

PREVENCIONISTAS

Revista de los especialistas
en prevención y salud laboral

Nº 23 FEBRERO 2017



Jose Antonio Amate Fortes

Los riesgos existen y van a seguir existiendo, pero creando y fomentando en habilidades y comportamientos seguros a trabajadores y a empresarios, se pueden minimizar esos riesgos y controlar sus consecuencias

¿Has pensado en acreditar **tu calidad** como **técnico en prevención y salud laboral**? Todas las profesiones crean sus acreditaciones de calidad. Para los técnicos de prevención el referente en Europa es **ENSHPO**.



Más información en [este enlace](#)

¿Quieres ser perito judicial en PRL?

Creemos firmemente en la necesidad emergente de la figura del Perito Judicial en PRL, para poder atender al frecuente número de casos judiciales sobre accidentes laborales.



Más información en [este enlace](#)

Vemos soluciones donde otros ven problemas

Consultoría avanzada en Seguridad y Salud Laboral

Preven Control

www.prevencontrol.com
902 112 124



Mireya Rifá Fabregat
Representante de AEPSAL en ENSHPO
EuroOSHM



EDITA

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral
AEPSAL

Dirección

Rda. Sant Pere, 40 4-1
08010 Barcelona

Teléfono

93 476 09 98

Website

www.aepsal.com
Correo electrónico
prevencionistas@aepsal.com

CONSEJO DE REDACCIÓN

Presidente

Josep Orrit Virós

Vocales

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

DIRECTORA

Mireya Rifá Fabregat

DEPARTAMENTO COMERCIAL

Marga Sebastián
aepsal@aepsal.com

DISEÑO GRÁFICO

Rosaura Almeda

MAQUETISTA

Lucas Llobet

DEPÓSITO LEGAL

Edición impresa
ISSN 2014-4377 Prevencionistas
Internet
ISSN 2014-4385 Prevencionistas

DISTRIBUCIÓN

www.aepsal.com

REDES SOCIALES

Facebook
Twitter
LinkedIn

Y LA VIDA CONTINUA...

Han pasado solo unos pocos días del comienzo de año, y seguramente para muchos el recuerdo de las vacaciones navideñas suena ya muy lejano, quedando sólo actualizado en nuestra mente la temida "Cuesta de Enero".

A tan sólo quince días del comienzo de año, y para muchos trabajadores parece que no haya habido una parada, para algunos de unos pocos días y para otros más afortunados de comienzo a fin del período navideño.

Esta sensación de vuelta a la cotidianidad, de vuelta a la rutina, en la que nuestro cerebro tiene una capacidad de adaptación increíble, nos demuestra lo sencillo que es volver a nuestros hábitos rutinarios.

Estas Navidades leía con humos, los múltiples mensajes que había en la red sobre los propósitos que nos solemos hacer cada principio de año, y que desgraciadamente muchos de ellos, caen en el olvido, no allá pasado un mes o dos, sino en el mismo instante en que retomamos nuestras actividades diarias, que no difieren mucho de las que hacíamos dos días antes.

Esto que es común y habitual, que nos provoca gracia, incide mucho en lo que se suele llamar "cultura preventiva". Si, es así, la tendencia a lo cotidiano, a lo que sabemos, a lo que nos resulta conocido, y en definitiva, a nuestro entender más fácil, es muy difícil de cambiar.

En mi experiencia como técnico en prevención, recuerdo perfectamente la entrada en vigor del Convenio de la Construcción en el año 2007, y con ello la entrada de la TPC, es decir, la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Grandes cantidades de trabajadores, eran inscritos en los cursos de formación que se requerían, y durante los dos primeros años la tónica fue siempre la misma, siempre generalizando, puesto que afortunadamente existían gratas y extraordinarias excepciones.

El perfil era el siguiente, varón de unos 50-55, con estudios básicos o sin ellos, con una experiencia profesional de unos 30-35 años, e incluso a veces personas que habían empezado a trabajar a los 15-16 años, que nunca habían sido autónomos, con una categoría profesional de encargado u oficial, y que pertenecían a empresas que habían pasado de ser micropymes, debido al "boom del ladrillo", a empresas

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral



de mediano tamaño. Este perfil, que a veces a duras penas podía leer, ni escribir más allá de lo básico, no podían entender su papel en esa aula, cuál era el cometido de esa formación, donde se le hablaba de leyes, derechos y obligaciones, funciones y responsabilidades, y donde se les formaba para que aprendieran normas de seguridad, a cómo manejar una máquina tan sencilla como un taladro, o los peligros que entrañaba una hormigonera..

La frase: "¿Guantes para poner ladrillos?? ¿Dos personas para llevar un saco de cemento?". La escuchaba diariamente en las aulas, esas y muchas otras, donde con cada imagen, con cada apunte de los posibles riesgos que podían ocurrir, se dibujaba una sonrisa irónica y de circunstancias en sus caras.

Desde el primer día que impartí clases de la TPC, la tónica era siempre la misma, y su comentario final, cuando se iban con su título en la mano era: "... llevo 30 años haciendo lo mismo, no va a venir a decirme ahora un bonito que está en un despacho lo que me tengo que poner para trabajar, que venga él y pruebe a utilizar un destornillador con unos guantes...", y tenían razón, una costumbre de 30 años no se cambia con un curso de 8 horas, ni de 20, ni de 60. Pero aún así mi respuesta era siempre la misma: "Si no lo hace por usted, hágalo por los jóvenes que aprenden de usted"

Porque el ser humano esta acostumbrado a la rutina, a lo conocido, a lo que le resulta más fácil, y la información recibida en esos cursos, era archivada en la misma "Zona" de nuestros buenos propósitos de cada Año Nuevo, con lo que la formación era y es necesaria, pero sino lleva aparejada un cambio en nuestra rutina no sirve de nada.

Y esto es en lo que estamos todavía a estas alturas, desde el año 1995, intentando inculcar "cultura preventiva", que si de hecho estuviera asumida, ningún factor influiría en ella, y con ello me refiero a la crisis, como un ejemplo patente de lo que ha significado en la reducción de las medidas preventivas en muchas empresas.

Formación, rutina y cultura preventiva, son temas muy extensos, con muchas connotaciones, pero estas líneas no dan para más.

Como siempre querid@s PREVENCONISTAS, desde el equipo de esta vuestra revista, esperamos con ansia vuestras aportaciones.

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

PREVENCONISTAS 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 PREVENCONISTAS y citando su autoría y su procedencia.



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

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

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



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

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

REQUISITOS DE ACCESO A PREVENSYSTEM.

Seleccionamos profesionales de excelente trayectoria.

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



SUMARIO

Editorial

3

Sra. Mireya Rifá Fabregat
Y la vida continua...

Entrevista

8

D. José Antonio Amate Fortes
Visión de la PRL desde muchos puntos de vista a la vez

Artículo de opinión

15

Carmina Santamaria
El sistema de prevención de riesgos profesionales en Francia

Artículo de opinión

22

Antonio Martínez del Hoyo Clemente
El 21 de Enero es el día Europeo de la mediación. ¿Que podemos hacer para mejorar la mediación?

Artículo de investigación

Luis Mallart Casamajor
La revisión del RD 396/2006 en su totalidad, es urgente

32

Artículo de investigación

Sr. Ricardo Díaz-Martin
Como predecir los accidentes laborales que se producirán y su coste.

42

El consultor responde

Algunos límites de los accidente in itinere...

53

Noticias de AEPSAL, Normativa, Agenda

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

56

Visión de la PRL desde muchos puntos de vista a la vez

D. José Antonio Amate Fortes.

Licenciado en Derecho por la Universidad de Murcia y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales por la Universidad San Pablo – CEU, soy Inspector de Trabajo y Seguridad Social desde enero de 1999.

He estado destinado en las inspecciones provinciales de Melilla, Murcia, Almería y ahora en Sevilla. Jefe de Inspección en Melilla desde septiembre de 2009 a diciembre de 2011.

Durante los años 2012 a 2015, ejercí distintas responsabilidades en la Junta de Andalucía, siempre relacionadas con la prevención, las relaciones laborales y el empleo: Director General de Seguridad y Salud y Director Gerente del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, desde junio de 2012 a julio de 2013, y Director General de Políticas Activas de Empleo, desde julio de 2013 a julio de 2015.

Profesor en distintos Máster de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales, y ponente en jornadas en materia de prevención de riesgos y relaciones laborales.

Dada su trayectoria laboral, y a modo de comienzo, nos podría comentar ¿qué es para usted la prevención de riesgos laborales?

La prevención de riesgos laborales es la organización de un conjunto de recursos humanos, materiales, técnicos y organizativos, además de un denso ordenamiento jurídico, que tiene como objetivo hacer real algo tan de sentido común como es que ninguna persona muera, se enferme o sufra



una lesión por el simple hecho de ir a trabajar, a ganarse su sustento y el de su familia con su esfuerzo y sudor.

Profesionalmente, lo es todo. En mis más de 17 años de Inspector de Trabajo he realizado funciones básicamente de prevención de riesgos laborales.

Creo en la prevención de riesgos laborales. Ojo, esto no significa que sea tan ingenuo de pensar que con el cumplimiento de la norma, con la actividad del técnico de prevención, los riesgos desaparecen. No es así. Los riesgos existen y van a seguir existiendo, pero con una adecuada política de prevención, con una adecuada formación e información a los trabajadores, pero también a los empresarios, creando y formando en habilidades y comportamientos seguros, se pueden minimizar esos riesgos y controlar sus consecuencias.

A nivel normativo, ¿Cómo ve la evolución de la normativa en materia preventiva en nuestro país?

Con la transposición de la Directiva Marco a través de la Ley 31/1995, se produjo un avance muy importante en nuestro país. Pasamos de la cultura de la seguridad e higiene a la prevención, a la obligación de analizar antes de que se materialice, no el riesgo, sino la posibilidad de exposición al mismo. Se han dictado reglamentos que tratan de establecer normas preventivas en todos

los sectores de actividad y hay que destacar el sinfín de normas técnicas existentes, además del excelente trabajo desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con sus Guías Técnicas y Normas Técnicas.

Echo en falta, salvo importantes excepciones, una mayor implicación en la regulación de la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos.

Pero esta importante normativa se ha estancado en los últimos tiempos. Se ha desaprovechado la ralentización de la economía española para haber revisado a fondo la normativa, empezando por la norma principal, la Ley 31/95.

Si la comparamos con otros países europeos, España tiene una normativa preventiva con más carácter documental que práctico, ¿qué opina usted al respecto? ¿qué se podría mejorar?

A mi juicio, y sin entrar a ejercer un análisis de derecho comparado que dejo para los “doctores” en la materia, lo cierto es que nuestra normativa y su aplicación práctica adolecen de un exceso de documentación, de acumulación de papel.

En mi experiencia profesional he visto mucha prevención de papel y poca prevención real.

Os pongo un ejemplo. Si analizamos la directiva de la que procede el Real Decreto 1627/1997, de riesgos en la construcción, comprobamos que en Europa se preveía la existencia de un documento, el Estudio de Seguridad y Salud al que debían ajustarse los distintos sujetos presentes en la obra. A partir de ahí, contratistas y subcontratistas debían adaptar sus evaluaciones de riesgos y su actividad a los riesgos y medidas preventivas descritas y desarrolladas en ese texto.

Sin embargo, cuando se hace la transposición, el gobernante español decide introducir un nuevo documento, el Plan de Seguridad y Salud, incrementando la “acumulación de papel preventivo”.

Otro ejemplo lo tenemos con la reforma del 2003. La obligación de integrar la prevención en el seno de la empresa ya estaba en la ley en 1995. Pero cuando se analiza que no se está llevando a la práctica, que se está realizando un cumplimiento meramente formal de la norma, el legislador decide crear un documento más, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Y no olvidemos la peculiar interpretación que realiza la Ley 31/95 sobre el papel de los servicios de prevención ajenos. Mientras el la Directiva Marco, éstos cumplen una función de asesoramiento excepcional a las empresas siendo la regla general la asunción de la prevención directamente por el empresario, aquí los hemos convertido en la regla general para la organización de la prevención en las empresas.

En definitiva. Sí, se hace una prevención muy de papel en este país.

En su anterior cargo como Director General de Políticas Activas de Empleo de la Junta de Andalucía, ¿cree que la creación de empleo en tiempos de crisis, trae aparejada una merma en la cultura preventiva de las empresas?

Cuando la crisis entra por la puerta, la prevención sale por la ventana.

A la pregunta que me hacéis hay que contestar de dos formas. En primer lugar, y empezando por el final, creo que no hay una suficiente cultura preventiva en nuestro país. Ni por parte empresarial, ni por parte de los propios trabajadores. Lo que hay es cultura de que hay que cumplir con una norma, con unas obligaciones que imponen responsabilidades y, en caso de incumplimiento, sanciones, pero falta esa cultura preventiva que va más allá del ámbito puramente profesional o laboral.

En segundo lugar, el empleo creado durante la crisis económica y el poco que se ha podido mantener durante la misma, aceptando que la hayamos superado, añadido a las decisiones políticas materializadas en reformas laborales claramente lesivas de los derechos de los trabajadores, lo que ha producido es un empleo de menor calidad,

de menos derechos y con graves problemas preventivos.

No pretende aprovechar estas líneas para realizar ningún discurso político. Pero está claro que el empleo precario, la alta rotación en oficios, hace que se trate de un empleo poco formado en materia de prevención de riesgos laborales.

Con pequeños empresarios que difícilmente llegan a fin de mes para mantener el empleo en su empresa, pero también a su familia, difícilmente van a invertir más de lo absolutamente necesario en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores que subsisten en la empresa mientras ven como son despedidos sus compañeros y compañeras, cuando se les reduce el salario a través de un acuerdo de descuelgue del convenio, estarán sometidos a un nivel de estrés laboral insuperable.

Pero es la propia situación de los técnicos de prevención de los servicios de prevención ajenos que están sometidos a una carga de trabajo insoportable en el marco de un proceso de caída de precios y consiguientemente de sus salarios.

Igualmente ocupó el cargo de Director General de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Junta de Andalucía, en este sentido, ¿de qué se ocupa esta sección de la Consejería?

Esta Dirección General de la Consejería, hoy de Empleo, Empresa y Comercio, asume las funciones de autoridad laboral en el ejercicio de las competencias transferidas a las CCAA en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin ánimo de ser exhaustivos, le corresponde la llevanza de los distintos registros públicos, como el de empresas que se dedican a labores que impliquen riesgo de exposición de los trabajadores a amianto, empresas de construcción, servicios de prevención, etc.

Es autoridad laboral competente para elevar a definitivas las propuestas de sanción incoadas por la Inspección de Trabajo y Se-

guridad Social.

Realiza una función de promoción de la prevención de riesgos laborales, bien mediante la convocatoria y resolución de ayudas públicas destinadas a facilitar a las empresas andaluzas una mayor inversión en prevención de riesgos laborales, bien mediante el asesoramiento técnico a través de guías y del excelente trabajo desarrollado por los magníficos profesionales destinados en los 8 Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestando un asesoramiento técnico a las empresas y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No hay que olvidar la importante labor desarrollada por los Técnicos Habilitados, funcionarios de la Junta de Andalucía, adscritos a la Dirección General en cada Centro de Prevención, en el asesoramiento y control de cumplimiento de la normativa de prevención de las empresas, en lo que a la gestión de la misma se refiere.

La Dirección General de Seguridad y Salud asume la función de coordinación de la prevención de riesgos laborales de la Junta de Andalucía, así como el cumplimiento del derecho de los trabajadores de ésta a su vigilancia de la salud.

