege los colectivos más vulnerables -peatones, ciclistas y personas con movilidad reducida- y reduce el riesgo de accidente. Es más saludable porque reduce las emisiones contaminantes y de efecto invernadero por persona, y considera los efectos de la contaminación sobre la salud colectiva. Es más competitiva porque da valor al tiempo perdido en congestiones de tráfico y desplazamientos poco eficientes, e internaliza los costes sociales y ambientales en el balance económico de las empresas y los estados. Es también más participativa, porque tiene en cuenta a todos los agentes y sectores implicados en la planificación y la gestión de la movilidad, y los invita a debatir y consensuar políticas y propuestas de actuación.

# SEGURIDAD EN ESPACIOS CONFINADOS EN BRASIL

Estudio sobre las normativas, la evolución tecnológica, técnicas de prevención y la formación de trabajadores.

**Claudio Luís de Oliveira Jorge**  
Director del estudio



## Biografía

17 años como Técnico de Prevención de Riesgos  
16 años en el Grupo Gas Natural Fenosa  
Liderazgo en Seguridad certificado por DUPONT  
Auditor Líder en Seguridad y Salud (OHSAS 18.001)

## Objetivo del artículo

Este artículo tiene como objetivo presentar la evolución del tema de seguridad en trabajos en espacios confinados en Brasil, presentando las normativas, la evolución tecnológica de equipos de protección individual, las técnicas de prevención y la formación de prevención para los trabajadores.

## Accidentes de trabajo en espacios confinados

El Ministerio del Trabajo de Brasil no tiene una estadística sobre los accidentes de trabajo ocurridos en espacios confinados.

Todavía según la NIOSH ([National Institute of Occupational Safety and Health](http://www.cdc.gov/niosh)), en los Estados Unidos durante los años de 1983 hasta 1993, ocurrió accidentes fatales conforme cuadro bajo, de acuerdo con el tipo de espacio confinado:

Equipos	N° de accidentes	%
Tanques	31	28,44
Redes de escoto	27	24,77
Huecos	26	23,85
Pozos	8	7,34
Silos / Cajas subterráneas	7	6,42
Túneles	4	3,68
Estanques	3	2,75

En los Estados Unidos, mueren anualmente 50 trabajadores debido a accidentes ocurridos en espacios confinados, cerca de 5.000 sufren lesiones incapacitantes. Esas muertes y lesiones podrían ser evitadas a través del reconocimiento de los riesgos y de la implementación de medidas del control antes de la entrada del trabajador en el espacio confinado.

En Brasil tuvimos un ejemplo trágico de accidente por confinamiento de gases.

En el día 11 de junio de 1996, en una galería en la provincia de São Paulo, ocurrió una explosión, con demolición parcial de sus instalaciones, causando muerte e y herido decenas de personas.

En la fecha de 5 de junio, la administración de la galería llamó la empresa suministradora de gas licuado de petróleo para inspeccionar las instalaciones de gas, pues los usuarios y propietarios de las tiendas estaban reclamando de fuerte olor de gas.

La empresa examinó sus instalaciones no encontrando nada de anormal. El fuerte olor de gas continuó hasta la fatídica explosión.

La pericia fue llamada y realizaron un análisis de la muestra del aire del ambiente, no encontrando metano que era la sospecha en la ocasión, sin embargo encontraron trazos de gas licuado de petróleo (GLP).

El escape de GLP ocurrió en un local de difícil inspección (enterrado) y el material utilizado para la construcción era inadecuado, siendo el probable motivo del escape.

Probablemente el escape era pequeño, todavía duró mucho tiempo y atingió áreas no ventiladas (confinadas).



## Principales riesgos en espacios confinados

- Atmósfera deficiente o rica de oxígeno;
- Atmósfera con concentración de gases inflamables o explosivos;
- Atmósfera con concentraciones de gases o elementos químicos tóxicos.

## Control de los riesgos en espacios confinados

Una de las maneras del control de los riesgos es conocer cómo está la atmósfera en el interior de las cajas subterráneas. Para eso tenemos que conocer los límites de explosividad de los gases, niveles de oxígeno y detectar la presencia de gases tóxicos:

## Ejemplos de límites de explosividad

Gases	Límite Inferior de Explosividad	Límite Superior de Explosividad
Gas Natural (Metano)	5%	15%
Gas Licuado de Petróleo (GLP)	2%	10%
Hidrógeno	4%	75,6%

El Límite Inferior de Explosividad es el valor bajo del cual la mezcla no es explosiva, o sea, es el límite donde se puede permanecer en seguridad.

El Límite Superior de explosividad es la máxima concentración de gas o vapores que, mezclada al



aire atmosférico, es capaz de provocar la combustión del producto, a partir de una fuente de ignición.

Algunos gases que son más conocidos por su capacidad de intoxicación como el Monóxido de Carbono (CO) y el Gas Sulfhídrico (H<sub>2</sub>S) también son explosivos en ambientes confinados:

Gases	Límite Inferior de Explosividad	Límite Superior de Explosividad
Monóxido de Carbono (CO)	12,5%	74%
Gas Sulfhídrico (H <sub>2</sub> S)	4,3%	45,5%

## Control de los niveles de oxígeno

En espacios confinados, debemos mantener los niveles de oxígeno entre 19% hasta 23%. Bajo a 19% podremos tener una atmosfera deficiente de oxígeno y arriba de 23% podremos tener una atmosfera enriquecida de oxígeno que puede ocurrir explosión.

