

PREVENCIONISTAS

Revista de los especialistas
en prevención y salud laboral

Nº 24 Mayo 2017



D. Miguel Ángel Barrientos y D^a. Juana María Pardo

LAS RESPONSABILIDADES DEL INCUMPLIMIENTO DE LA PRL

¿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 aepsal@aepsal.com

Preven Control
 Consultoría avanzada en Seguridad y Salud Laboral
www.prevencontrol.com
 902 112 124

PREVENCIONISTAS agradece las colaboraciones en los escritos que recibe tanto de especialistas como de empresas e instituciones.
 PREVENCIONISTAS no se responsabiliza de las opiniones incluidas en los artículos. La aceptación del artículo para su publicación, no implica conformidad con su contenido.
 Se autoriza la reproducción previa notificación a [PREVENCIONISTAS](#) y citando su autoría y su procedencia.



EDITA
 Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral
 AEPSAL

Dirección
 Rda. Sant Pere, 40 4-1
 08010 Barcelona

Teléfono
 934 760 998

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

CONSEJO DE REDACCIÓN
Presidente
 Josep Orrit Virós

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

DIRECTORA
 Mireya Rifá Fabregat

DEPARTAMENTO COMERCIAL
 Marga Sebastián
aepsal@aepsal.com

MAQUETACIÓN
 Josefa Castro

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

DISTRIBUCIÓN
www.aepsal.com

REDES SOCIALES
Facebook
Twitter
LinkedIn



Mireya Rifá Fabregat
 Representante de AEPSAL en ENSHPO
 EuroOSHM

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

El pasado 1 de Enero entro en vigor en Francia, una disposición de su reforma laboral o Ley El Khomri, en la cual se reconoce el derecho a la desconexión digital del trabajador con su empresa una vez finalizada la jornada laboral.

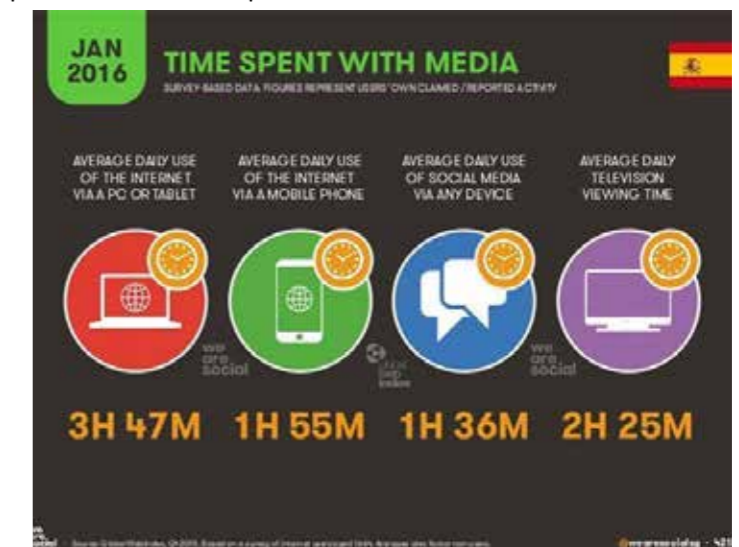
La regulación francesa no establece unas normas claras al respecto sino que lo deja en manos de la negociación colectiva ente empresas y trabajadores (mediante los delegados de personal o representantes sindicales) la redacción de las normas que habrán de regir laa políticas de “desconexión” de la empresa.

Esta iniciativa puesta en marcha en Francia ha abierto un debate en nuestro país.

Según el último estudio, año 2016, sobre el uso redes sociales e internet realizado por “ We are social”, en 30 países, entre los que se encuentra España, ocupamos el puesto número 13 en el Ranking.

El 77% de los españoles usa internet, y el 48 % dispone de perfiles en redes sociales, nuestro uso de internet se basa en un 56% vía PC's y un 39% vía dispositivos móviles, siendo este porcentaje el que va en aumento año tras año, por ser el uso de este tipo de dispositivo cada días mas usado.

¿Qué redes utilizamos más? Este año por primera vez, WHATSAPP, ha desbancado a FACEBOOK, siendo estas utilizadas por un 45% y 44%, respectivamente, de la población.



Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral



Estos datos nos proporcionan una visión general, de la implantación de internet y redes sociales en la sociedad española.

Empecemos por el principio, si se dispone de un dispositivo móvil de empresa, tendría sentido pensar que sería más fácil la desconexión, se desconecta u "olvida" dicho dispositivo después de la jornada laboral, y "desconexión" realizada.

Si nuestro dispositivo es de uso compartido, sería más complicado realizar dicha desconexión, es difícil no conectarse o visualizar mensajes y correos, cuando usas dicho dispositivo para uso personal. En este momento se entra en un bucle, con una mezcla de sentido de la responsabilidad y miedo a las represalias, que nos hace estar en continua conexión, no física o presencial, sino mental, con nuestro entorno profesional.

La ley francesa prevé dicha desconexión para empresas de más de 50 trabajadores, en España, un grupo político ha presentado una propuesta no de ley, para que en nuestro país se implante lo mismo, pero a todos los niveles y con regulación.

Según los expertos, en este sentido, y no explícitamente, la ley española regula este derecho de los trabajadores, la extensión de la jornada laboral, las horas complementarias, las horas extras y el computo de horas anuales, son situaciones que se encuentran encubiertas y que realmente no son denunciadas, y normalmente al no realizarse una denuncia previa, incurren en un deterioro de la relación laboral y crean situaciones de estrés o síndrome de burn out.