También hay que destacar la labor de investigación y difusión en materia de prevención de riesgos laborales a través de los Laboratorios existentes. Por cierto, en la Universidad de Almería, uno dedicado específicamente al análisis e investigación de los riesgos en el sector de la agricultura.

No quiero olvidarme del Pabellón de la Prevención incardinado dentro del Parque de las Ciencias de Granada, referente nacional de fomento de la cultura de la prevención.

Además, y desde el año que asumí las responsabilidades de Director General, se asumieron también las competencias de la Gerencia del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, órgano referente a nivel nacional en la promoción de la cultura preventiva entre las empresas.

Durante el tiempo que estuvo en su cargo, ¿Qué aspectos destacaría de su gestión?

No me corresponde a mí destacar aspectos de mi gestión. Puedo aseguraros que puse todo mi esfuerzo y conocimiento en la materia y que tuve la suerte de trabajar con grandes profesionales y mejores personas.

Con la colaboración de empresas y mutuas de accidentes de trabajo conseguimos poner en marcha campañas de sensibilización y formación a coste cero para los andaluces.

Me siento muy orgulloso de la Preexpo de 2013, el Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Andalucía, que fue todo un congreso internacional con representantes de todo el mundo, hasta de Corea del Sur, y que con una afluencia masiva de personas interesadas o profesionales en materia de prevención de riesgos laborales, que se realizó a coste 0 para la Junta de Andalucía. En este punto, me tenéis que permitir que tenga un recuerdo especial para los responsables del Instituto Técnico de Prevención (ITP) que hicieron una labor increíble para que de nuevo Andalucía, en materia de prevención de riesgos laborales, estuviese en el mapa, no solo en el nacional, sino en el internacional.

Pusimos en marcha importantes proyectos en materia de cultura preventiva que espero se puedan culminar en los próximos años.

Pero insisto. Los éxitos o hechos destacados durante el tiempo que estuve ejerciendo las funciones de Director General se deben, sin ningún género de duda, a la labor excelente de los profesionales destinados a la Dirección General y al Instituto, y a las empresas, mutuas, servicios de prevención y organizaciones dedicadas a la prevención que creyeron en nuestro modelo de gestión y confiaron sus recursos para trabajar juntos. Que por otra parte es la esencia de la propia prevención de riesgos laborales. Trabajar juntos, empresarios, trabajadores, autoridad, sociedad, para conseguir un trabajo más seguro.

Y los fracasos, que también los hubo, sin

duda son imputables exclusivamente a mí.

Respecto a las empresas andaluzas, ¿están concienciadas en materia preventiva?

Yo no distinguiría, en materia preventiva, a las empresas andaluzas del resto de las españolas.

Además, desde el principio distinguiría entre los empresarios y empresarias que quieren cumplir con la norma pero, sea por desconocimiento, sea por la complejidad de la propia normativa, sea por mal asesoramiento, en un momento determinado, se encuentran, por decirlo coloquialmente, "en fuera de juego", de aquellas otras que quieren obtener beneficio aunque sea a costa de poner en riesgo la seguridad o la salud de sus trabajadores. Éstos últimos no merecen que se les llame empresas, son verdaderos piratas o sinvergüenzas.

Dicho lo anterior, en nuestro país, a mi juicio, falta mucho de cultura preventiva y hay demasiado de cumplimiento normativo. Falta conciencia de integrar la prevención como una decisión más de la gestión empresarial y en cambio se tiene conciencia de estar cumpliendo con una obligación legal, una más que me cuesta dinero.

Ojo, lo anterior es una generalización. Existen importantes excepciones.

Actualmente sus funciones laborales están encuadradas en la Inspección de trabajo en la ciudad de Sevilla, pero anteriormente trabajo en las provincias de Almería y Melilla, si nos referimos a aspectos preventivos, ¿Cuáles son las situaciones de deficiencia, respecto la prevención de riesgos laborales, que se suele encontrar en las empresas, y sobre todo en las PYMES?

Creo que esta pregunta está contestada en las anteriores. El principal problema que comprobamos es un incumplimiento del deber de integración de la prevención. El empresario pequeño, que por otra parte es el 90% del tejido empresarial andaluz, no tiene conciencia de que la prevención de riesgos laborales no es un mero cumplimiento de normas y responsabilidades,

sino una actitud, un comportamiento que genera valor para su empresa.

Las empresas han hecho una gran labor para adaptarse paulatinamente a las exigencias de una normativa amplia, densa y dispersa, pero sigue habiendo mucha prevención de papel.

Se hace descansar toda la prevención de la empresa en servicios de prevención ajenos cada vez más saturados y que difícilmente van a poder prestar un servicio de calidad que el empresario necesita.

Nos encontramos aún con empresas que incumplen el deber de integrar la prevención, sin elaborar la evaluación de riesgos de su empresa o presentando documentos genéricos que no reflejan la realidad de los riesgos a los que se exponen los trabajadores.

Falta de formación, suficiente y adecuada, a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales es otra de las infracciones recurrentes.

Hay que destacar el no uso de los equipos de protección individual. Recordemos que la normativa vigente, Real Decreto 773/1997, obliga al empresario, no solo a facilitar los equipos, sino a velar por su efectiva utilización por los trabajadores. No basta, por consiguiente, con el típico resguardo de entrega de los mismos, sino que el empresario debe justificar que se han adoptado medidas para comprobar que efectivamente se utiliza. Instrucciones por escrito, amonestaciones a trabajadores incumplidores, etc., pueden ser indicios de que efectivamente se lleva a cabo una adecuada política preventiva en la empresa.

Equipos de trabajo sin protecciones, incluso, en algunos sectores, sin el marcado CE, son también infracciones típicas. No olvidemos en este punto que el marcado CE tan solo nos informa de que el equipo reúne los requisitos para poder ser comercializado dentro de la UE, pero no que es completamente seguro para los trabajadores. Por ejemplo, en función de donde se instale es posible que se necesiten protecciones adicionales

para comprobar la ausencia de trabajadores en zonas de riesgo.

Y relacionado con lo anterior, uno de los grandes desconocidos de nuestra normativa de prevención es el Real Decreto 171/2004 y las obligaciones que impone en materia de coordinación en materia preventiva. Fiaros, todo un real decreto para desarrollar un único artículo de la Ley 31/1995.

Y por último ya para acabar, ¿Cómo cree usted que la Prevención de Riesgos Laborales en España se podría mejorar, qué posibles soluciones efectivas se podrían aportar?

Ufff, "doctores tiene la Iglesia". Hay excelentes trabajos sobre la materia de personas mucho más cualificadas que yo para contestar a esta pregunta.

En primer lugar, habría que analizar el problema. Tenemos una magnífica ley pero los accidentes no dejan de subir. Desgraciadamente, tal y como preveíamos algunos, tras la recuperación se ha incrementado el número de sucesos con baja de trabajadores. Por tanto, la disminución de los últimos años se debía, no a un mejor cumplimiento de la norma, sino a una reducción de la actividad.

Por tanto, está claro que tenemos un problema que hay que analizar. Y hay que hacerlo sentando en una mesa a los que de verdad saben de eso. A los que están en la calle viéndolo, sufriendolo, vigilándolo.

No hay que recurrir a contratar a empresas de análisis como ha ocurrido recientemente para diseñar políticas de lucha contra el fraude laboral en el que se recurre a consultorías que se llevan una gran cantidad de dinero público, teniendo la administración en su seno a un cuerpo de funcionarios especializado en ello.

Entiendo que se debe analizar el problema sentando en una mesa a las empresas, a los trabajadores, pero también a la Inspección de Trabajo, a los Técnicos de las CCAA y a los técnicos de prevención.

Analizar desapasionadamente el problema. Sin eslóganes previos y sin prejuicios. Y a partir de ahí empezar las reformas.

Es necesario concienciar en prevención, no solo laboral, desde pequeños. Hoy es muy difícil que las personas de mi generación no nos pongamos por instinto el cinturón de seguridad y ello se debió, en gran parte, a las clases de seguridad vial que dábamos en el colegio. Algo así se debería incluir en los planes de estudio actuales. Nosotros, en la Junta de Andalucía, tenemos el programa "Aprende a crecer con seguridad", de gran éxito entre los pequeños, pero sobre todo entre los padres y madres.

Es necesario reforzar la plantilla de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, totalmente insuficiente para el número de empresas y trabajadores a proteger y asesorar. Y he dicho asesorar, porque el papel de la inspección no debe ser solamente la de sancionar, sino también y fundamental, ayudar a las empresas para un mejor cumplimiento de la norma.

Permitidme que aquí manifieste mi contradicción por el hecho de haber perdido 4 años importantes en donde la prevención ha dejado de ser preferente para la Inspección de Trabajo. Es cierto que los objetivos en materia de prevención se fijan por las CCAA, que son las competentes en la materia y, al menos en el año que participé en su fijación, se mantuvieron los vigentes hasta ese momento aquí en Andalucía. Pero la carga de trabajo del personal de inspección, desde Madrid, se ha trasladado claramente a la lucha contra la mal llamada economía irregular.

Considero prioritario poner en valor la figura del técnico de prevención de riesgos laborales, la importancia de su labor y la necesidad de respetar unas condiciones laborales dignas y adecuadas al trabajo y la responsabilidad que asumen.

Y se tienen que dar pasos decididos en la dirección de facilitar al empresario, al pequeño empresario que es un trabajador más de su empresa con la responsabilidad de llegar el primero e irse el último, la asunción per-

sonal de la prevención en su organización. Y eso no se consigue con "videojuegos" como el Prevención10, sino permitiendo la contratación de personal técnico que asuma la prevención sin tener que recurrir a servicios de prevención ajenos.

Respecto a estos últimos, no podemos esperar que las famosas "leyes del mercado" acaben con los menos eficientes o cumplidores. Muy al contrario, la evolución de la economía se ha llevado por delante empresas de prevención que eran exigentes con sus clientes en el cumplimiento de la norma, que eran respetuosos con las condiciones laborales de su personal, siendo adquiridas por multinacionales de la prevención, en una guerra de bajada de precios en la que solamente podían ganar las grandes entidades con "pulmón financiero".

Es necesario comprobar si efectivamente se está realizando una labor adecuada en el asesoramiento que estas empresas están realizando a sus clientes y proceder contra aquellas que antepongan la cantidad a la calidad.

Finalmente, hay que concienciar a las empresas de que llevar a cabo una adecuada política de prevención no es un mero cumplimiento de obligaciones legales, sino una forma de gestionar la empresa en donde se da tanta importancia al cliente externo, como al interno. Que no hay que hablar de factores de riesgo, sino de factores de éxito, porque un empresario implicado en la seguridad de sus trabajadores y unos trabajadores que sienten que cuentas, que se les escucha y que se les atiende, son, sin lugar a duda, trabajadores contentos, felices en el trabajo y que rendirán mucho más, generando un incremento de la productividad de la empresa.

El trabajo que tenemos por delante es enorme, pero ilusionante. Y tenemos un buen punto de partida: la ley de prevención y las ganas de hacerlo mejor.

Gracias



coordina+



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

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

Coordina In

Coordina Out

Outsourcing

In-plant

Customizable

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

¡Infórmate sobre las ventajas para asociados de AEPSAL!

adding plus services[®]

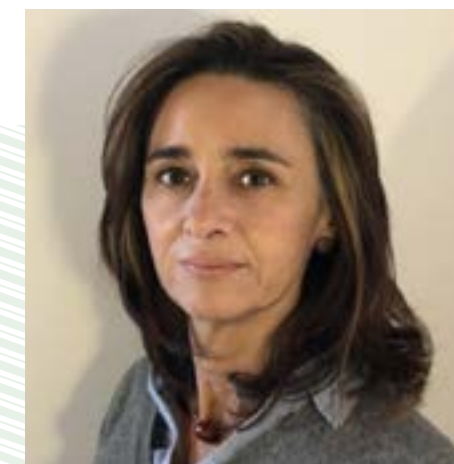
Soluciones B2B para problemas concretos

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

// Artículo de opinión

EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES EN FRANCIA

LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (SSTI)



Carmina Santamaria
Psicóloga clínica
Psicóloga industrial
Investigadora en el marco de un doctorado en PRL con la Universidad de Montpellier
Miembro de la Asociación ASTA (Association Santé au Travail de l'Ariège)
Noviembre 2016

Resumen

La evolución de las políticas europeas en relación a la prevención de los riesgos profesionales, impulsa en Francia una evolución de la Ley sobre la medicina del trabajo, embrión de la actual prevención.

En este artículo proponemos un resumen de las principales evoluciones del sistema de prevención francés con una mención especial a los servicios de prevención ajenos, « Services de Santé Inter entreprises » (SSTI)

Abstract

The evolution of European policies in relation to the prevention of occupational risks prompts in France an evolution of the Law on occupational medicine, an embryo of the current prevention.

In this article we propose a summary of the main evolutions of the French prevention system with a special mention to the prevention services of others, "Services de Santé Inter entreprises" (SSTI)

// Artículo de opinión

El sistema de prevención de riesgos profesionales en Francia

La Directiva europea nº 89/391/CEE del 12 de junio de 1989 marca los principios generales de la prevención de la salud y la seguridad para los trabajadores europeos. Esta directiva se traduce en Francia en la ley nº91-1414 del 31 de Diciembre de 1991.

Principales evoluciones históricas en Francia

Ley del 19 de Mayo de 1874	Creación de la Inspección del trabajo Limitación a 12 años de la edad legal para trabajar. Prohibición a los menores de 16 años de trabajar por la noche y festivos
Ley del 12 de junio de 1893	Aplicación de las obligaciones en materia de higiene para todos los trabajadores
Ley del 9 de Abril de 1893	Indemnización accidentes del trabajo
Ley del 5 de abril de 1928	Protección social en caso de enfermedad, invalidez, vejez, muerte y maternidad para gran parte de los trabajadores
Ley del 28 de julio de 1942	Aparición oficial de la Medicina del Trabajo
Ley del 4 de octubre de 1945	Aparición de la seguridad social. Hasta ese momento la responsabilidad de la prevención en Francia incumbía únicamente al director de empresa. Habrá que esperar el final del siglo 20 para que se extienda al conjunto de los actores de la empresa
Decreto del 1er agosto de 1947	Creación de los Comités de Higiene y de seguridad
Ley del 27 de diciembre de 1973	Creación de la Agencia Nacional para la mejora de las condiciones de trabajo (ANACT)
Ley del 31 de Diciembre de 1991	Transposición de la directiva europea 89/391/CEE
Ley del 13 de Septiembre 2000	Acuerdo Nacional Interprofesional de los sindicatos sobre la mejora del dispositivo de prevención de los riesgos profesionales

La institución de la medicina del trabajo se remonta en Francia al principio de los años 1940 y es el embrión de los actuales SSTI.

Decreto del 5 de Noviembre del 2001	Aparición de la obligación del Documento Único de evaluación de los riesgos profesionales
Ley del 17 de Enero del 2002	Base de la reestructuración del sistema francés e introducción de la pluridisciplinaridad
Ley del 9 de Agosto del 2004	El termino oficial de Medicina del trabajo es reemplazado por el de Salud en el trabajo
Ley del 20 de julio del 2011	Revisión de la organización y del funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo

Estas contribuciones legales han permitido al sistema de prevención francés evolucionar hacia una lógica de prevención a partir de una prevención centrada exclusivamente en la medicina del trabajo. A nivel institucional la organización del sistema de prevención es la siguiente:

- Por una parte depende del ministerio de trabajo, del empleo, de la formación profesional y del dialogo social cuyo papel consiste en elaborar y poner en marcha la política de salud y de seguridad en el trabajo.