### ¿Cómo debemos hacer para detectar la presencia de los gases? ¿Cómo debemos hacer su evaluación y verificación de los límites de explosividad?

Para eso debemos utilizar los detectores de gases que deben tener las siguientes características:

- Sensores para identificar gases inflamables. En nuestro caso el Metano;
- Sensores para identificar los niveles de oxígeno;
- Sensores para identificar gases tóxicos;
- El detector es obligatorio que sea de seguridad intrínseca (ATEX).

## Otros aspectos remarcables de la seguridad

- Todos los empleados que trabajan en espacios confinados deben tener formación de seguridad, rescate y primeros auxilios;
- Utilizar protección respiratoria y todos los equipos de protección (EPIs);
- Solo adentrar en el espacio confinado cuando se garantiza que no hay atmosfera explosiva;

- Utilizar los detectores de gases antes de la entrada del trabajador en el espacio confinado, garantizando que no hay atmosferas explosivas o tóxicas;
- Durante toda permanencia del trabajador en el espacio confinado si debe realizar el análisis en el interior de la caja subterránea con los detectores;
- Realizar ventilación durante la realización de los trabajos en el interior del espacio confinado;
- Emisión del Permiso de Trabajo de Entrada en Espacio Confinado;
- Mantener todos los espacios confinados identificados.

## Legislación y normativa en Brasil

Hasta 2006, en Brasil no había una legislación sobre seguridad en espacios confinados. Los aspectos de seguridad sobre este tema era normalizado a través de la NORMA BRASILEÑA REGLAMENTADORA N° 14.787 donde se establecía criterios de seguridad para trabajos en espacios confinados, sin embargo, esta normativa no era obligatoria porque no era una ley.

Hasta que en 27 de diciembre de 2006, el Ministerio de Trabajo en Brasil publicó una legislación (Normativa n° 33 – Seguridad en Espacio Confinado) donde las empresas fueron obligadas a adoptar medidas de seguridad en sus trabajos en espacios confinados. Sigue el enlace de la legislación: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20\(Atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20(Atualizada%202012).pdf)

Los principales aspectos de esta ley son:

- Responsabilidades formales de la empresa;
- Responsabilidades formales de los trabajadores;
- Permisos de trabajo;
- Formación y capacitación para los trabajadores en seguridad en espacios confinados. Para los trabajadores que ejecutaran la función de Supervisores de Entrada, la formación es de 40 horas y para los trabajadores que ejecutaran las funciones de Vigía y Trabajador Autorizado, la capacitación tiene la carga horaria de 16 horas. Un aspecto importante es que todos los trabajadores tienen que hacer una recapitación anual de 8 horas;
- Equipos de rescate y primeros auxilios;
- Todos los espacios confinados tienen que ser identificados conforme modelo de placa bajo:

# CONSIDERACIONES FINALES

Con la creación de la normativa n° 33 (Seguridad en Espacios Confinados) y también con aumento de la fiscalización, el Ministerio de Trabajo en conjunto con los profesionales de prevención de riesgos están consiguiendo concientizar los trabajadores y las empresas sobre la importancia de este tema y con eso los accidentes están disminuyendo.



## La prevención que hace ahorrar

Con nuestra experiencia, menos costes para su negocio

Condiciones especiales 10% de descuento

### Consultoría

Diseño e implementación de Sistemas de Gestión, Innovación, Calidad, Medio Ambiente, Eficiencia Energética, Prevención y Seguridad, UNE 166002, ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, EMAS, OHSAS 18001.

### Servicios Técnicos

Auditorías legales, evaluaciones, cumplimientos legales, estudios de minimización de residuos, estudios y análisis de riesgos ambientales.

### Formación · eLearning

### Medicina del Trabajo

### Prevención de Riesgos Laborales



www.prevencontrol.com · Tel. 902 112 124





Business School



Cela Open Institute



UNIVERSIDAD CAMILO JOSÉ CELA

MASTERS IMF BUSINESS SCHOOL

605 098 990

www.imf.com fsanchez@imf.com



Indica el siguiente código al contactar con nosotros: AEP010415

# Expertos en formación online y semipresencial



IMF recibe el Premio Prever 2013 por su labor en la difusión de la Prevención de Riesgos Laborales

Más de 14 años formando en prevención a más de 20.000 alumnos

## CONVIÉRTETE EN EL EXPERTO QUE TODA EMPRESA NECESITA



Titulaciones Oficiales y Dobles Titulaciones



Abierta convocatoria de becas



Formación online y semipresencial



Financiación hasta en 12 meses sin intereses \*



Bolsa de empleo y prácticas



Delegaciones en España y el extranjero

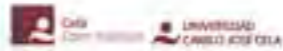


Top 5 en el IV Ranking Internacional de Formación en español 2014

### > Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

TITULACIÓN OFICIAL UNIVERSIDAD CAMILO JOSÉ CELA

\* Regístrate en tu centro de formación



### > Máster en Peritaje Judicial y Auditoría en Prevención de Riesgos Laborales

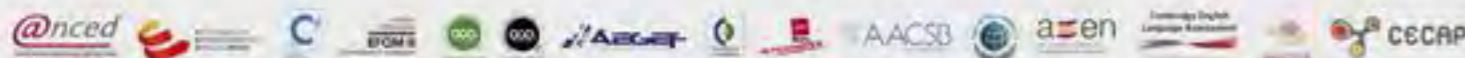
DOBLE TITULACIÓN POR LA UCJC E IMF BUSINESS SCHOOL