- Por otra parte depende de la Caja Nacional de Seguridad social de los trabajadores asalariados (CNAMTS) la cual coordina las actividades de los organismos de seguridad social, de seguro de accidentes y riesgos profesionales los cuales indemnizan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y dan un soporte técnico gracias al Instituto Nacional de Investigación y de seguridad (INRS)

- A nivel regional se encuentran la Caja de seguro de jubilación y de seguridad en el trabajo (CARSAT), la Dirección Regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE) la cual se encarga de dirigir las políticas nacionales a nivel regional. La Inspección del trabajo, las Agencias Regionales para la mejora de las condiciones del trabajo (ARACT) y las Agencias Regionales de Salud (ARS) las cuales pilotan la salud en el trabajo a nivel regional.

Organización de los servicios de prevención ajenos (SSTI)

La institución de la medicina del trabajo remonta en Francia al principio de los años 1940 y es el embrión de los actuales SSTI. Las particularidades de la medicina del trabajo francesa son las siguientes:

Los SSTI se constituyen como asociaciones sin ánimo de lucro. La ley dispone que estas asociaciones cuyo ámbito de ejercicio es territorial, ... Estas asociaciones están financiadas por las cotizaciones de las empresas.

// Artículo de opinión

- Carácter universal: todos los trabajadores del sector privado están sometidos

- Medicalización: basada en exámenes médicos sistemáticos

- Selección: noción de aptitud

Fechas importantes en la evolución de la medicina del trabajo

1989	Ley Europea que marca la evolución hacia una oferta de prevención más amplia en los servicios de medicina del trabajo
2002	Ley de modernización social que transforma los servicios de medicina del trabajo en servicios de salud en el trabajo (artículo 193)
26 de junio del 2002	La comisión europea juzga que « el dispositivo francés de la medicina del trabajo no cumple con los requisitos de la ley 89/391, puesto que los servicios no disponen de las competencias necesarias para ejercer la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores »
2003	Decreto sobre la obligación para toda empresa de recurrir a una estructura permanente de prevención de salud en el trabajo. Este decreto califica las personas o los organismos competentes en el campo de la salud en el trabajo como Interventores en prevención de riesgos profesionales (IPRP)
Reforma de la salud en el trabajo de 2011	Esta reforma afirma la importancia de la pluridisciplinariedad
Decretos de enero de 2012	Redefinición de las misiones y de la organización de los servicios de salud Inter empresas (SSTI)

De la institución de los años 1940 queda la especialidad de la medicina del trabajo, pero su ejercicio ha ido evolucionando hacia lo que son hoy en día los servicios de salud en el trabajo (SSTI).

La misión exclusiva de los servicios de salud en el trabajo (SSTI) es evitar cualquier alteración de la salud de los

trabajadores que tenga como causa el propio trabajo.

Los SSTI se constituyen como asociaciones sin ánimo de lucro. La ley dispone que estas asociaciones cuyo ámbito de ejercicio es territorial, y cuyos miembros son los propios empresarios, disponen de una asamblea general, de adherentes y de un consejo de administración. Estas asociaciones están financiadas por las cotizaciones de las empresas.

El SSTI tiene que aprobar un proyecto de servicio plurianual elaborado por la comisión médico-técnica y aprobada por el consejo paritario.

Este proyecto se integra en la negociación de un contrato entre el servicio, el estado y la CARSAT.

El proyecto de servicio y el contrato plurianual de objetivos debe inscribirse en el marco del plan regional de salud en el trabajo bajo la autoridad del gobernador civil y pilotado por la DIRECCTE

A partir de la evolución de las leyes europeas, la prioridad de las misiones de los SSTI se establece de la manera siguiente:

- Evaluación primaria de los riesgos en la empresa
- Prevención primaria (eliminación del riesgo antes de que se produzca)
- Acción en entorno de trabajo (complemento de las visitas médicas)
- Pluridisciplinariedad (oposición a una lógica médica)
- Selección de visitas médicas
- Planificación, y evaluación de las acciones de prevención
- Trabajo en red

Panorama de prácticas de prevención de los riesgos en SSTI y conclusión

Con un total de 260 servicios de Salud en el trabajo Inter empresas repartidos en todo el territorio nacional que intervienen para un conjunto de 1,5 millones de empresas, la organización de cada servicio de salud en el trabajo es independiente y los equipos que los componen varían de una región a otra.

Con un total de 260 servicios de Salud en el trabajo Inter empresas repartidos en todo el territorio nacional que intervienen para un conjunto de 1,5 millones de empresas, la organización de cada servicio de salud en el trabajo es independiente y los equipos que los componen varían de una región a otra.

// Artículo de opinión

En total el conjunto de SSTI representan 15.000 puestos de trabajo de los cuales 5.250 son médicos de trabajo y 1.200 Interventores en salud en el trabajo, en los cuales incluimos los técnicos IPRP, y las enfermeras.

A partir de 2003 la obligación de pluridisciplinariedad exigida por la ley conduce a los SSTI a contratar Interventores de prevención de riesgos profesionales (IPRP) con el objetivo de completar competencias médicas con competencias técnicas y/o organizacionales.

Sin embargo como lo señala la socióloga Barlet (2015) esta pluridisciplinariedad no es fácil, y se ven tantas formas de pluridisciplinariedad como SSTI existentes.

Si anteriormente el médico era el único que ejercía la función de prevención en la empresa, a partir de 2003, debe de compartir sus funciones con otros técnicos. Y aunque la ley defina al médico como responsable coordinador de los equipos, este debe de ir delegando poco a poco algunas de sus intervenciones. Esto nos lleva a encontrar una gran diversidad de intervenciones de prevención en los SSTI en función de la capacidad que tenga el médico para delegar parcelas de poder.

El peso del trabajo colectivo es importante en Francia, incluido el de los sindicatos. De tal forma que aunque no exista una metodología única por el momento para prevenir los riesgos laborales y cada técnico pueda crear la suya propia, el sindicato, vía el Comité de higiene y seguridad, puede cuestionar el resultado de un diagnóstico y pedir a la Inspección de Trabajo que se haga otro diagnóstico, en cuyo caso suele intervenir una empresa habilitada para estas intervenciones, y cuyos miembros suelen ser los propios sindicatos !!!

También se debe tener en cuenta que a esta situación ha contribuido, además de la cesión parcial e irregular de los médicos del trabajo, que los técnicos de intervención tienen formaciones muy diferentes, algunos son ergónomos, psicólogos, técnicos de higiene, etc... con niveles de formación que van desde una carrera técnica de dos años en higiene y seguridad, hasta una titulación superior que puede ser en ergonomía, o en psicología industrial la mayoría de las veces.

Si anteriormente el médico era el único que ejercía la función de prevención en la empresa, a partir de 2003, debe de compartir sus funciones con otros técnicos. Y aunque la ley defina al médico como responsable coordinador de los equipos, este debe de ir delegando poco a poco algunas de sus intervenciones.



Innovación **Responsabilidad** **Ingeniería**

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

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

15% descuento a entidades y personas asociadas a AEPSAL



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

EL 21 DE ENERO ES EL DIA EUROPEO DE LA MEDIACIÓN. ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA MEJORAR LA MEDIACIÓN?

ALGUNAS PROPUESTAS.

Antonio Martínez del Hoyo Clemente.
Abogado Área Derecho del Trabajo,
Letrado ICAB (10.715)

ASSESSORS SAN JOSÉ- AGM abogados
Mediador en la Fundación SIMA.
Conciliador y Mediador en el Tribunal Laboral de
Cataluña.



Resumen

Las reflexiones que se exponen a continuación son el resultado de las vivencias del autor como mediador/conciliador y árbitro en el ámbito laboral, por ello es posible que tengan un cierto sesgo derivado precisamente de la especialización que supone el derecho social

Abstract

The following reflections are the result of the experiences of the author as mediator / conciliator and arbiter in the workplace, so it is possible that they have a certain bias derived precisely from the specialization that social law implies

Algunas propuestas para la mejora de la mediación laboral:

Primera: CONSEGUIR QUE LA MEDIACIÓN SEA UN VALOR SOCIAL ACEPTADO MAYORITARIAMENTE .

Partimos de un apriorismo: tal es que es deseable que la mediación – y en general todos los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos- mejoren cuantitativamente en su presencia social, queriendo ello decir que se haga un mayor uso, que se aprecie por la ciudadanía, que sea respetado y potenciado por las instancias jurisdiccionales.

En un artículo anterior señalábamos cómo existe un elemento que se podría denominar de psicología colectiva (quizás ¿sociología?) que hace vivir el conflicto desde la idea de la búsqueda y consecución del “placer de la victoria”.

Esta cultura o forma de entender la vida y el conflicto hace muy difícil (¿imposible?) una solución de la controversia que signifique “ceder”, “renunciar”, “negociar”, “empatizar”, buscar, en definitiva, el punto de equilibrio, asumido libremente, en que “tu derecho” sea satisfecho y también en todo o en parte “ el del otro”, en una solución conjuntamente buscada y acordada.

Tradicionalmente se ha venido señalando como paradigma de la potenciación de la solución de conflictos las importantes ventajas que adornan el mecanismo extrajudicial (rapidez, economía, situación de llegada fruto del acuerdo, ausencia de imposición ... etc.) como si cada sujeto ante cada conflicto sometiera las posibles soluciones y métodos a un análisis cartesiano, como si de una de una singular “toma de decisiones” se tratara, lo que supondría la selección de los ítems a considerar en la decisión y su ponderación graduada. No es así: el conflicto se enfrenta de una manera automática, refleja, con base casi exclusivamente en elementos culturales. Por ello, si la cultura es la confrontación, la lucha y la búsqueda de la victoria, difícilmente, ni de forma voluntaria ni impuesta, se afrontará por las partes la búsqueda de una “posible solución válida para las partes”, no se considerará ninguna otra solución que no sea la de la “ejecutoriedad jurisdiccional”; se utilizarán las mejores (y las no tan buenas) armas, las mejores estrategias, (¿los golpes bajos?) porque el placer de la victoria no tiene precio (por eso la ventaja de la economicidad y otros elementos no serán valorados en los métodos alternativos).

// Artículo de opinión

Si la falta de uso o de confianza en la solución alternativa tiene un sustrato “cultural” no servirán los razonamientos, las bondades demostrables de otros sistemas de solución de los conflictos, por ello es inevitable afrontar la situación a partir de un inevitable cambio cultural.

Estos cambios se producen, en gran parte, por la continuada llegada a la conciencia de la ciudadanía de las mejores formas, la optimización de los resultados, la eficiente utilización de los medios y sobre todo por la satisfacción personal de lo que conlleva participar en un acuerdo. A este aspecto se le ha denominado la “vivencia transformadora de la mediación”, donde ya no es tan importante el resultado como la constatación de la actitud de las partes que se han predispuesto a hablar sobre su discrepancia, se han reconocido como partes de un conflicto y se han puesto a valorar las posibles soluciones satisfactorias para sus respectivos intereses.

En este sentido cabe decir que quizás no haya mayor satisfacción para un mediador que la participación en un conflicto donde las partes inicialmente no se miran, no se hablan, se muestran vehementes en sus afirmaciones y agresivas en sus argumentos y comprobar cómo pasadas las primeras fases de la mediación el diálogo fluye, los argumentos se usan en la búsqueda de una posible solución válida, llegándose muchas veces a la imposibilidad de cerrar un acuerdo pero quedando abierto el diálogo y con ello las expectativas de la solución.

Ese cambio de cultura sólo se producirá si, como fértil lluvia fina, se hace llegar a los ciudadanos mediante los diversos canales de comunicación los aspectos más favorables de la solución alternativa. Con ello queremos decir que desde los primeros estadios de la escuela se ha de enseñar la capacidad de las personas para entenderse, reconocerse y encontrar el punto suficiente de satisfacción. Las experiencias vividas en algunos aspectos sociales hacen esperanzador los resultados que pueden conseguirse en la formación de los individuos y no tanto por la acumulación de conocimientos como por la asunción de valores de claro contenido social. La conciencia medioambiental, del reciclaje, la caducidad de los recursos naturales son claros ejemplos de criterios y conceptos que ya han calado gracias a la labor realizada por escuelas y educadores.

Los medios mayoritarios de comunicación social es otro canal de puesta de manifiesto de los valores del acuerdo y de la solución pactada. Probablemente tenga mayor efectos una noticia de telediario, un “reality show”, con soluciones imaginativas para la solución de conflicto que la mejor película “made in USA” con abogados, jue-

... existe un elemento que se podría denominar de psicología colectiva (quizás ¿sociología?) que hace vivir el conflicto desde la idea de la búsqueda y consecución del “placer de la victoria”.

ces y fiscales en la búsqueda, a veces sólo, de su éxito personal.

Los periódicos deberían también recoger entre sus noticias el final de conflictos personales, familiares, laborales, conseguidos mediante un proceso de mediación, donde todas las partes en conflicto se manifiesten suficientemente satisfechas por la solución conseguida.

Segunda : LA SOLUCIÓN EN ADR NO ESTARÁ NUNCA AL MARGEN DE LA LEY.

Alguien no versado en ADR podría pensar que ese mundo maravilloso que se dibuja por los defensores de la solución alternativa conlleva la posibilidad de establecer cualquier tipo de acuerdo, como si la norma hubiera desaparecido y consiguientemente las partes pudieran establecer nuevas y singulares “reglas del juego”, decayendo el Estado de Derecho y uno de sus principales pilares: el principio de legalidad. Es decir ¿es que la ley, en cuanto que reconocedora de mis derechos, ha dejado de servir? ¿Los jueces no son ya los encargados de situar en su mejor punto el fiel de la balanza de la Justicia?

Un razonamiento de este tipo supone desconocer la potencialidad de la ADR que se basa no en el abandono de los derechos que la ley reconoce sino más bien cómo los ejercito en relación con los derechos de los otros. Estaríamos en el ámbito del derecho dispositivo sin que, desde luego, pudiéramos afectar el ámbito de los derechos absolutos o del derecho necesario. Por poner un ejemplo referido al ámbito laboral: en materia de vacaciones, no podríamos llegar a un acuerdo que contenga la renuncia al derecho a las vacaciones pagadas pero si, desde luego, el acuerdo es posible en relación con su periodo de disfrute, continuidad o fraccionamiento, etc.

Cada ámbito de ADR dispone de un reglamento y en él se especifican concretamente qué materias son mediables y cuáles otras no, p. ej.: el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña imposibilita que puedan mediar, conciliarse o arbitrase sobre el ejercicio del poder disciplinario en la empresa y con ello lo referente a despidos y otras sanciones.

Por ello las técnicas de ADR no solamente no pueden desconocer el derecho y la legalidad sino que, según

Si la falta de uso o de confianza en la solución alternativa tiene un sustrato “cultural” no servirán los razonamientos, las bondades demostrables de otros sistemas de solución de los conflictos, por ello es inevitable afrontar la situación a partir de un inevitable cambio cultural.

// Artículo de opinión

nuestro personal punto de vista, han de ser concedores con algún grado de especialización de la concreta materia a la que afecte el proceso de solución extrajudicial. Por referirnos concretamente al ámbito laboral esto es así con diferentes grados de intensidad: menor en la conciliación, muy necesario en la mediación e imprescindible en el arbitraje.

Por otra parte, en función de cada ámbito, la participación del mediador será muy importante en la redacción final de los acuerdos: cabe recordar que en el ámbito laboral el acuerdo tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo (si las partes estuvieran legitimadas para concertarlo) y es por ello es tan importante que el acuerdo sea un instrumento de pacífica convivencia y todo lo más alejado que sea posible de una fuente de posteriores conflictos interpretativos.

Tercera.- LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN MEDIADORA.

No debe extraerse de lo expresado en el apartado anterior que conocer la ley, aunque sea en profundidad, va a servir por sí solo para encontrar una solución para el conflicto. Esto podría servir quizás para el arbitraje, pero bien seguro que no por sí sólo para la conciliación y la mediación.

La solución judicial no contempla, no puede en general hacerlo, la existencia en todo conflicto de emociones confrontadas. El enfoque de la mediación supone considerar que además de derechos (objetiva y abstractamente contemplados) éstos se ejercitan por personas y éstas han sido en alguna ocasión definidas como “un saco de emociones”. El conocimiento de su existencia, el reconocimiento de su presencia en cada conflicto será un buen punto de partida para conseguir el pretendido fin del acuerdo.

Pero con el conocimiento de lo que es mediable y lo que no lo es, con la especialización en cada ámbito del Derecho, con el suficiente nivel de estudios de psicología aplicada, no será suficiente para alcanzar el nivel deseado de profesionalización que hará que la función sea reconocida y valorada socialmente.

Será necesario algo más: la práctica tutelada de la me-

diación con mentores/tutores de amplia experiencia y la acreditación de un nivel notable de vivencias reales, que siendo sumadas al conocimiento teórico logren una eficaz actuación mediadora.

Y finalmente cabe señalar la necesidad de desarrollar habilidades específicas para la mediación que con seguridad habrán de ser transversales (cross-skills). Las competencias y conocimientos transversales han de hacer más posible la solución en la medida en que se apliquen conocimientos de diferentes ámbitos.

Todo ello plantea la cuestión de si existe una formación universitaria específica para mediadores, si ésta ha de tener la especialización por ámbitos del derecho dadas las evidentes diferencias que tiene cada una de ellas; si la garantía de dicha formación podían estar reconocidas por un colegio profesional o una asociación profesional (reguladas en el caso de Cataluña para que aquellas profesiones donde sus asociados necesariamente han de ser titulados universitarios).

Otra cuestión sería el estudio y decisión sobre la conveniencia de la correspondiente certificación (como existe ya en otras profesiones) de acuerdo con la pertinente norma y la solvencia y garantía que habría de tener la entidad certificadora.

Todo ello habría de permitir poder contar con unos profesionales de la mediación perfectamente formados, con suficiente experiencia y con habilidades suficientes para intervenir en el conflicto y ayudar a encontrar una solución válida para las partes inicialmente enfrentadas.

Cuarta: LA CONVENIENCIA DE UNA ACTITUD PROACTIVA POR PARTE DE LOS OPERADORES JURÍDICOS. (ABOGADOS Y JUECES).

En todo conflicto están las partes que han percibido cómo sus derechos colisionan con los de otros; donde deba situarse el límite del ejercicio de esos derechos por una y otra parte será el objeto de todo conflicto jurídico.

En la formulación tradicional las partes enfrentadas recurren a sus respectivos abogados y acabarán, junto con ellos, delante del Juez.

... en el ámbito laboral el acuerdo tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo (si las partes estuvieran legitimadas para concertarlo) y es por ello es tan importante que el acuerdo sea un instrumento de pacífica convivencia y todo lo más alejado que sea posible de una fuente de posteriores conflictos interpretativos.

// Artículo de opinión

La cuestión es si con la solución alternativa los abogados y jueces dejan de tener protagonismo. Cabe decir que la mediación no es la única solución y que para muchos procesos será necesaria la solución judicial con la correspondiente intervención de letrados y, en su caso, procuradores. Pero ¿pierden los abogados su protagonismo y por ello sus honorarios si prosperara de forma mayoritaria la ADR? Pensamos que los abogados seguirán teniendo un papel muy importante por mucho que se extienda la solución extrajudicial de conflictos; será inevitable y muy aconsejable la evaluación inicial del conflicto y la conveniencia de un tipo de solución u otra y si se opta por la extrajudicial el acompañamiento en todo el proceso. Mucho más si la mediación es dirigida por los propios asesores legales que son capaces de buscar una solución negociada (¿negociación asistida?) sin necesidad de la intervención del juez.

Y en materia de honorarios... los abogados van a participar en el éxito de la mediación con el plus que significa la rapidez en la solución del conflicto y con la retribución correspondiente a la dificultad del asunto mediado, la trascendencia del acuerdo, el tiempo intervenido y la cuantía de la disputa. Los abogados no deberían tener reparo alguno respecto a la segura y retributiva satisfacción de sus servicios profesionales.

En cuanto a los jueces mi personal experiencia del contacto que tengo con ellos (limitado al ámbito social y por supuesto no mayoritario) es que no muestran, en general, una actitud especialmente abierta a la consideración de la mediación como un buen sistema. No es el momento de analizar el porqué de esta actitud y sí creo firmemente en la conveniencia de la "derivación" hacia la mediación de aquellos asuntos en que el conflicto sea más de interés que jurídico, en los que la trascendencia sea sobre todo operativa y de funcionamiento de la empresa. Sólo cabe pensar si toda la maquinaria (¿pesada?) judicial se ha de poner en movimiento hasta sus máximas consecuencias en un caso, por ejemplo, de disputa sobre calendario laboral anual.

Esta referencia genérica a jueces y magistrados no puede olvidar la existencia de un numeroso grupo de magistrados agrupados en GEMME en defensa y promoción de la mediación. Las experiencias de la mediación "intrajudicial" hablan bien a las claras de una predisposición a la consecución de altos niveles de utilización de la mediación como solución de conflictos.

**En cuanto a los jueces
mi personal experiencia
...es que no muestran,
en general, una actitud
especialmente abierta
a la consideración de
la mediación como un
buen sistema.**

Quinta: LA NECESARIA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS EMPLEADOS EN SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Se trata aquí de expresar la necesidad de optimizar los recursos de los que nuestro sistema dispone atribuidos a la solución de conflictos con la exclusión de los judiciales. Ello no sería más que la expresión de una idea de eficiencia entendida como la mejor atribución de recurso a la consecución de una finalidad. Los recursos son materiales y humanos (¿también intelectuales?) y la finalidad la consecución de acuerdos en los casos en los que se suscita un conflicto.

También en esta ocasión haré referencia exclusiva a lo que puede ser mi propia experiencia profesional en el ámbito laboral.

Por lo que se refiere a Cataluña (las CCAA tienen su propia organización en esta materia) dispone del "Servei de Conciliacions dels Serveis Territorials" teniendo entre otras funciones: Proponer mejoras para favorecer la solución extrajudicial en el ámbito laboral, así como gestionar las conciliaciones previas en la tramitación de los procedimientos laborales ante la jurisdicción social.

Tanto la dotación de elementos materiales, oficinas, equipamientos soporte informático para la tramitación de las conciliaciones es no solo suficiente sino especialmente habilitada para las funciones encomendadas.

Otro tanto puede decirse de los medios humanos, del conocimiento y experiencia de los conciliadores así como de las capacidades del personal de administración y servicios.

Dicho todo esto la experiencia personal de quien haya pasado por un trámite de conciliación individual será, casi seguro, que ha vivido un mero trámite, algo que su abogado le había dicho que había que hacer para poder presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social.

Parece bastante evidente que es necesario que obtener de esos recursos el rendimiento necesario por el sencillo planteamiento de hacer de la conciliación un auténtico procedimiento y no el mero trámite de constatar la existencia o no de un acuerdo previo.

La posibilidad de sumar las potencialidades que se derivan de las obligaciones que impone la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y los Acuerdos Interprofesionales podría dar lugar a un instrumento eficaz para la solución de todo de tipo de conflictos: individuales, plurales

// Artículo de opinión

y colectivos sin exclusión de ningún tipo de materias, conciliadores profesionales y experimentados, con un buen sistema informático de soporte y gestión, con unos locales dignos y bien equipados, sin los inconvenientes de la “decantación” de los conciliadores en función de la entidad que los propone, sin dilapidar recursos, aprovechando, en definitiva, una amplísima experiencia en la solución conciliada y mediada de los conflictos laborales.

La inspección de Trabajo:

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regula, entre otros aspectos, las funciones de los inspectores de trabajo, dedicando, según nuestro criterio, una muy breve referencia a las que se refieren con la conciliación, mediación y arbitraje en la solución de los conflictos laborales.

También en este caso estamos a la presencia de unos profesionales muy cualificados, no solamente desde el conocimiento de la normativa laboral, también de otras aspectos referidos al mundo de la empresa, de la industria, de los servicios, de las relaciones laborales y sindicales que los hacen especialmente bien situados en la posible solución de conflictos laborales, además de la propia función inspectora.

Una buena coordinación de estas funciones con las correspondientes a la autoridad laboral prestigiaría, sin duda, la solución alternativa de conflictos.

Los órganos autonómicos de solución de conflictos frutos de acuerdos interprofesionales:

Todas las comunidades autónomas han generado, fruto de acuerdos interprofesionales entre las patronales y los sindicatos más representativos, órganos de solución de conflictos, dotados de su propio reglamento en el que se incluyen las materias que pueden ser tratadas en su ámbito.

Conciliadores, mediadores y árbitros son designados por las organizaciones presentes en dicho órgano.

La optimización en este campo podría venir dada del estudio de una gestión unificada con los servicios de conciliación administrativos, incrementando la profesiona-

Todo lo anterior podría constituir parte integrante de un próximo libro blanco (edición II) sobre el estado de la mediación y las posibles mejoras de la solución de conflictos laborales, ampliamente participado para conseguir un diagnóstico y propuestas de soluciones para mejorar la solución de conflictos laborales.

lización y asegurando la neutralidad e imparcialidad de los conciliadores y mediadores.

Cabe decir lo mismo en lo que se refiere a la Fundación SIMA cuyas competencias abarcan a aquellas empresas con centro de trabajo en más de una comunidad autónoma.

La mediación intrajudicial.

Otro ámbito de la solución extrajudicial es la que se refiere a la mediación intrajudicial potenciada por el grupo GEMME al que anteriormente se ha hecho referencia y actualmente en fase experimental en varios juzgados del estado. Sin perjuicio de conocer en detalle la evaluación de la experiencia aparece como conveniente que pudiera integrarse en la formación de esos mediadores toda la experiencia acumulada en los otros ámbitos de la solución de conflictos laborales.

Sexta.- UNA NUEVA EDICIÓN DEL LIBRO BLANCO DE LA MEDIACIÓN EN CATALUÑA:

Todo lo anterior podría constituir parte integrante de un próximo libro blanco (edición II) sobre el estado de la mediación y las posibles mejoras de la solución de conflictos laborales, ampliamente participado para conseguir un diagnóstico y propuestas de soluciones para mejorar la solución de conflictos laborales.

i ADR: Alternative Dispute Resolution.

ii Disposición Adicional Primera: “no podrán instar-se expedientes que versen sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones);”

iii Llei 7/2006, de 31 de maig, de l'exercici de professions titulades i de col·legis professionals, d'Associacions (DOGC 4651, de 9.6.2006)

iv La sección española de GEMME se constituyó en 2007. Desde entonces, el Grupo Europeo de Magistrados pro Mediación no ha dejado de crecer en España, y actualmente lo componen más de 200 jueces, magistrados, fiscales, secretarios, mediadores y otros profesionales del ámbito de la mediación.

v BOE Núm. 174 - 22 de julio de 2015.

vi Libro Blanco de la Mediación en Cataluña 1ª Edición, 2011

LA REVISIÓN DEL RD 396/2006, EN SU TOTALIDAD, ES URGENTE:

SUGERENCIAS PARA LA MEJORA DE LA TRAZABILIDAD DE LA FICHA PARA EL REGISTRO DE DATOS DE LA EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN EN LOS TRABAJOS CON AMIANTO. EL ANEXO IV A REVISIÓN

Luis Mallart Casamajor.
Director Gral. ACM-TBK 2020 sl

Resumen

En 2016 se cumplió una década de la publicación del Real Decreto 396/2006 de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto. No ha sido modificado desde entonces a pesar de que sus carencias y su necesidad de revisión son evidentes. En este artículo se proponen mejoras necesarias para la trazabilidad de datos asociados a funciones y competencias en las obras de desamiantado mediante la revisión de la Ficha incluida Anexo IV del R.D 396/2006



Abstract

In 2016 R.D. 396/2006 of March 31 first completed a decade, in this R.D. are established health and safety minimum requirements for workers susceptible from asbestos exposure. Since then it has been not modified it, despite of its lacks and necessity of revision are obvious. In this article some improvement are proposed, related with traceability of functions and competences data associated with deamination works through the revision of File that it is included in Annex IV from R.D. 396/2006

Este Real Decreto que ha dado y da mucho de que hablar. Durante esos 10 años, su aplicación y sobretodo, interpretación, ha sido y es distinta en una u otra demarcación. Por uno u otro funcionario público. Lo que no puede ser es que en una demarcación, unos funcionarios exijan a las empresas unos criterios (de carácter legales y/o técnicos) distintos a los requeridos en otra demarcación por otros funcionarios. Ello genera graves perjuicios, disfunciones de toda índole a empresarios y a técnicos: de credibilidad, de solvencia, de control sobre los procesos, etc.



Se oyen voces de revisión de la Guía de Amianto editada por el INSHT unos años después al RD citado. **Es de esperar que esta información no sea cierta.** Sería añadir más inseguridad a técnicos y empresarios. Lo que si hay que hacer y con urgencia, es revisar, o mejor dicho, redactar, un nuevo texto de referencia que sustituya el actual, que regule con mayor precisión, tanto el alcance como los requisitos a cumplir por cada uno de los agentes implicados con el "modus operandi" a implantar y evidenciar, a propios y terceros, ante el trascendente tema de la exposición a amianto en nuestro País. Una exposición esta de carácter pasiva y/o activa, inadvertida.

Cierto es que existe un Grupo de Trabajo "Amianto" en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual reflexiona sobre los problemas de interpretación, implantación del R.D. 396/2006. Emite circulares e informes sobre acuerdos alcanzados¹.

Es importantísimo que este Grupo siga reuniéndose y acordando cuestiones. Ciertamente es necesaria una revisión completa de este Real Decreto sin paliativos. Hay que replantearse aspectos tan trascendentes como el propio alcance de real decreto, el significado "caduco" del concepto RERA., la trascendencia de la formación en base a la orientación desarrollada en la NTP 1021, definir con claridad quien es quien, funciones y responsabilidades, etc. La propiedad y sus obligaciones, concretar de una vez por todas el concepto de vida útil del amianto. Dar entrada con capítulo propio a la identificación y evaluación de materiales con amianto en edificios e instalaciones. Referenciar, de una vez por todas, la necesidad de los muestreos estático-ambientales (punto fijo) y el valor límite ambiental. Crear el glosario de términos y definiciones para concretar lo máximo posible muchos de los interrogantes y dudas existentes.