#### CONSULTA EL RESTO DE ÁREAS

RECURSOS HUMANOS  
ENERGÍAS RENOVABLES  
CALIDAD  
GESTIÓN INTEGRADA  
IDIOMAS  
SECTOR ALIMENTARIO  
MEDIO AMBIENTE  
DIRECCIÓN DE SISTEMAS  
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN  
GESTIÓN SANITARIA  
DESARROLLO SOSTENIBLE  
FINANZAS  
MARKETING Y COMERCIAL  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
COMERCIO INTERNACIONAL

MÁS DE 90.000 ALUMNOS Y 5.000 EMPRESAS NOS AVALAN, EL 80% DE NUESTROS ALUMNOS HAN MEJORADO SU SITUACIÓN LABORAL



## // El Consultor responde

**Trabajo de cajero/reponedor en un supermercado entre semana, y los fines de semana en un circo, en el que estamos preparando un nuevo número con monociclos, yo llevo uno. Para practicar voy y vuelvo cada día del trabajo con el monociclo, me va muy bien porque al estar más alto veo muy bien el camino a seguir, por el carril bici cuando puedo, pero más por las aceras. En el trabajo me han dicho que si tengo un accidente y cojo la baja no me van a pagar nada y que además no será accidente laboral, aún que sea yendo a trabajar. Me gustaría saber si eso es cierto porque los accidentes in itinere son laborales ¿verdad?**

En tu escrito hay dos preguntas, la primera sobre las retribuciones en situación de Incapacidad Temporal (IT), que varían en función de si el accidente es o no laboral, y también pueden variar en función del convenio que te sea de aplicación, ya que hay convenios que mejoran los mínimos que marca la Ley. En caso de accidente no laboral sin mejora de convenio se cobra el 60% de la base reguladora del 4º al 20º día después de la baja y el 75% a partir del 21º día. Si es accidente de trabajo se cobra el 75% desde el día siguiente a la baja.

La segunda pregunta versa sobre la consideración o no de accidente de trabajo el sufrido in itinere siendo el vehículo de transporte un monopatín. Como es obvio, no existe normativa que llegue a tal extremo y debemos remitirnos a la jurisprudencia.

Pues bien, el Tribunal Supremo ha sentado doctrina en numerosas sentencias sobre los cuatro elementos que debe tener un accidente in itinere para ser considerado laboral (SSTS de 19-1-2005, de 20-9-2005, de 29-3-2007, y de 14-2-2011, por todas). Estos cuatro elementos son los siguientes:

- Que la finalidad principal y directa del viaje este determinada por el trabajo (elemento teleológico).
- Que se produzca en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa (elemento geográfico).
- Que el accidente se produzca dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto, sin alteraciones que obedezcan a motivos de interés particular (elemento cronológico).
- Que el trayecto se realice con medio normal de transporte (elemento de idoneidad del medio).

Por tanto, sin entrar en valorar que cumplas los tres primeros requisitos, nos centraremos en el cuarto elemento que es el que te preocupa, a partir de la única sentencia que conocemos de un Tribunal Superior de Justicia sobre un medio de transporte, un patinete, que comparte con el monociclo el hecho de ser poco habitual en los desplazamientos laborales. Es la STSJ de Catalunya de 12 de junio de 2014.

Esta sentencia considera que el concepto de "idoneidad" está en constante evolución y que tanto el patinete como los patines o el monopatín no suponen "ningún obstáculo para considerar idóneos los elementos descritos de cara al desplazamiento entre el centro de trabajo y el domicilio habitual" ya que "hemos de aplicar la máxima de adaptar la interpretación de las normas a la realidad social y el tiempo en que vivimos, ex artículo 3 del Código Civil".

Pero si bien el patinete y los patines son habituales en el tiempo en que vivimos, no es el caso del monociclo, vehículo que difícilmente se puede circular en las calles.

Por ello, en caso de accidente con toda probabilidad la primera consideración será que el monociclo no es un vehículo idóneo y, por tanto, el accidente no es laboral. Lo que puedan resolver los Tribunales años después (más de tres en el caso del patinete) no lo podemos saber, entre otras razones porque "la realidad social" puede cambiar mucho hasta entonces. Pero debemos añadir que no lo consideramos probable.

En conclusión, no consideramos que el monociclo pueda considerarse un vehículo idóneo para ir a trabajar y, por tanto, en caso de accidente no se consideraría accidente laboral.

### 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. Más información en [este enlace](#).

##### **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, como el [Instituto Madrileño de Formación](#), [Bureau Veritas Formación](#), [Prevensystem](#) o [CTAIMA Outsourcing&Consulting](#).

##### **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.

Consulta sus enlaces al final de esta revista o escríbenos a [aepsal@aepsal.com](mailto:aepsal@aepsal.com)

#### 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](mailto:aepsal@aepsal.com)



### AEPSAL denuncia a España ante la Comisión Europea

Por no permitir que las empresas puedan contratar personal experto para formar a los trabajadores en los riesgos propios de su trabajo.