1. TIPO DE ACTIVIDAD REALIZADA		2. TIPO DE MATERIAL INTERVENIDO	
<input type="checkbox"/> 1. Retirada de amianto y materiales con amianto	<input type="checkbox"/> 2. Mantenimiento / reparación de materiales con amianto	<input type="checkbox"/> 1. Amianto proyectado y revestimiento con amianto en paredes, techos y elementos estructurales	<input type="checkbox"/> 2. Calorífugados
<input type="checkbox"/> 3. Transporte de residuos	<input type="checkbox"/> 4. Tratamiento y destrucción de residuos	<input type="checkbox"/> 3. Otros materiales fibrosos: paneles, tejidos de amianto, cartones, fieltros, etc. (especificar):	<input type="checkbox"/> 4. Fibrocemento
<input type="checkbox"/> 5. Otras (especificar)		<input type="checkbox"/> 5. Losetas amianto-vinilo	<input type="checkbox"/> 6. Otros materiales no fibrosos: masillas, pinturas, adhesivos, etc. (especificar):

3. DATOS DE LAS EVALUACIONES							
Nombre del trabajador	CNI	Núm. Seguridad Social	Tipo actividad (1)	Tipo material (2)	Exposición diaria (fibras/cm ³) (3)	Días de exposición	Tipo de EPI (4)

(1) Según la clasificación dada en 1. Para cada tipo de actividad se considerará el conjunto de operaciones realizadas por el trabajador diferenciándose, sólo si procede la operación más relevante.
 (2) Según la clasificación dada en 2.
 (3) Exposición diaria expresada en fibras/cm³, es la concentración media de fibras de amianto en la zona de respiración del trabajador, media o calculada de forma ponderada con respecto al tiempo para la jornada laboral real y referida a una jornada estándar de 8 horas diarias. Esta exposición se refiere a la determinada al realizar la última evaluación del tipo de actividad adecuada, conforme a lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 5.
 (4) Tipo de EPI en el caso de que se haya utilizado

4. EVALUACIÓN REALIZADA POR
 Servicio de Prevención propio
 Servicio de Prevención ajeno
 Laboratorio de análisis (recuento de fibras)
 Método utilizado si ha sido diferente del MTA/MA-051 del INSHT:
 Fecha y firma:

Informe de acuerdos GT Amianto CNSST de 11 de diciembre de 2014

// Artículo de investigación

Esta reflexión en forma de artículo pretende ser una muestra de la ambigüedad y necesidad de revisión integral del RD a través de la revisión de un documento concreto. En el Artículo 18 del RD 396/2006 se hace referencia a la ficha para el registro de datos de evaluación de la exposición en los trabajos con amianto. Los contenidos de dicha ficha / registro queda ilustrado en el Anexo IV del Real Decreto citado: ver cuadro adjunto.

Antes de introducirnos de lleno en la ficha del Anexo IV hay que decir, para los no iniciados, que estamos ante uno de los documentos claves del seguimiento “higiénico / documental” al que está sujeta tanto la empresa, como los técnicos, como los laboratorios, como los trabajadores ejecutores del plan de trabajo con riesgo de exposición por amianto realizado.

En el informe ya citado del Grupo de Trabajo (GT) Amianto, de fecha 11 de diciembre de 2014, el Anexo IV se expone el acuerdo alcanzado respecto a esta ficha. El aspecto abordado por el GT Amianto y transcrito al informe (punto 12, página 13) se centró en que el RD 396/2006 en su artículo 18.2 cuando hace referencia a la ficha de registro de datos de la Evaluación de la exposición, no da plazos concretos de cuando la empresa, una vez finalizado el Plan de Trabajo, está obligada a entregar a la Autoridad Laboral la ficha cumplimentada. Sí da plazo de entrada de esta ficha cuando se trata de ejecución de servicios sujetos a un Plan Único de Carácter General PUCG).

Ciertamente que este aspecto es importante pues al no haber plazos concretos se dificulta el requerimiento y la posible existencia de sanción (sic). El GT Amianto propone un máximo de tres meses desde la finalización del Plan de Trabajo para que la empresa entregue a la Autoridad Laboral el Anexo IV cumplimentado.

Si esta propuesta es implantada en todas las CCAA bienvenida sea. Los funcionarios lo agradecerán pues podrán actualizar con mayor periodicidad las distintas bases de datos que surgen a raíz de esta ficha. De todas maneras es también muy importante analizar los contenidos, los conceptos que en el Anexo IV se describen.

Después de los 10 años de vigencia de esta ficha, podemos decir que su cumplimentación, en muchos casos, no se hace correctamente. Esta incorrección puede venir dada por dos motivos. Uno por falta de conocimientos y capacitación de la personal que introduce los datos que la ficha describe. Otra posibilidad es debida a los evidentes errores conceptuales en el diseño de esta ficha lo que comporta, lógicamente, su incorrecta cumplimentación. Este artículo se centra en la segunda posibilidad. Es decir en el diseño actual del Anexo IV el cual conlleva a no poder incluir los datos correctamente ni otros datos esenciales.

Este artículo pues se centra en los contenidos de la ficha del Anexo IV, la falta de más datos y la mala interpretación a la que conducen determinados enunciados. Es objetivo de este artículo pues redefinir, modificar e introducir nuevos ítems, nuevos datos para que realmente el Anexo IV, una vez correctamente cumplimentado no permita dudas ni interpretaciones erróneas y permita a los funcionarios, a los técnicos, la trazabilidad de datos necesaria para cada uno de los planes de trabajo ejecutados.

Alguna Comunidad Autónoma (Andalucía), como ya veremos, sí que ha modificado ligeramente la ficha del Anexo IV, pero vayamos por partes.

Analicemos la parte superior del Anexo IV

13972	Martes 11 abril 2006	BOE núm 86
ANEXO IV		
FICHA PARA EL REGISTRO DE DATOS DE LA EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN EN LOS TRABAJOS CON AMIANTO		
NOMBRE DE LA EMPRESA.....	Nº REGISTRO DE REGISTRO DE LA EMPRESA ____ / ____	<small>Cod. prov.</small>
PLAN DE TRABAJO ____ / ____	Fecha de inicio y finalización del trabajo: ____/____ - ____/____	

Los datos a introducir son correctos. Notamos a faltar un dato también clave. La dirección del lugar en donde se ha ejecutado el Plan de Trabajo. Ciertamente que a través del número de Plan de Trabajo se puede acceder a la dirección de ejecución cuando el Plan es específico y de la demarcación en donde se ha presentado el Plan. Cuando el servicio se ajusta a un Plan de Trabajo Único de Carácter General (PTUCG), el receptor de la ficha no sabe la Dirección de ejecución. En ambos casos se debe acudir a la consulta de otras fuentes.

¿Cuántos PTUCG se han realizado en un mismo escenario (edificio / instalación) para no tener que realizar un Plan de Trabajo específico?

En base a estos argumentos, esta parte introductoria del anexo IV podría quedar estructurada de esta manera:

13972	Martes 11 abril 2006	BOE núm 86
ANEXO IV		
FICHA PARA EL REGISTRO DE DATOS DE LA EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN EN LOS TRABAJOS CON AMIANTO		
NOMBRE DE LA EMPRESA.....	Nº REGISTRO DE REGISTRO DE LA EMPRESA ____ / ____	<small>Cod. prov.</small>
PLAN DE TRABAJO ____ / ____	Fecha de inicio y finalización del trabajo: ____/____ - ____/____	
DIRECCIÓN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO:		Coordenadas: _____
C/ Avda/Rda/Ctra/Rbla/.....		Ciudad:..... CD:.....

// Artículo de investigación

Veamos ahora lo que a nuestro modo de entender debería modificarse del apartado 2 del anexo IV

Respecto al apartado 2 del Anexo IV "Tipo de Material intervenido",

2. TIPO DE MATERIAL INTERVENIDO	
<input type="checkbox"/>	1. Amianto proyectado y revestimiento con amianto en paredes, techos y elementos estructurales
<input type="checkbox"/>	2. Calorifugados
<input type="checkbox"/>	3. Otros materiales friables: paneles, tejidos de amianto, cartones, fieltros, etc. (especificar):
<input type="checkbox"/>	4. Fibrocemento
<input type="checkbox"/>	5. Losetas amianto-vinilo
<input type="checkbox"/>	6. Otros materiales no friables: masillas, pinturas, adhesivos, etc. (especificar):

Decir que somos de la opinión de retirar los conceptos "friables" y "no friables". El Plan de Trabajo redactado por el/la técnico higienista (en base a la modalidad de organización de la Prevención de Riesgos Laborales) de la empresa RERA ejecutora del mismo, ya define la friabilidad del material a intervenir y por tanto la metodología y estrategia a seguir. Bien sabido es que un fibrocemento, en función a su estado de degradación puede ser altamente friable. Al igual que una masilla. Si un material es friable, menos friable o no friable lo determina el Plan de trabajo. En el Anexo IV no se debería definir la friabilidad de los materiales.

Ejemplo gráfico de un material de fibrocemento friable, menos friable o no friable en base a su estado de degradación. La subjetividad debe descartarse mediante la evaluación del material y debe ser descrita en el Plan de Trabajo.



En base a estos argumentos, este apartado nº2 del anexo IV podría reestructurarse de esta manera:

2. TIPO DE MATERIAL INTERVENIDO	
<input type="checkbox"/>	1. Amianto proyectado y revestimiento con amianto en paredes, techos y elementos estructurales
<input type="checkbox"/>	2. Calorifugados
<input type="checkbox"/>	3. Otros materiales: paneles, tejidos de amianto, cartones, fieltros, etc. (especificar):
<input type="checkbox"/>	4. Fibrocemento
<input type="checkbox"/>	5. Losetas amianto-vinilo
<input type="checkbox"/>	6. Otros materiales: masillas, pinturas, adhesivos, etc. (especificar):

// Artículo de investigación

Respecto al apartado 3 del Anexo IV nada que objetar ya que este artículo no se centra en la falta de conocimientos/ capacitación de la persona encargada de cumplimentar/ escribir los datos que se requieren en este apartado.

Respecto al apartado 4 del Anexo decir que es el que más controversia y confusión está generando. Dando lugar a errores trascendentes a muchos técnicos. Vayamos por partes.

4. EVALUACIÓN REALIZADA POR

Servicio de Prevención propio

Servicio de Prevención ajeno

Laboratorio de análisis (recuento de fibras)

Método utilizado si ha sido diferente del MTA/MA-051 del INSHT:

Fecha y firma:

Antes pero, decir que alguna Comunidad Autónoma, como es el caso de Andalucía, sí ha reestructurado ampliamente el anexo IV introduciendo nuevos aspectos y resolviendo alguno de los ítems que en este apartado 4 vamos a describir. Esta Comunidad reestructura la Ficha en 5 apartados, la puedes consultar en este enlace.

¿Qué es lo que a nuestro modo de entender e interpretar debe ser substituido o incorporado si se reforma el Anexo IV del RD 396/2006?

4. EVALUACIÓN REALIZADA POR:

Es uno de los apartados que más controversias está generando entre unos y otros. Quién es quién en este apartado. Notamos a faltar la posibilidad de la Evaluación pueda ser realizada por:

- El/la trabajadora designado/a por el/la empresario/a de la empresa RERA
- Un/a técnico del servicio de prevención mancomunado

El dato resultante de la evaluación debe incorporarse en la columna del (3) del apartado 3 de la Ficha. La evaluación solo la puede hacer un/a técnico amparado en alguna de estas modalidades de gestión de la prevención citadas.

Ciertamente que la Evaluación, en este caso la Exposición Diaria (ED) nace como consecuencia de la interpretación de los datos suministrados en un informe por parte de laboratorio que ha realizado el recuento de fibras: Concentración Calculada (CC). para mantener la trazabilidad y coherencia de datos y representatividad de los mismos hay que subdividir el apartado 4 en tres subapartados. Gracias a la cumplimentación de los tres subapartados es posible mantener la trazabilidad y coherencia necesaria relacionada con este aspecto

El objetivo de esta reestructuración del apartado 4 despejar toda duda sobre quien es quien en cada uno de los tres procesos que conducen a conocer la Exposición Diaria (ED): El muestreo, el recuento de fibras y la Exposición Diaria como dato clave de la Evaluación posterior.

Así pues el apartado 4 del actual contenido del Anexo IV debería dividirse en 3 subapartados.

4 DATOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN DIARIA (3)

4.1 Datos asociados al muestreo ambiental personal

- El muestreo se ha ejecutado según la estrategia de muestreo descrita en el Plan de Trabajo
- Muestro realizado por el/la técnico designado/a por el/la empresario/a de la empresa R.E.R.A (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Propio (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Ajeno (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Mancomunado (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Laboratorio (adjuntar certificado acreditación)
- Codificación del soporte del filtro utilizado en el muestreo: _____
- El procedimiento de colocación y retirada reajusta a lo expuesto en la MTA/MA-051

4.2 Datos asociados al recuento de fibras

- Nombre del Laboratorio que realiza el recuento de fibras: _____
- Número / código de homologación para el recuento de fibras: _____
- Número de Registro R.E.R.A del Laboratorio: _____
- Número de Plan de Trabajo Único de Carácter General aprobado por la Autoridad Laboral: _____
- El método utilizado ha sido el definido por la MTA/MA-051 del INSHT
- Método utilizado ha sido diferente del MTA/MA-051 del INSHT: _____
- Número de Informe del laboratorio asociado al muestreo realizado en base al Plan de Trabajo: _____
- Número de Informe del laboratorio asociado al Blanco de Campo en base al Plan de Trabajo: _____

// Artículo de investigación

4.3 Datos asociados a la Evaluación: Exposición Diaria

- Realizada por el/la trabajadora designado/a por el/la empresario/a; empresa R.E.R.A. (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención propio (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención ajeno (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención mancomunado (adjuntar certificado acreditación)

En lo referente a la firma del Anexo 4 esta debería corresponder al/la técnico del apartado 4.3 y/o a la del/la Empresario/a de la empresa R.E.R.A ejecutora del Plan de Trabajo. Se debería incluir el sello de la empresa R.E.R.A

A nuestro modo de entender el apartado de Anexo debería estructurarse así:

4. DATOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN DIARIA (3)

4.1 Datos asociados al muestro ambiental personal

- El muestreo se ha ejecutado según la estrategia de muestro descrita en el Plan de Trabajo
- Muestro realizado por el/la técnico designado/a por el/la empresario/a de la empresa R.E.R.A. (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Propio (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Ajeno (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Mancomunado (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Laboratorio (adjuntar certificado acreditación)
- Codificación del soporte del filtro utilizado en el muestreo: _____
- El procedimiento de colocación y retirada reajusta a lo expuesto en la MTA/MA-051

4.2 Datos asociados al recuento de fibras

- Nombre del Laboratorio que realiza el recuento de fibras: _____
- Número / código de homologación para el recuento de fibras: _____
- Número de Registro R.E.R.A del Laboratorio: _____
- Número de Plan de Trabajo Único de Carácter General aprobado por la Autoridad Laboral: _____
- El método utilizado ha sido el definido por la MTA/MA-051 del INSHT
- El método utilizado ha sido diferente del MTA/MA-051 del INSHT: _____
- Número de Informe del laboratorio asociado al muestreo realizado en base al Plan de Trabajo: _____ (adjuntar informe)
- Número de Informe del laboratorio asociado al blanco de Campo en base al Plan de Trabajo: _____ (adjuntar informe)

4.3 Datos asociados a la Evaluación. Exposición Diaria

- Realizada por el/la trabajador/a designado/a por el/la empresario/a; empresa R.E.R.A. (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención propio (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención ajeno (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención mancomunado (adjuntar certificado acreditación)

Fecha, firma y sello Empresa

Resumiendo, la futura Ficha para el registro de datos de evaluación de la exposición en los trabajos con amianto que aparece en el Anexo IV del RD 396/2006, a nuestro modesto modo de entender debería estructurarse y comprender los datos que en este artículo sugerimos.

Informe de acuerdos GT Amianto CNSST de 11 de diciembre de 2014

13972 ----- Martes 11 abril 2006 -- BOE núm 86

ANEXO IV

FICHA PARA EL REGISTRO DE DATOS DE LA EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN EN LOS TRABAJOS CON AMIANTO

NOMBRE DE LA EMPRESA..... N° REGISTRO DE REGISTRO DE LA EMPRESA ____/____
Cod prov

PLAN DE TRABAJO ____/____ Fecha de inicio y finalización del trabajo: ____/____ - ____/____
Cod prov

DIRECCIÓN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO: _____ Coordenadas: _____

C/ Avda/Rda/Ctra/Rbla/ Ciudad: CD:

1. TIPO DE ACTIVIDAD REALIZADA	2. TIPO DE MATERIAL INTERVENIDO
<input type="checkbox"/> 1. Retirada de amianto y materiales con amianto	<input type="checkbox"/> 1. Amianto proyectado y revestimiento con amianto en paredes, techos y elementos estructurales
<input type="checkbox"/> 2. Mantenimiento / reparación de materiales con amianto	<input type="checkbox"/> 2. Calorifugados
<input type="checkbox"/> 3. Transporta de residuos	<input type="checkbox"/> 3. Otros materiales: paneles, tejidos de amianto, cartones, filtros, etc. (especificar): _____
<input type="checkbox"/> 4. Tratamiento y destrucción de residuos	<input type="checkbox"/> 4. Fibrocemento
<input type="checkbox"/> 5. Otras (especificar)	<input type="checkbox"/> 5. Losetas amianto-vinilo
	<input type="checkbox"/> 6. Otros materiales: masillas, pinturas, adhesivos, etc. (especificar): _____

3. DATOS DE LAS EVALUACIONES

Nombre del trabajador	DNI	Núm. Seguridad Social	Tipo actividad (1)	Tipo material (2)	Exposición diaria (fibras/cm3) (3)	Días de exposición	Tipo de EPI (4)

(1) Según la clasificación dada en 1. Para cada tipo de actividad se considerará el conjunto de operaciones realizadas por el trabajador diferenciándose, sólo si procede la operación más relevante.

(2) Según la clasificación dada en 2.

(3) Exposición diaria expresada en fibras/cm3, es la concentración media de fibras de amianto en la zona de respiración del trabajador, media o calculada de forma ponderada con respecto al tiempo para la jornada laboral real y referida a una jornada estándar de 8 horas diarias. Esta exposición se refiere a la determinada al realizar la última evaluación del tipo de actividad adecuada, conforme a lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 5.

(4) Tipo de EPI en el caso de que se haya utilizado

4. DATOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN DIARIA (3)

4.1 Datos asociados al muestro ambiental personal

- El muestreo se ha ejecutado según la estrategia de muestro descrita en el Plan de Trabajo
- Muestro realizado por el/la técnico designado/a por el/la empresario/a de la empresa R.E.R.A. (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Propio (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Ajeno (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Servicio de Prevención Mancomunado (adjuntar certificado acreditación)
- Muestro realizado por el/la técnico por el/la técnico del Laboratorio (adjuntar certificado acreditación)
- Codificación del soporte del filtro utilizado en el muestreo: _____
- El procedimiento de colocación y retirada reajusta a lo expuesto en la MTA/MA-051

4.2 Datos asociados al recuento de fibras

- Nombre del Laboratorio que realiza el recuento de fibras: _____
- Número / código de homologación para el recuento de fibras: _____
- Número de Registro R.E.R.A del Laboratorio: _____
- Número de Plan de Trabajo Único de Carácter General aprobado por la Autoridad Laboral: _____
- El método utilizado ha sido el definido por la MTA/MA-051 del INSHT
- El método utilizado ha sido diferente del MTA/MA-051 del INSHT: _____
- Número de Informe del laboratorio asociado al muestreo realizado en base al Plan de Trabajo: _____ (adjuntar informe)
- Número de Informe del laboratorio asociado al blanco de Campo en base al Plan de Trabajo: _____ (adjuntar informe)

4.3 Datos asociados a la Evaluación. Exposición Diaria

- Realizada por el/la trabajador/a designado/a por el/la empresario/a; empresa R.E.R.A. (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención propio (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención ajeno (adjuntar certificado acreditación)
- Realizada por un/a técnico del servicio de prevención mancomunado (adjuntar certificado acreditación)

Fecha, firma y sello Empresa

CÓMO PREDECIR LOS ACCIDENTES LABORALES QUE SE PRODUCIRÁN Y SU COSTE

Modelización de los factores intervinientes en el plan de prevención para minimizar la siniestralidad laboral en la industria siderúrgica española

Sr. Ricardo Díaz Martín
Director del estudio



Este estudio ha obtenido los siguientes galardones:

- Premio Mutualia 2016, premio a la investigación, desarrollo tecnológico e innovación en PRL.
- Premio de la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad en el Trabajo 2016, en la categoría de "Trabajos en Salud Laboral y Prevención de Riesgos".
- Finalista en los premios ATLANTE de Foment del Treball Nacional.

Ha sido realizado por el siguiente equipo de investigadores:

- Ricardo Díaz Martín. Catedrático de Ingeniería Química. Universidad a Distancia de Madrid
- Aitor Ibarra Toledo. Responsable de las Unidades Técnicas del Servicio de Prevención Mancomunado del Ayuntamiento de Bilbao.
- Belén Arcones Tejedor. Universidad Camilo Jose Cela
- Carlos Martínez Domínguez. Universidad Camilo Jose Cela
- Francisca Morán Redondo. Universidad Camilo Jose Cela

1- INTRODUCCIÓN.

La innovación tecnológica es imprescindible, tanto para el desarrollo del sector siderúrgico como para la mejora de las condiciones de trabajo, a pesar de que esta entrada de nueva tecnología puede significar reducción de puestos de trabajo. La adaptación de los trabajadores a los constantes cambios tecnológicos y organizativos del sector requiere formación e información adecuadas, periódicas y actualizadas. El capital humano es el activo más importante del sector, y resulta insustituible a pesar de la introducción de nuevas tecnologías. Estos cambios continuos han generado trabajadores con perfiles muy característicos, con cierta polivalencia, adaptables a todas las innovaciones.

En todas las empresas, cualquiera que sea su actividad, en el plan de prevención anual se plantean como objetivo lograr CERO accidentes, es decir, encontrar un camino hacia la excelencia en Prevención de Riesgos Laborales, conseguir que la mejora de las condiciones del trabajo y el comportamiento seguro formen parte activa de la cultura preventiva de la empresa.

En la realidad, cada una de las empresas establece un plan de prevención basado en la experiencia del servicio de prevención y/o de la dirección, en las presiones de los diferentes sindicatos o delegados de prevención, en los requerimientos de las instituciones públicas competentes, en lo ya aplicado en otras organizaciones empresariales etc... pero todo ello sin ningún rigor técnico, y por lo tanto, abocados a no garantizar resultados con las medidas propuestas.

El objetivo es contribuir a la reducción de los accidentes de trabajo, mediante el descubrimiento y la identificación de las variables más influyentes en la manifestación de los mismos; para posteriormente reforzar estos aspectos en el plan de prevención, en la revisión por la dirección y/o en la política de la compañía según se tenga establecido.

El análisis estadístico de los accidentes del trabajo es fundamental. Teniendo en cuenta la naturaleza de este estudio, cuyo objeto es el impacto social y económico de la siniestralidad laboral en el sector siderúrgico, se requiere de una información necesaria para su correcto desarrollo.

3- METODOLOGÍA.

Para el desarrollo de este estudio, se solicitó información al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para obtener las bases de datos anonimizadas de los accidentes de trabajo baja de los años 2003 al año 2012. Esta información proviene del modelo oficial de parte de declaración de accidentes de trabajo sistema "DELTA". Los registros de datos están agrupados según el código CNAE que representan al sector siderúrgico.

// Artículo de investigación

En el estudio realizado se han considerado los siguientes índices:

ÍNDICE COSTE BAJA, establece la relación entre el salario diario del trabajador y el coste promedio laboral de sector siderúrgico.

ÍNDICE TEMPORAL BAJA, establece la relación entre los días que ha causado baja laboral el trabajador y las horas trabajadas en la empresa (tiempo de exposición).

ÍNDICE ANTIGÜEDAD LABORAL, establece la relación entre la antigüedad del trabajador que ha causado baja laboral en la empresa y las trabajadas en la empresa (tiempo de exposición).

ÍNDICE CONTRACTUAL, establece la relación entre la duración del contrato laboral (35 años indefinido y 3 años temporal) del trabajador que ha causado baja laboral en la empresa y las horas trabajadas en la empresa (tiempo de exposición).

ÍNDICE JORNADA LABORAL, establece la relación entre la duración de la jornada laboral (8 horas completa, 4 horas media) del trabajador que ha causado baja laboral en la empresa y las horas trabajadas en la empresa (tiempo de exposición).

ÍNDICE FATIGA LABORAL, establece la relación entre las horas trabajadas por el trabajador que ha causado baja laboral en la empresa antes del accidente y las horas trabajadas en la empresa (tiempo de exposición).

ÍNDICE EDAD, establece la relación entre la edad del trabajador que ha causado baja laboral en la empresa y las horas trabajadas en la empresa (tiempo de exposición).

ÍNDICE HORARIO, establece la relación entre la hora en la que se ha producido el accidente del trabajador que ha causado baja laboral en la empresa y las horas trabajadas en la empresa (tiempo de exposición).

ÍNDICE SEMANAL, establece la relación entre el día de la semana en la que se ha producido el accidente del trabajador que ha causado baja laboral en la empresa y las horas trabajadas en la empresa (tiempo de exposición).

ÍNDICE RECUPERACIÓN BAJA, establece la relación entre los días que ha causado baja laboral el trabajador y la edad del trabajador.

4. RESULTADOS.

4.1. Resultados estadísticos

Con los datos obtenidos en las tablas anonimizadas proporcionadas por el Ministerio se han podido calcular las relaciones de los accidentes acaecidos en cada uno de los años desde el 2003 al 2012 y en su conjunto distribuidos según el siguiente concepto en el que ocurrió cada uno de los sucesos. A continuación se presentan los gráficos correspondientes a dichos accidentes en función de los parámetros expuestos con anterioridad.

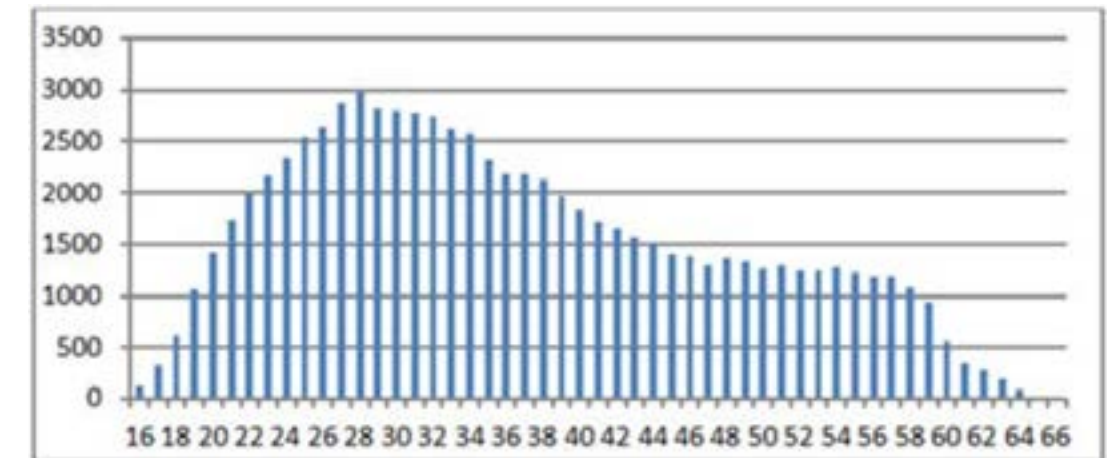


Gráfico 1. Distribución de los accidentes por edades

En el gráfico 1 se observa que en los accidentes con baja se acentúan en la franja de edad entre los 26 y 34 años, durante el periodo de 2003 a 2012.

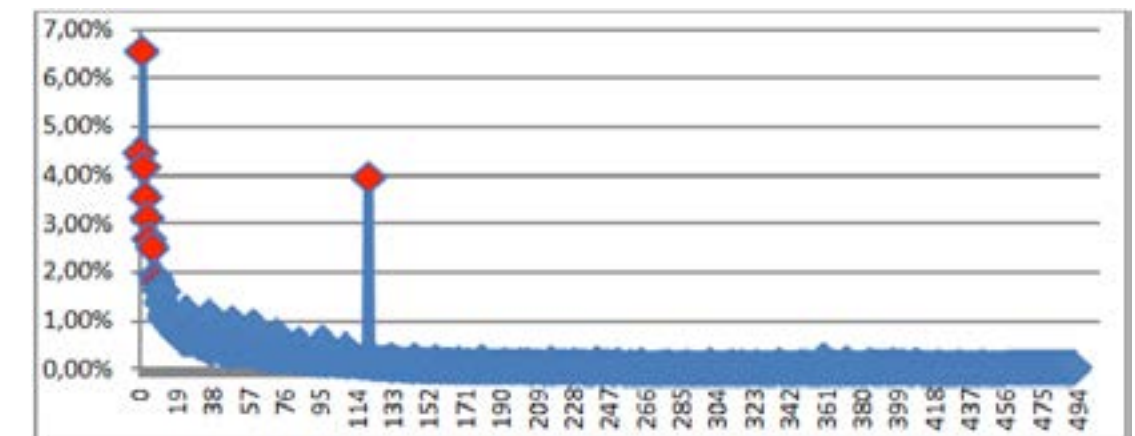


Gráfico 2. Distribución de los accidentes por antigüedad

// Artículo de investigación

En el gráfico 2 se observa que en los accidentes con baja por la antigüedad del trabajador expresada en meses descende significativamente por debajo del 1% a partir de los 14 meses de antigüedad en la empresa.

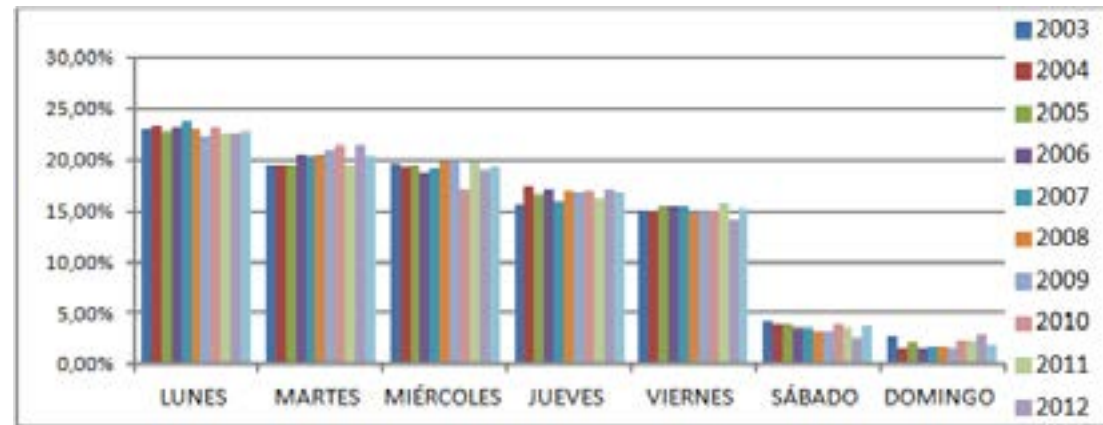


Gráfico 3. Distribución de los accidentes por días de la semana

En el gráfico 3 se observa que el día que más accidentes con baja se producen son lunes, disminuyendo progresivamente hasta el viernes, y significándose un decremento importante el sábado y domingo.