AEPSAL es consciente de que la aprobación de esta petición por parte de la Comisión Europea supondría cambiar por completo el mapa de la formación de los trabajadores en su puesto de trabajo (art. 19 LPRL), y que podría comportar efectos no deseados en un principio, a causa de la picaresca que siempre ha caracterizado a a población mediterránea.

Pero ello no es óbice para pedir lo que creemos es de justicia cuando, de conseguirlo, redundaría en favor de la salud laboral de los trabajadores, de los beneficios de las empresas y de la profesión de los técnicos de prevención, que a la postre son a los que nos debemos.

Más información sobre la presentación [en este enlace](#) y sobre el estado de la tramitación [en este enlace](#).



### Reuniones AEPSAL- ENSHPO- INSHPO

#### Introducción

En el marco del XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que ha tenido lugar en Fráncfort (Alemania) los días 24 a 27 de agosto de 2014, organizado conjuntamente por la International Labour Organization (ILO), la International Social Security Association (ISSA) y la German Social Accident Insurance (DGUV), y que bajo el lema Crear una visión de la prevención sostenible ha reunido a más de 4.000 profesionales de la seguridad y la salud de todo el mundo, se han celebrado dos reuniones internacionales en las que AEPSAL ha participado.

#### Reunión conjunta INSHPO-ENSHPO

La primera reunión ha sido una reunión conjunta entre la International Network of Safety and Health Professional Organisations (INSHPO) y la European Network of Safety and Health Professional Organisation (ENSHPO), de esta asociación europea AEPSAL es miembro en representación de España. La celebración de esta reunión es una consecuencia de un memorando de entendimiento mutuo firmado en junio del año 2009, que animaba a ambas organizaciones a una mayor colaboración. Por lo tanto, el objetivo fundamental de esta reunión ha sido conocer las estrategias de ambas organizaciones en su ámbito de actuación para así poder aunar esfuerzos conjuntos en los temas de interés mutuo.

La iniciativa más reciente de la INSHPO ha sido el desarrollo de un Marco o estructura de competencias para los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo recogidos en el documento OSH Professional Competence



Framework, The Body of Knowledge, Competences and Qualifications for the Occupational Safety and Health Profession in the 21st Century. El documento presentado y sometido a la consideración de las dos asociaciones, tiene como objetivo conseguir un reconocimiento a nivel internacional, por parte de las organizaciones, los reguladores, la industria y la sociedad, de las competencias necesarias para los profesionales de la seguridad y la salud laboral. Para ello se definen el papel y las funciones de estos profesionales; el cuerpo de conocimientos, habilidades y competencias; una guía dirigida a las organizaciones que estén acreditadas para certificar a los profesionales o técnicos en seguridad y salud laboral en los diferentes ámbitos y un modelo de código de conducta aplicable a estos profesionales.

Por su parte, la ENSHPO ha informado que ha centrado su actividad en el desarrollo de la EurOSHM, la certificación europea de seguridad y salud laboral; la colaboración con la European Qualification of Occupational Safety and Health Professional (EuSAFE) en el establecimiento de perfiles estandarizados que contemplen las diferentes competencias y capacidades en los diferentes niveles de los profesionales de la seguridad y la salud laboral, todo ello teniendo en cuenta la creciente movilidad de profesionales entre los países de la Unión Europea; y en el Safety Card Project, que tiene como objetivo elaborar una acreditación formativa europea en materia de seguridad y salud laboral para los trabajadores, con la finalidad que facilite la libre circulación y movilidad geográfica de trabajadores entre todos los países de la Unión Europea.

Finalmente ha intervenido el representante de la ILO enfatizando la necesidad de colaboración de la INSHPO y la ENSHPO para seguir





avanzando a favor de los profesionales de la seguridad y la salud laboral, por lo que hay que aprovechar sinergias teniendo en cuenta que lo conseguido por ENSHPO a nivel europeo pueda ser trasladable a otros lugares, como por ejemplo Norteamérica, adoptando políticas globales para definir el papel, las funciones y las capacidades de los distintos niveles de profesionales de la seguridad y la salud laboral.

#### XXVII reunión de la ENSHPO

En la reunión semestral de la ENSHPO han asistido los representantes de las diferentes asociaciones que la componen de los países de Alemania, Bulgaria, Chequia, Chipre, Dinamarca, Italia, Irlanda, Portugal, Reino Unido, Rusia, Turquía y, por España, el representante de AEPSAL.

De los temas tratados se destacan el análisis y evolución de las principales líneas de trabajo de la ENSHPO, es decir, las certificaciones EurOSHM y el Safety Card Projet, y del proyecto sobre competencias profesionales que conjuntamente se está elaborando con EuSafe, de los cuales se ha dado amplia información en la reunión conjunta INSHPO-ENSHPO. En el caso del proyecto Safety Card se están detectando muchos problemas de implantación al tener que hacerlo compatible con la normativa de cada país, ya que dichas normativas marcan a las empresas como ha de ser la formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, y quienes pueden dar dicha formación, por lo que una certificación europea de estas características tiene difícil encaje.