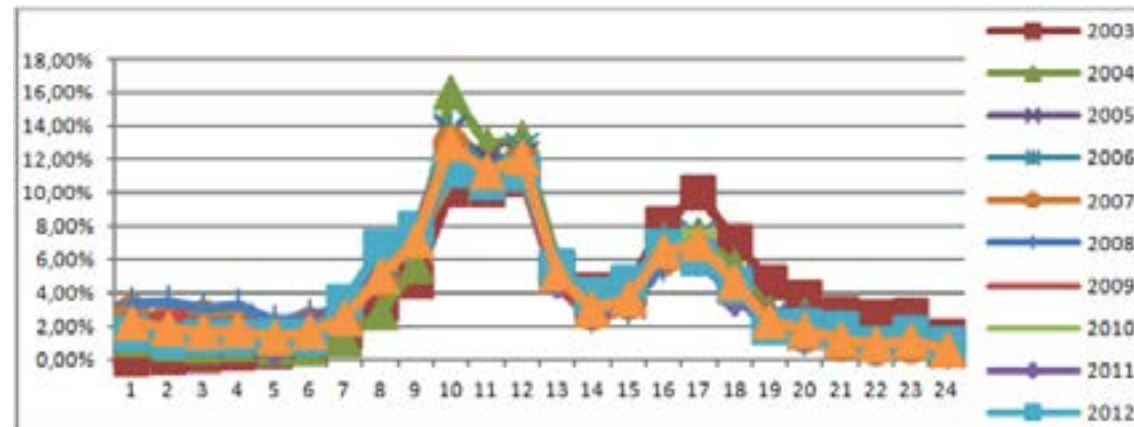


Gráfico 4. Distribución de los accidentes por hora del día

En el gráfico 4 se observa la distribución de los accidentes con baja por la hora del día de 2003 a 2012. Las horas del día que más accidentes se producen son de las 10 y las 12 horas de la mañana y las 17 horas de la tarde.

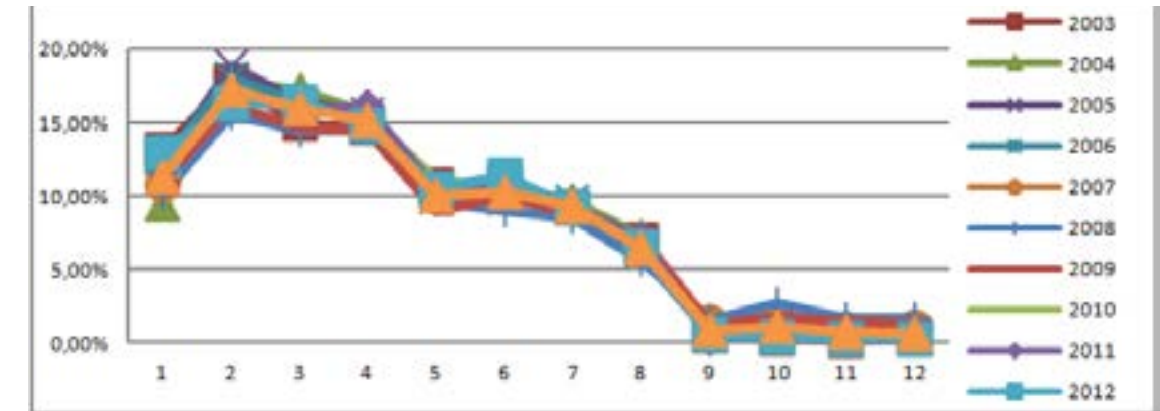


Gráfico 5. Distribución de los accidentes por hora de la jornada

En el gráfico 5 se observa la distribución de los accidentes con baja por la hora de trabajo de 2003 a 2012. La 2ª, 3ª y 4ª hora son las que más accidentes se producen, más del 50% de los accidentes suceden en esas horas.



Gráfico 6. Distribución de los accidentes por realización de evaluación de riesgos

En el gráfico 6 se observa la distribución de los accidentes por la realización de la evaluación de riesgos realizada. La evaluación de riesgos, que no estaba realizada en el año 2003 en el 37% de las empresas, ha mejorado hasta el 21% en el 2012. Aun así, 1 de cada 5 trabajadores no posee evaluación de riesgos.

// Artículo de investigación

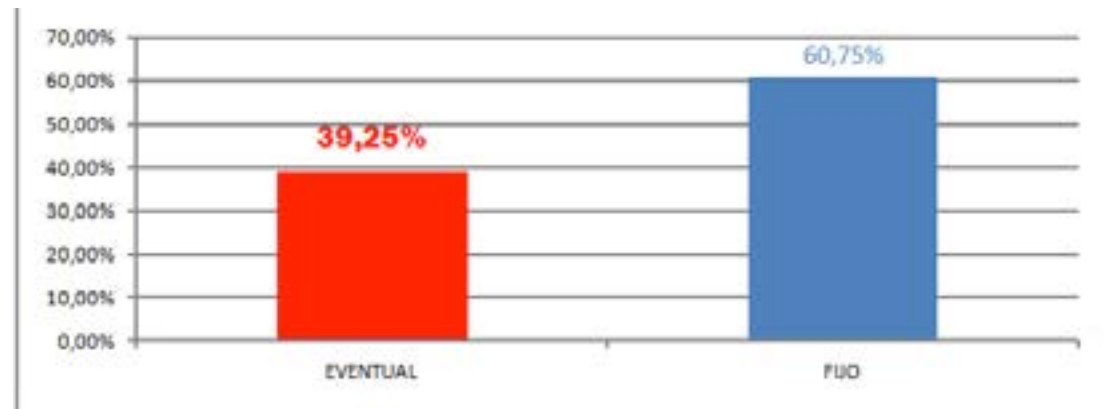


Gráfico 7. Distribución de los accidentes por tipo de contrato

En el gráfico 7 se observa la distribución de los accidentes con baja según el contrato laboral de 2003 a 2012. Los contratos eventuales han ido descendiendo a lo largo de los años, si bien es cierto que su reducción ha coincidido con el inicio de la crisis en el año 2008.

4.2. Determinación de la fórmula predictora

La formulación matemática describe el proceso práctico de cálculo de la modelización de los factores intervinientes en un plan de PRL en la industria siderúrgica. El índice de regresión indica que el modelo se ajusta al 80,86 % de la variabilidad en ICB con diferente número de variables independientes. La salida muestra los resultados de ajustar un modelo regresión no lineal para describir la relación entre ICB y las 9 variables independientes.

La ecuación resultante para los años 2003- 2012 es:

$$ICB=0,03*ITB-0,079*IAL+0,031*IC+0,052*IJL-0,351*IFL+0,0009*IE+0,237*IH-0,009*IS+0,0081*IRB+0,081$$

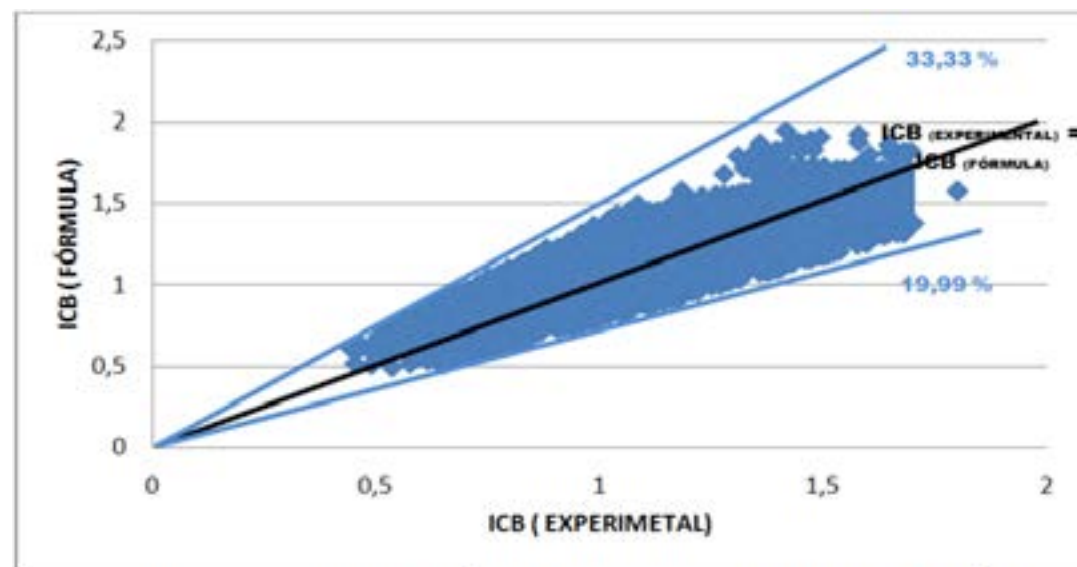


Gráfico 8. Relación entre el Índice de Coste Básico Experimental y el Índice de Coste Básico obtenido en la regresión no lineal

A la ecuación resultante se ha eliminado las variables, aplicando el criterio del menor valor de los exponentes, para estudiar la convergencia posteriormente y determinar la relevancia que tenían en el modelo. Dicho modelo sufre una variación del índice de regresión con un decremento más intenso al retirar los índices:

IAL, índice de antigüedad laboral, es decir antigüedad del trabajador en el puesto de trabajo.

IJL, índice de jornada laboral, es decir tipo de jornada laboral; jornada completa de 8 horas y jornada parcial de 4 horas.

IC, índice contractual, es decir tipo de contrato; contrato eventual o contrato fijo.

Los índices anteriores son los que mayor variación presentan en el modelo estudiado del Índice de Coste Básico. Relacionando los gráficos obtenidos mediante tratamiento estadístico (apartado 3.3) y los obtenidos mediante la regresión multivariable no lineal (apartado 4) se puede concluir que en todos los modelos al calcular el índice de regresión eliminando:

1) IRB (Índice de Recuperación Baja) el valor del índice permanece prácticamente inalterable por lo que los días de baja no tienen influencia en el modelo matemático. Una vez que se materializa el accidente y por lo tanto la lesión del trabajador la cantidad de días perdidos o de baja no siguen un perfil determinado ya que influyen otras variables que no se pueden establecer y calcular con anterioridad tales como: la salud del propio trabajador con antelación al accidente, la especialización de los servicios médicos.....

2) IAL (Índice de Antigüedad Laboral) el valor del índice disminuye por lo que la antigüedad del trabajador tiene una gran influencia en el modelo matemático, observando en las gráficas estadísticas se refuerza ya que a partir de los 14 meses de antigüedad del trabajador desciende con una pendiente pronunciada.

La antigüedad se refleja y relaciona con la edad de los trabajadores accidentados ya que en las franjas donde más accidentes se producen, entre 26 y 34 años, por regla general es donde los contratos son en un porcentaje más alto eventuales, con jornadas no completas y por lo tanto la antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo mínima.

// Artículo de investigación

3) ITB (Índice Temporal Baja) el valor del índice permanece prácticamente inalterable por lo que los días de baja no tienen influencia en el modelo matemático. Es decir, una vez que se materializa el accidente con baja y por lo tanto la lesión del trabajador la cantidad de días perdidos o de baja no siguen un perfil determinado ya que influyen otras variables que no se pueden establecer y calcular con anterioridad tales como: la salud del propio trabajador con antelación al accidente, la especialización de los servicios médicos.....

4) IJL (Índice de Jornada Laboral) el valor del índice disminuye por lo que la jornada laboral del trabajador tiene una gran influencia en el modelo matemático, observando en las gráficas estadísticas se refuerza ya que los accidentes se manifiestan en la 2° 3° y 4° de trabajo.

5) IC (Índice Contractual) el valor disminuye por lo que el tipo de contrato del trabajador tiene una gran influencia en el modelo matemático, observando en las gráficas estadísticas se refuerza ya que los accidentes se manifiestan en los trabajadores con contratos eventuales en un 39%.

Acompañan estos datos que la evaluación de riesgos no esté realizada, en un 37% al principio del estudio en el año 2003 y en un 21% en el año 2012. En trabajos eventuales es más difícil que al trabajador se le haya informado y formado, cumpliendo los artículos 18 y 19 de la ley de prevención de laborales 31/1995, sobre la evaluación de riesgos y por supuesto que la haya entendido y asimilado para evitar las situaciones de riesgo.

Agrupando los años estudiados en dos periodos, del año 2003 al 2008 y del año 2009 al 2012, en función de la crisis económica sufrida se obtiene un índice de regresión ligeramente mayor en ambos periodos que en el conjunto de los años.

El índice de regresión en el periodo del año 2003 al 2008 se ajusta al 81,71 % de la variabilidad en ICB con diferente número de variables independientes. La salida muestra los resultados de ajustar un modelo regresión no lineal para describir la relación entre ICB y las 9 variables independientes:

$$ICB=0,032*ITB-0,078*IAL0,036*IC0,462*IJL-0,340*IFL-0,001*IE0,226*IH-0,011*IS0,007*IRB 0,081$$

El índice de regresión en el periodo del año 2009 al 2012 se ajusta al 80,95 % de la variabilidad en ICB con diferente número de variables independientes. La salida muestra los resultados de ajustar un modelo regresión no lineal para describir la relación entre ICB y las 9 variables independientes:

$$ICB=0,0305*ITB-0,082*IAL0,031*IC0,058*IJL-0,326*IFL 0,003*IE0,219*IH-0,016*IS0,005*IRB 0,083$$

5-. CONCLUSIONES.

El modelo elaborado tiene la posibilidad de:

Determinar a priori el índice coste baja de cada trabajador en función de una serie de variables conocidas como son la edad de trabajador, la antigüedad, el tipo de contrato, la jornada y otras desconocidas como son los días de baja, las horas trabajadas en la empresa, las horas de ese día trabajadas antes del accidente, el día de la semana, la hora del accidente.

Comparar los índices de coste baja de cada trabajador de una empresa con el resto de trabajadores para identificar cuál de ellos es más factible que sufra un accidente y por lo tanto a quien se debe prestar más atención y vigilancia.

Comparar los índices de coste baja de cada empresa comparándola con empresas con el mismo CNAE e incluso del mismo sector o de sectores diferentes.

Cuando ocurre un accidente se debe responder al COMO / PORQUE / DONDE se ha producido, pero se puede anticipar al accidente estadísticamente respondiendo a las preguntas de QUIÉN, CUANDO, etc... para ello se debe reforzar la vigilancia para minimizar los accidentes:

Los TRABAJADORES de edades comprendidas entre los 26 y 34 años.

Los TRABAJADORES con menos de 14 meses de antigüedad.

Las horas del día entre las 10 y las 12 de la mañana y a las 17 de la tarde.

El día de la semana es el lunes, seguido de martes y miércoles.

La hora de trabajo la segunda hora, seguida de la tercera y cuarta.

La evaluación de riesgos sin realizar.

El tipo de contrato eventual.

Los meses de Mayo y Junio, seguido de marzo.

Si quieres ampliar información, puedes consultar el [resumen ejecutivo completo](#) de este estudio



ASOCIADOS
AEPSAL

3,5% dto.

SPA/SPM/SPP

10% de dto.



Gabinetes

DESDE
385,00 €

Técnicos

DESDE
370,97 €

Péritos

DESDE
182,21 €

SPA/SPM/SPP

DESDE
1.245,85 €

Buenos días,

El otro día tuve un accidente de tráfico al volver del trabajo, ocurrió al salir del Supermercado al que había ido a comprar para la cena. Tengo entendido que para que se considere accidente de trabajo tienes que ir directo del trabajo a casa, pero también he oído que se están ampliando los casos que entran en los accidentes in itinere. ¿Se puede considerar mi accidente in itinere? Para más detalle comentar que soy funcionario en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, trabajo de 7:30 a 15:00 en Madrid, el accidente ocurrió a las 16:20 y la hora consta en el parte que hizo la Guardia Civil.

El accidente in itinere es una figura de creación jurisprudencial que fue incorporada a la Ley General de la Seguridad Social en su art. 115.2.a, hoy art. 156.2.a, en la que simplemente consta que tendrán la consideración de accidente de trabajo "Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo".

Ha vuelto a ser la jurisprudencia la que ha delimitado esta escueta definición, exigiendo cuatro elementos para que un accidente se considere in itinere (teleológico, geográfico, cronológico y de idoneidad del medio). Hoy nos ocupa el elemento geográfico, que en un principio se definió como "el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa", aunque como comentas este concepto se ha ido ampliado para "adaptarlo a la nueva realidad social".

Estas palabras constan en la STS de 26 de diciembre de 2013, que consideró in itinere el accidente ocurrido un domingo por la noche a más de 350 Km del centro de trabajo al que debía incorporarse al día siguiente. El trabajador vivía en León y trabajaba en Soria, por lo que se desplazaba los viernes a su domicilio y los domingos a su trabajo. El TS considera que viajar ese día y a esa hora "era una opción adecuada para, después del descanso, poder incorporarse al día siguiente al trabajo en unas condiciones más convenientes para la seguridad y el rendimiento laboral".

El TJS del País Vasco, en su sentencia del 10 de febrero de 2015, consideró in itinere el accidente de un trabajador que se detuvo a ayudar a los ocupantes de un vehículo accidentado.

El TSJ de Galicia, en su sentencia del 14 de julio de 2015, consideró in itinere el accidente de tráfico de una trabajadora que salió antes de su trabajo por motivo de conciliación familiar.

Y el mismo TSJ de Galicia, en su sentencia del 12 de mayo de 2016, consideró in itinere el accidente también de tráfico de una trabajadora al volver de comer en un restaurante al que no iba habitualmente.

Por todo ello, vemos posible que un accidente como el tuyo pueda ser considerado in itinere, probablemente después de varios recursos y juicios.

Ahora bien, nos indicas que eres funcionario de la Administración General del Estado y dichos funcionarios, entre otros, no se rigen por la Ley de la SS, sino por Ley de Clases Pasivas del Estado (RDL 670/1987) que exige que el accidente haya "acaecido en el lugar y tiempo de trabajo", tal como consta en la sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de abril de 2016

Comentar que en julio de 2015 se presentó una propuesta legislativa de modificación del RDL 670/1987 (págs. 14-15) para incluir los accidentes in itinere, citando el Convenio 121 de la OIT. Pero la iniciativa no prosperó.

VENTAJAS DE ASOCIARSE A AEPSAL

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

I. ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

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

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

II. DESARROLLO PROFESIONAL

Master universitario oficial en PRL.

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

Servicio de Consultas jurídicas y de legislación.

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

Soporte a la formación.

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

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

Servicio de Bolsa de Trabajo.

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

Proyectos profesionales.

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

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

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

Soporte para trabajar en Europa.

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

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

III. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS PROFESIONALES

Abogado especializado en PRL.

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

Póliza de Responsabilidad Civil.

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

Promoción empresarial.

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

Servicios de auditorías.

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

Equipos de seguridad, protección laboral y señalización.

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

IV. OTRAS OFERTAS

Descuento en seguros.

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

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

Otras ofertas.

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

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





AEPSAL comparte la definición de absentismo de Ayming, y cómo lo computa

Porque es muy importante tener una definición común de absentismo y porque no es absentismo la formación en PRL, los permisos de maternidad o paternidad o cualquier otro permiso, o las vacaciones, ni ... apostamos por la forma de computar el absentismo de Ayming. Porque hace falta un estándar. [Enlace a la noticia Leer más](#)



Estudio sobre los accidentes laborales viales 2016 hasta septiembre. Más muertes que todos los demás accidentes juntos

Detallamos los cuatro tipos de accidentes viales 2016, detalle que sólo han realizado hasta la fecha la Fundación Mapfre y AEPSAL en su estudio "Análisis evolutivo de la seguridad laboral vial (2003-2012)" [Leer más](#)

Un asociado de AEPSAL finalista de los premios ATLANTE de Foment del Treball

Los premios ATLANTE destacan el 'Estudio estadístico y modelo matemático para la reducción de la accidentalidad en la industria siderúrgica', que aporta una nueva metodología de previsión de la accidentalidad según las características y sector de la empresa. [Leer más](#)



Recopilación de normas, guías y sentencia sobre las obras sin proyecto son objeto de debate, al no existir ninguna normativa específica. Aunque hoy en día existe material suficiente para disipar dudas. [Leer más](#)



AEPSAL participo en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y en la campaña #16days contra la violencia machista. [Enlace a la poesía de Agustín García Calvo.](#) [Enlace a las 23 noticias de la campaña #16days](#) publicadas en nuestra web.

Los pasados días 20 y 21 de Octubre tuvo lugar el meeting semestral de ENSHPO en Wroclaw (Polonia). AEPSAL asistió por medio de la Sra. Mireya Rifá que realizó una presentación de las actividades de nuestra Asociación. [Leer más](#)



Presentación de la 1ª encuesta en España a técnicos de PRL a la Directora del INSHT

D. Rafael Ruiz Calatrava, Presidente del CGPSST y D. Ismael Sánchez-Herrera Bautista-Cámara Vocal de la Junta Directiva de AEPSAL y Director y coautor de la 1ª ENCUESTA EN ESPAÑA A TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, la presentaron a la Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ilma. Sra. Dª Maria Dolores Limón el pasado 4 de noviembre. [Leer más](#)

El I Simposium de la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad en el Trabajo celebrado el pasado 3 de noviembre con el título "Las nuevas formas de comunicación en salud laboral y prevención de riesgos a debate", premió a dos asociados de AEPSAL, de los tres que accedieron a finalistas. [Enlace a la noticia.](#) En la imagen el Sr. Ismael Sánchez-Herrera y el Sr. Aitor González con sus diplomas. El tercer finalista asociado a AEPSAL fue el Sr. Francisco Nebot Edo. [Leer más](#)

AEPSAL contribuyó a la campaña Europea «Trabajos saludables en cada edad» con el curso gratuito "Gestionar el envejecimiento desde la Seguridad y Salud en el Trabajo" durante la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el pasado mes de octubre. "El curso sigue disponible en nuestro campus" [Leer más](#)

// Normativa preventiva

► **Modificado el RD 102/2011, de 28 de enero**, relativo a la mejora de la calidad del aire, que desarrolla la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmosfera. [Leer más](#)

► **El derecho a desconectar del trabajo en España.** En Francia ha entrado en vigor por Ley para empresas de más de 50 trabajadores ¿Cómo está esta cuestión en España? Citamos normativa, jurisprudencia y algunos consejos prácticos. [Leer más](#)

► **El INSS reconoce la enfermedad profesional causada por exposición al amianto SIN NECESIDAD DE IR A JUICIO** a un trabajador de Guipúzcoa que tiene una invalidez permanente absoluta. Esperemos que la nueva actitud continúe. [Leer más](#)

► **El MEYSS sacará a libre concurrencia las subvenciones PRL.** Las subvenciones PRL del Estado dejarán de estar controladas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y los agentes sociales. Habrá que ver a quien se adjudican. [Leer más](#)

► **Enmarcados en la campaña ibérica de accidentes de trabajo**, estos 12 videos ITSS pueden ayudar a mejorar las investigaciones que hacemos los TPRL. [Leer más](#)

► **Asturias actualiza su normativa en el uso de desfibriladores fuera del ámbito sanitario** con el Decreto 54/2016, de 6 de octubre. Serán obligatorios en determinados centros. Ya son obligatorios en 5 CCAA. [Leer más](#)

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



Psya
ASISTENCIA

PSYA te acompaña para:
Transformar MODELOS
Cambiar HÁBITOS
Superar DIFICULTADES

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



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



**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



ERGO - LABORIS s.l.
Prevenció de Riscos Laborals

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

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

CCOO consigue la primera incapacidad absoluta por migrañas. En otros casos habían sido una parte de la enfermedad pero nunca la causa única de la incapacidad absoluta por migrañas. La dificultad para demostrar una enfermedad que no se puede demostrar ha sido una importante barrera, pero no ha impedido conseguir el justo triunfo. El INSS puede recurrir. [Enlace a la noticia](#)

El TSJ de Galicia vuelve a ampliar los límites de los accidentes in itinere. Lo hizo anteriormente en su sentencia de 14 de Julio de 2015, para dar cabida a un desvío del trayecto de regreso por motivo de conciliación familiar. En esta ocasión diluye el concepto de propio domicilio. [Enlace a la noticia](#)

Teresa Romero pudo contraer el ébola "en el colmado de la esquina". Archivado el contagio por ébola de Teresa Romero porque no se sabe "ni dónde ni de qué manera se produjo dicho contagio", según la sentencia. Añadimos nuestro comentario sobre las diferencias entre las vías jurisdiccionales. [Enlace a la noticia](#)

Un juez de Gran Canaria amplía el RD de EEPP para reconocer una enfermedad profesional por exposición a agentes biológicos a un bombero. No es fácil ampliar el RD de EEPP. Un juez de Gran Canaria lo hace para reconocer una enfermedad profesional por exposición a agentes biológicos a un bombero. [Enlace a la noticia](#)

Hoy: el #amianto sigue aumentando el listado de enfermedades profesionales. El Juzgado Social 3 de Barcelona ha dictado una sentencia en que admite que el amianto aumenta las enfermedades profesionales al causar un cáncer de esófago. El cáncer de laringe entró en el RD

1299/2006 hace un año. [Enlace a la noticia](#)

Condena penal a Colegio y padres por ciberbullying a una profesora. La Audiencia Provincial de Guipúzcoa condena por ciberbullying a la escuela a los padres de la acosadora. Las medidas preventivas se adoptaron después de los hechos. [Enlace a la noticia](#)

Equiparar la baja por embarazo de riesgo y por maternidad a otro tipo de permisos es discriminación por razón de sexo. El Tribunal Constitucional fijó el pasado mes de octubre que no se pueden tratar la baja por maternidad y embarazo como cualquier otro permiso. [Enlace a la noticia](#)

El TS condena a una TV por causar victimización secundaria a una víctima de la violencia machista. Ayer hablamos de la victimización secundaria y sus efectos para la mujer, hoy de las consecuencias para el culpable de causarla, en reciente sentencia del TS de octubre de 2016. [Enlace a la noticia](#)

El TSJ de Euskadi confirma el despido de un mando que no paró el acoso laboral y sexual. El responsable de un equipo de servicios de seguridad fue despedido por consentir y no comunicar a la empresa el acoso laboral y sexual de un empleado a sus compañeras. El acosador también fue despedido. [Enlace a la noticia](#)

No computar como trabajo el "Servicio Social de la Mujer" es discriminatorio. El "Servicio Social de la Mujer" debe computar como tiempo de trabajo a efectos del cálculo de la jubilación. Lo avalan dos sentencias de dos TSJ. El INSS recurre la

de instancia y no se le puede condenar en costas. [Enlace a la noticia](#)

La Audiencia Provincial de Valencia condena un anuncio sexista. En una reciente sentencia de la AP de Valencia se condena el anuncio sexista de una empresa cementera. Los motivos nos parecen obvios. [Enlace a la noticia](#)

El Supremo matiza los sutiles límites de los infartos laborales. La consideración de ictus o infartos laborales o comunes depende de sutilezas que, por suerte para evitar juicios, la doctrina del TS tiene bien establecidas. [Enlace a la noticia](#)

Absolución del técnico de PRL por imputación penal, el peligro de los TPRL. Las imputaciones en vía penal de los TPRL son demasiado abundantes en España, y también las condenas, muchas veces por llegar a un acuerdo para evitar el juicio. En este caso la AP absuelve al técnico de PRL 4 años después del accidente. [Enlace a la noticia](#)

TSJ de Catalunya: sin acoso sexual y moral existe culpa de la empresa si falta PRL. Los miércoles sentencia, hoy: Para el TSJ de Catalunya existe culpa de la empresa por falta de PRL aún sin probarse el acoso sexual y moral. [Enlace a la noticia](#)



UNADAP
Atendiendo desde 2005

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

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

OFERTAS PROFESIONALES DEL SECTOR

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



MASTER UNIVERSITARIO OFICIAL EN PRL
Acuerdo con la Universidad Francisco de Vitoria para cursar el Máster Universitario Oficial on line. Precio especial de 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



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.



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](#)



Diseñamos soluciones y servicios de base tecnológica para empresas de los sectores más diversos. La experiencia nos ha llevado a desarrollar servicios específicos para lograr una eficiente gestión de la información, facilitando y optimizando aquellas tareas que consumen de manera ineficiente los recursos de las empresas. Ofrecemos descuentos a los asociados a AEPSAL de un 15% en nuestros servicios. [Más información: http://www.adding-plus.com/](http://www.adding-plus.com/).



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



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



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



Preven Control

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



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



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

// Ofertas asociados



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



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



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

Otras ofertas.



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



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



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



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



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

// Eventos

AGENDA DE EVENTOS

Nacionales

15-16.3.2017

Madrid. El talento aplicado a la gestión de la salud integral. Organiza por Fundación ORP en el marco del Lean ORP conference
[Más información e inscripciones](#)

15.3.2017
4.4.2017

Madrid-Barcelona. Catálogo de buenas prácticas en seguridad y salud laboral. Organiza PRL Innovación. [Más información e inscripciones](#)

29-30.3.2017

Barcelona. I Jornada de Seguridad en la Industria. Organiza Fundación Borrmart, Seguritecna y Red Seguridad.. [AEPSAL colabora y asistirá](#)
[Más información e inscripciones](#)

31.3-1.4.2017

Oviedo. XVIIIª Jornadas Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social. Organiza el CGRICT. Incluye la entrega de los Premios Prever. [AEPSAL asistirá](#) [Más información e inscripciones](#)

5.4.2017

Barcelona. II Congreso Nacional de Jefes de Seguridad. Organiza por AJSE (Asociación de Jefes de Seguridad de España). [AEPSAL colabora y asistirá](#) [Más información e inscripciones.](#)

6-7.6.2017

Barcelona. Gestionar con talento el enriquecimiento generacional de la empresa. Organiza por Fundación ORP en el marco del Lean ORP conference [Más información e inscripciones](#)

8-10.6.2017

Madrid. V Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos. Organiza la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo (SCMST) [AEPSAL colabora y asistirá](#) [Más información e inscripciones](#)

5-6.10.2017

Madrid. CONGRESO PREVENCIÓN 2017. Compartiendo conocimiento e ilusión en torno a la Salud, Seguridad y Bienestar en el trabajo. [AEPSAL colabora y asistirá](#) [Más información e inscripciones](#)

Internacionales

16-19.5.2017

San Luís Potosí (México). XVII Encuentro Internacional sobre Prevención y Salud Laboral [Más información e inscripciones](#)

1-5.10.2017

Barcelona. 10th World Congress of Chemical Engineering. Organizado por WCEC, EFCE y ESBES. [Más información e inscripciones](#)

1-5.10.2017

Dusseldorf. Congreso A+A. Organizado por la OIT y la ISSA con la colaboración de la EU-OSHA, [AEPSAL asistirá](#) [Más información e inscripciones](#)