Se ha presentado, por parte del representante de Alemania, una interesante reflexión que bajo el título "Una sostenible cultura de la prevención", enlaza la necesidad de concienciar a las empresas que mantengan los mismos niveles de exigencia en materia de seguridad y salud independientemente de los países donde ejercen su actividad, en lo que denomina globalización de los niveles de accidentalidad. Para ayudar a la reflexión se compara el número de accidentes en países como Reino Unido, Brasil o Catar que han organizado o están en fase de organización de eventos deportivos (Olimpiadas, Copa del Mundo de Fútbol, etc.), en los que se han realizado importantes obras de infraestructuras, y se ha detectado que en algunos casos las cifras de accidentes son inaceptables a nivel europeo. La conclusión a la que puede llegar es que, independientemente de la legislación de cada país, las empresas que realizan su actividad en diferentes países deberían mantener los mismos estándares de seguridad de su país de origen.

Se ha informado que las dos próximas reuniones de la ENSHPO del 2015 se celebraran en el mes de mayo en San Petersburgo (Rusia) y en otoño en Sofía (Bulgaria). De estas dos reuniones va a ser importante la primera, ya que de conformidad con los estatutos, se han de realizar elecciones para el Comité Ejecutivo para el trienio 2015-2018. A tales efectos se ha distribuido entre todos los miembros unas pautas electorales a tener en cuenta tanto en la presentación de candidaturas como en el sistema de votación.

Finalmente, el representante de la NACOT de Rusia ha presentado un interesante video que han elaborado para concienciar a las empresas en los temas de seguridad y salud laboral.

#### Conclusiones

La presencia de AEPSAL en estos foros internacionales, independientemente de los temas puntualmente tratados, es esencial, ya que a nivel de asociación profesional somos los únicos representantes de nuestro país, lo cual nos sitúa en una posición privilegiada y hace posible conocer directamente la líneas de trabajo, tendencias y proyectos tanto a nivel europeo como a nivel internacional, también nos permite integrarnos en los diferentes proyectos europeos que a medio y a largo plazo van a ser beneficiosos para nuestros asociados. Un ejemplo de ello es que en estos momentos somos la única entidad de nuestro país que puede acreditar a nuestros asociados con la certificación europea EurOSHM. Por lo tanto, vamos a seguir trabajando para que AEPSAL tenga una presencia más significativa en estos foros y, muy especialmente, en el funcionamiento de la ENSHPO.

#### Nuevo convenio de colaboración entre AEPSAL y PREVENSYSTEM

PREVENSYSTEM es un Servicio de Prevención Ajeno con implantación en toda España que además de ofrecer sus servicios como SPA ofrece cursos de formación de calidad y, lo que más nos ha interesado en AEPSAL, la posibilidad de que las empresas se gestionen la PRL, mediante su producto Training System, un completo y personalizado sistema formativo que capacita al alumno; el empresario o un trabajador designado, para que pueda gestionar la Prevención de los Riesgos Laborales de su empresa con las máximas garantías.

El convenio incluye, como es habitual, importantes descuentos para nuestros asociados.

#### Nuevo convenio de colaboración entre AEPSAL e IMF formación

El Instituto Madrileño de Formación ofrece una de las mejores ofertas formativas de España. Desde cursos monográficos al grado universitario.

AEPSAL ofrece una beca para sus asociados que deseen cursarlos. [Más información en este enlace.](#)





**Josep Orrit, Presidente de AEPSAL, medalla de oro al mérito profesional del CGRICT 2014**

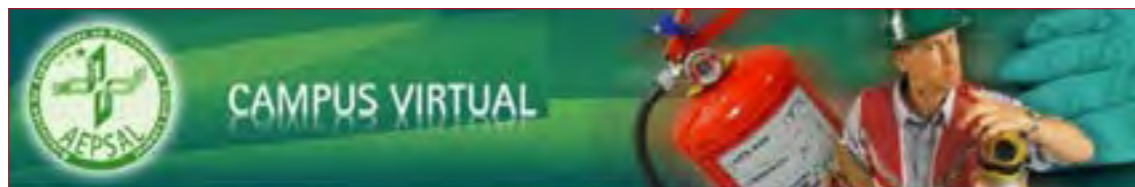
La entrega de premios tuvo lugar el 6 de marzo en el salón de Actos del Alcázar de Toledo, en el marco de la XVIª Jornada Técnica de Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social.

Los Premios Prever, referente en el sector tanto a nivel nacional como europeo, se otorgan desde 1998 por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo con el objetivo de premiar la labor de aquellos profesionales y organizaciones dedicados a la concienciación y el fomento de la prevención de riesgos en la empresa.

**AEPSAL ha iniciado este trimestre siete cursos online gratuitos.**

Gratuitos por coincidir con la celebración de días mundiales, como el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo el 28 de abril (curso ¿cómo generar cultura preventiva?), de la Limpieza de Manos, 5 de mayo (cursos Promoción de la seguridad en el lavado de manos y Prácticas de higiene de las manos), de la Hipertensión Arterial, 17 de mayo (curso Promoción de la salud en el trabajo : Prevención y control de la hipertensión arterial) y el Día Mundial sin tabaco, 31 de mayo (curso Promover la salud en el trabajo: Dejar de fumar), y también dos cursos sobre actuación en situaciones de urgencia y emergencia, cuyo inicio tuvo lugar también el 28 de abril.

Todos estos cursos obtuvieron el Reconocimiento de Interés Sanitario. Si te interesan y no pudiste cursarlos en su momento, siguen activos en nuestro [Campus virtual](#), a precios reducidos para prevencionistas y, además, con descuento para nuestros asociados.



**AEPSAL se adhiere a la campaña “Amianto cero en Europa, justicia para las víctimas”.**



La campaña la promueven Ecologistas en acción y la Federación de asociaciones de víctimas y colectivos del amianto (FEDAVICA). Puedes consulta más información sobre esta campaña en [este enlace](#), que incluye una sentencia del Tribunal Supremo sobre los inconvenientes de dejar el tema de las indemnizaciones a los tribunales.



**AEPSAL se adhiere a la campaña “#SaveKidsLives”, para luchar contra las muertes en accidentes de tráfico de niños y jóvenes.**

La campaña la promueve la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Cada día, más de 500 niños pierden la vida en accidentes en las carreteras de todo el mundo. Miles resultan heridos.

¡Ayuda a salvar la vida de los niños! Apoya la campaña firmando la declaración.

**PLANES DE AUTOPROTECCIÓN  
FORMACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN  
DE TÉCNICOS COMPETENTES**

**Servicios de autoprotección, gestión del riesgo y emergencias.**  
 Elaboración, homologación, revisión, mantenimiento, actualización e implantación de planes de autoprotección según la Norma Básica de Autoprotección (Real Decreto 393/2007) y el Decreto 82/2010 de la Generalitat de Catalunya para todos los sectores.  
 Organización y realización de simulacros.  
 Formación en autoprotección y de equipos de emergencia.  
 Adecuación de instalaciones.  
 Comprobación de sistemas.

**CAMPINGS  
GUARDERÍAS  
GERIÁTRICOS  
HOTELES  
ESPECTÁCULOS  
EVENTOS DEPORTIVOS  
PIROTECNIA  
CONCIERTOS  
EDIFICIOS PÚBLICOS**

**Descuentos 10% para asociados a Aepsal**  
[aepsal@aepsal.com](mailto:aepsal@aepsal.com) - tel. 934 760 998

► El Rey no entra a valorar los Reales Decretos que “expide”. La Casa Real responde de esta forma a nuestra petición de solucionar la incongruencia sobre los accidentes in itinere que contiene el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, el del bonus por reducción de la siniestralidad. [Enlace a la noticia.](#)

► Modificado el Decreto de Planes de Autoprotección de Catalunya. Catalunya y Euskadi tienen transferidas las transferencias en seguridad civil y han publicado sus propios decretos que regulan la elaboración de planes de autoprotección, no muy distintos del RD 393/2007, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección. Todos ellos sirven de guía de los planes de autoprotección de las empresas, a falta de otra normativa. [Enlace a la noticia.](#)

► El Gobierno aborda la reforma de la ITSS. El INSHT no se toca. El proyecto de Ley configura a la Inspección de Trabajo como un Organismo Autónomo, con mayor participación de las Comunidades Autónomas y los agentes sociales. Se incrementa la capacidad de la Inspección de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Se crea también una nueva Oficina de Lucha contra el Fraude que permitirá fortalecer la colaboración entre todas las Administraciones. NO SE MODIFICA EL INSHT, como si se dijo hace meses. [Enlace a la noticia.](#)

► Los nuevos pictogramas aprobados por la UE serán obligatorios a partir del 1 de junio de 2017. NAPO lo explica. Además os presentamos La Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas (ECHA) que será el timón de las autoridades reguladoras a la hora de aplicar la pionera legislación de la UE sobre productos químicos en pro de la salud humana y el medio ambiente, así como de la innovación y la competitividad. [Enlace a la noticia.](#)

► El INSHT propone ampliar el curso básico de PRL y ampliar las competencias de los técnicos básicos. Para que los empresarios y trabajadores designados “puedan impartir la formación del artículo 19 de la Ley 31/1995 a los trabajadores”, según se desprende de la nota de prensa publicada en prevencionar.com por ASPREN y Federación ASPA, que muestran

por ello su “profunda preocupación”. AEPSAL, por su parte, denuncia a la CE que expertos ajenos a la empresa no puedan impartir la formación del art. 19. [Enlace a la noticia.](#)

► La UE regula las distintas propiedades de los hidratos de carbono y de la glucosa. Sólo uno tiene propiedades saludables en la recuperación muscular después de un ejercicio físico de gran intensidad o de larga duración. [Enlace a la noticia.](#)

► Modificación de la Resolución por la que se aprueba la especificación técnica «Inspección de cargadoras sobre ruedas», de la instrucción técnica complementaria 02.2.01 «Puesta en servicio, mantenimiento, reparación e inspección de equipos de trabajo» del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, aprobada por la Orden ITC/1607/2009, de 9 de junio. [Enlace al BOE.](#)

► DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2015/16 DE LA COMISIÓN de 6 de enero de 2015 relativa a la publicación de la referencia de la norma EN 1870-17:2012, sobre tronadoras manuales de corte horizontal con una unidad de sierra, de conformidad con la Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. [Enlace al DOUE.](#)

► Reglamento (UE) 2015/628 de la Comisión, de 22 de abril de 2015, por el que se modifica, en lo que respecta al plomo y sus compuestos, el anexo XVII del Reglamento (CE) no 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH). [Enlace al DOUE.](#)



► El TSJ de Andalucía se despreocupa de las dolencias del trabajador, desoyendo incluso las recomendaciones del SPA. Además, esta sentencia también tiene interés porque indica y resume tres aspectos relevantes que aparecen en muchas otras. [Enlace a la sentencia.](#)

► El TS dictamina sobre un exceso de confianza que conlleva imprudencia temeraria. Un buen perito judicial experto en PRL sabe reconocer la imprudencia temeraria y podría haber aconsejado no presentar el recurso de casación. Un buen abogado también, sin poder aportar una buena sentencia de contraste. [Enlace a la sentencia.](#)

► En esta sentencia del TSJ de Castilla-León, sede de Valladolid, el empresario prescindió total y absolutamente de las normas más elementales de PRL, y a la primera petición de los trabajadores, les despidió durante el periodo de prueba. El TSJ lo considera una violación de los derechos fundamentales y considera el despido nulo. [Enlace a la sentencia.](#)

► Sentencia del TSJ de Castilla y León. Su interés estriba en el análisis de la condena solidaria de recargo de prestaciones entre contratista y subcontratista, recurrida, por el accidente sufrido por un trabajador de esta última. [Enlace a la sentencia.](#)

► El TSJ de Catalunya no sigue la “buena doctrina” del TS en un caso de insuficiencia cardio-respiratoria aguda sufrida in itinere. La causa de esta diferente apreciación la podemos atribuir a un planteamiento de la defensa que no tuvo en cuenta la “buena doctrina” del Tribunal Supremo. Como se puede comprobar, el título de este artículo también podría haber sido: “La importancia de la carga de la prueba”. [Enlace a la sentencia.](#)

► El TS dictamina que un atraco es accidente laboral y responsabilidad del empresario por no adoptar medidas de seguridad. Se debate si el atraco en una gasolinera es accidente de trabajo y, de serlo, si existe responsabilidad empresarial. Sobre las dos cuestiones existe doctrina del TS, que se reproduce. Adjuntamos la STS más nombrada. [Enlace a la sentencia.](#)

► No hace falta que sea mobbing para causar “daños morales, físicos y psíquicos”. Los hechos probados de menoscabo son largos y terminan con el cese en el puesto de trabajo, pero el tiempo en que han transcurrido, es también largo. El TSJ Castilla y León prescinde del mobbing, se centra en el incumplimiento existente, y dictamina que la Administración no cumplió con sus obligaciones, originando “daños morales, físicos y psíquicos” al trabajador. [Enlace a la sentencia.](#)

► La enfermedad de una peluquera con alergia a productos de peluquería no es profesional, de acuerdo con esta sentencia del TSJ de Galicia. [Enlace a la sentencia.](#)

► Doctrinal y magistral sentencia del Tribunal Supremo sobre ictus e infarto in itinere. Doctrinal porque reproduce y sienta “buena doctrina”. Magistral porque la sentencia analiza y resuelve casi todas las variables que tienen incidencia en la determinación de su carácter laboral: el lugar y tiempo de trabajo, los antecedentes personales y si estas enfermedades tienen el mismo tratamiento que los accidentes laborales. No se incluyen los detalles de los desplazamientos en misión, a cuya jurisprudencia, también definitiva, dedicamos un [artículo el pasado 7 de enero.](#) [Enlace a la sentencia.](#)

► El TSJ de Madrid resuelve el caso de Una enfermedad profesional de un riesgo no evaluado por ser bajo y una trabajadora sensible. No se adoptaron medidas preventivas y la trabajadora sensible contrajo la enfermedad profesional. Se reproduce parte de la sentencia de instancia que es de lectura agradable para TPRL no versados en el lenguaje de las sentencias. [Enlace a la sentencia.](#)

► De acuerdo con la Audiencia Nacional, una empresa no debe vedar a los delegados de prevención el acceso a la conclusión sobre su investigación de los accidentes de trabajo. [Enlace a la sentencia.](#)

► El Tribunal Supremo “amplía” la lista de profesiones incluidas en el Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social.

Aprovechamos para repasar el sistema español de determinación si una enfermedad es laboral o no. [Enlace a la sentencia.](#)

► El Tribunal Supremo casa doctrina en los accidentes en misión en dos sentencias del primer

semestre de 2014 de distinto resultado, en las que se citan 22 sentencias anteriores para establecer definitivamente los criterios que deben cumplir los accidentes en misión para ser considerados accidentes de trabajo. [Enlace a la sentencia.](#)



**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

902 998 350  
[www.solingesa.com](http://www.solingesa.com)  
 comercial@solingesa.com

15% descuento a entidades y personas asociadas a AEPSAL

## 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](mailto: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.



MASTER UNIVERSITARIO OFICIAL EN PRL  
 Acuerdo con la Universidad Francisco de Vitoria para cursar el Máster Universitario Oficial on line. Precio especial de 990€ 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](mailto:aepsal@aepsal.com)



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](#)



Acuerdo con CTAIMA con ventajas importantes para los socios de AEPSAL. CTAIMA facilita el alta a los asociados en los boletines informativos sobre Normativa y Prevención, así como a la biblioteca legislativa de CTAIMALEGAL. Net. Por otra parte CTAIMA Outsourcing & Consulting responderá consultas técnicas de nuestros asociados. Además, los asociados tendrán un descuento del 15% sobre las tarifas de acceso a los servicios de CTAIMA: formación, software, consultoría y outsourcing. Más información: [www.ctaima.com](http://www.ctaima.com)



Descuento del 20% en los cursos online que imparte el Grupo DUCCO, para los asociados de AEPSAL. Más información en: [www.ducco.es](http://www.ducco.es)

## // Ofertas asociados



Ofrece todo el equipamiento laboral en industria, hostelería, sanitario y material de seguridad (cascos, gafas, calzado de seguridad, guantes, mascarillas, tapones, ropa térmica, ignífuga, antiestática, alta visibilidad...). Descuento del 10% a asociados de AEPSAL en todos sus servicios. Más información: [www.bilresa.es](http://www.bilresa.es)



De acuerdo con la firma de un convenio de colaboración con AEPSAL, 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: <http://www.qualitabogados.com/>



Portal especializado en Prevención y Salud Laboral. Dispone de tienda online de productos relacionados. Descuentos para asociados de AEPSAL. Más información en: [www.prevention-world.com](http://www.prevention-world.com)



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 y imparte programas de formación. Descuentos para asociados de AEPSAL. Más información en: [www.prevencontrol.com](http://www.prevencontrol.com)



Servicio de Prevención Ajeno acreditado para toda Cataluña. Cursos de formación. Descuentos para asociados de AEPSAL. Más información: [www.ergolaboris.com](http://www.ergolaboris.com)



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. Más información: [www.naisa.es](http://www.naisa.es)



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](http://www.prevensystem.com)



Acuerdo de AEPSAL con MAPREN, Mantenimientos industriales e ingeniería de procesos, empresa dedicada a las soluciones globales en corrección de riesgos laborales, entre otras actividades. Descuentos para asociados a AEPSAL.



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



Hasta un 15% de descuento para los asociados de AEPSAL en los gimnasios de la cadena DIR.



Descuento de un 5% aplicable a los asociados de AEPSAL.



AGENDA DE EVENTOS

18-19.06.2015

Madrid. **IV Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos** que organiza la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo (SCMST). Nuestro Presidente forma parte del Comité Organizador y presentará la ponencia "La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre accidentes in itinere y en mission". Enlace a la [web del Congreso](#). Enlace a la [web de la SCMST](#).

9-14.08.2015

Melbourne - Australia. **19th Triennial Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2015)**. [Más información](#).

18-19.08.2015

Bogotá. **Simpósio Internacional ORP**. Organizado por la Universidad Politécnica de Barcelona. [Más información](#).

23-25.09.2015

Porto – Portugal. **8th International Conference WOS 2015**, "Smart prevention for sustainable safety". [Más Información](#). [Inscripción](#)

24.08.2015

Madrid. **Foro sobre deconstrucción**. Organizan: ADRP, AEDED y AEDT. [Más información](#)

27-30.10.2015

Düsseldorf - Alemania. **Safety, Security and Health at Work International Trade Fair and Congress**. [Más Información](#)

23-25.11.2015

Santiago de Chile. **Congreso ORP**. Organizado por la Universidad Politécnica de Barcelona. [Más información](#).

23-6.02.2016

Madrid. **Salón Internacional de Seguridad, SICUR 2015**. [Más información](#).

03-06.09.2017

Singapore. **XXI World Congress on Safety and Health at Work 2017: A Global Forum for Prevention**. Organizan el [Ministerio de Trabajo de Singapur](#), la [Organización Mundial del Trabajo](#) y la [Asociación Internacional de la Seguridad Social](#). Más información en [este enlace](#).

Además,

Los **desayunos temáticos de PRL Innovación**, en [este enlace](#).

Las **jornadas precongresuales del ORP**. Las puedes consultar en [este enlace](#).

Las **jornadas técnicas del INSHT**. Las puedes consultar en [este enlace](#).

Las jornadas organizadas por los distintos organismos autonómicos. Tienes un enlace a todos ellos en la columna derecha de [nuestra web](#).

CHECKPOINT  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES

EL CAMBIO YA ESTÁ EN MARCHA  
SÚMATE Y LLEGARÁS MÁS LEJOS

MÁS INFORMACIÓN

SOLICITA GRATIS TUS CLAVES DE PRUEBA



LEX NOVA



THOMSON REUTERS

CURSOS INDISPENSABLES PARA RESPONSABLE DE  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿Nuestra Propuesta?  
Itinerarios formativos a  
tu medida

Los programas In-company se diseñan según las necesidades concretas de cada organización, totalmente personalizados y flexibles.

- Temario a medida
- Asistentes ilimitados
- Sin desplazarte de tu empresa
- Más cómodo, más eficaz y más económico
- ...

"Gran nivel de los formadores. Muy interesante el contenido formativo."

"Perfectamente aplicable en el día a día. ¡Gracias!"

"Muy útil. Sobre todo los ejercicios prácticos del curso y los simulacros."

"Destaco la forma tan práctica y clara de exponer la información, y poder trabajar con ella".

"Gran nivel de detalle y practicidad"

"Muy útil para mi trabajo"

¿Por qué te interesa?

Debes estar al día de los cambios normativos así como técnicas novedosas en relación a la gestión de sistemas. Impartido por un equipo de formadores con amplia experiencia.

Más información e inscripciones

T (+34) 902 105 163  
@ formacion@ctaima.com

CTAIMA FORMACIÓN