Nuevamente las PYMES, son las que más sufren en este sentido de la "conexión permanente", porque la desconexión digital no es solo relativa a la finalización de la jornada laboral, está relacionada con la conciliación, con el bienestar físico y mental, la racionalización de horarios, el "presentismo" y claro está con la productividad.

Las PYMES, sobre todo aquellas en las que el empresario también es trabajador/operario, y en las de ámbito industrial hay mayor incidencia, demuestran una carencia en la aplicación de estos conceptos, la precaria situación económica vivida en los últimos años, ha hecho que más allá de evolucionar y avanzar en estos aspectos tan básicos para todos, y tan importantes para la seguridad y salud de los trabajadores, retrocedamos hacia un entorno donde estos principios se tornan en utopías.

Hay que seguir avanzando, el HORIZON 20+20 de la UE, incide en las PYMES; como motor económico de la UE y principal fuente de trabajo, así que utilicemos el término "desconexión digital" para avanzar en los otros aspectos, utilicemos la base de la tecnología como una fuente de innovación y en nuestro provecho y no como una lacra que lejos de ayudar nos impida alcanzar realmente una base preventiva efectiva para los trabajadores.

Como siempre amig@s PRVENCIONISTAS os invito a participar de esta vuestra revista, a través de artículos, opiniones o publicidad, Nos vemos en el siguiente número.

Únete a nuestra Red

EMPRENDE CON PREVENSYSTEM.

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

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

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



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

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

REQUISITOS DE ACCESO A PREVENSYSTEM.

Seleccionamos profesionales de excelente trayectoria.

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



SUMARIO

Editorial

3

Sra. Mireya Rifá Fabregat
El derecho a la desconexión

Entrevista

8

D^a. Juana María Pardo y D. Miguel Ángel Barrientos
Las responsabilidades del incumplimiento de la PRL

Artículo de opinión

11

Carmina Santamaria
El sistema de prevención de riesgos profesionales en Francia (2)

Artículo de opinión

17

Gabriel César Jiménez
Otra forma de aprender en prevención de riesgos es posible

Artículo de investigación

Josep Orrit Virós
Sobre la obligatoriedad del registro de la jornada laboral, o como una obligación se convierte en un derecho

24

Artículo de investigación

Margarita Cabrejas Artola
Prevención penal en el mundo empresarial

36

El consultor responde

Las responsabilidades de los técnicos que realizan planes de autoprotección

41

Noticias de AEPSAL, Normativa, Agenda

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

42

LAS RESPONSABILIDADES DEL INCUMPLIMIENTO DE LA PRL



D.ª Juana María Pardo

Abogada y socia de Universitas Legis. Mediadora Civil y Mercantil. Ex Magistrada Suplente de la Audiencia Provincial de Almería. Especialista en Derecho Mercantil.

Máster en "Estudios Jurídicos Comunitarios" por el Colegio de Europa (Brujas, Bélgica). Máster en "Dirección de Empresas de Economía Social" por la Universidad de Almería.

D. Miguel Ángel Barrientos

Abogado y socio de Universitas Legis. Mediador Civil y Mercantil. Especialista en Derecho Penal y Laboral.

Máster en "Abogacía" por el Il.º Colegio de Abogados de Almería. Máster en Derecho de Empresa y de la Actividad Agroalimentaria por la Universidad de Almería. Experto en Mediación Civil y Mercantil por la Universidad San Pablo CEU.

Resumen

El incumplimiento de la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales, puede conllevar responsabilidad penal y civil tanto de la empresa infractora, como de sus administradores y responsables técnicos.

Asimismo, la empresa puede ser sancionada en la jurisdicción administrativa y verse obligada a abonar un recargo de prestaciones en el ámbito de la Seguridad Social. La implementación de un plan de cumplimiento normativo puede eximir o atenuar la responsabilidad de la Empresa y de los órganos de administración.

Abstract

In case of breach of the Spanish labour prevention Law, the Company, its directors and its managers or technicians can be held responsible in the penal and in the civil field.

The Company can also be sanctioned in the administrative area and can be obliged to pay further charges in the Social Security field. The implementation of a Compliance Plan can exempt or reduce the liability of the company and the directors.

- ¿Qué es Universitas Legis?

Universitas Legis es un despacho profesional que ofrece un servicio de asesoramiento legal integral y multidisciplinar a empresas y particulares, tanto en el ámbito nacional como internacional. Uno de nuestros principales valores es la alta cualificación y especialización de los integrantes del Despacho y su formación continua.

- ¿Quiénes lo conforman?

Está compuesto por abogados con dilatada trayectoria profesional y profesores universitarios, todos ellos especializados en cada una de las ramas jurídicas, siendo el trabajo en equipo el signo distintivo de la Firma.

- ¿Cuáles son sus principales ramas de actuación?

Ofrecemos nuestros servicios con carácter multidisciplinar, especialmente en el ámbito penal, mercantil, civil, fiscal, administrativo y laboral.

- ¿En materia de prevención de riesgos laborales, cuál es su experiencia?

Hemos tenido ocasión de asumir la defensa letrada de empresas a cuyos representantes legales o técnicos se les imputaba un delito contra la seguridad de los trabajadores, así como a empleados lesionados en accidentes laborales.

A este respecto, debe tenerse en cuenta que el art. 316 y siguientes de nuestro Código penal se remite a la legislación específica para determinar cuáles son las medidas de seguridad e higiene adecuadas que deben cumplirse por los trabajadores a la hora de desempeñar su actividad.

- Tras tener experiencia en materia jurídica en la defensa tanto de empresas como de trabajadores afectados por un accidente laboral, ¿Cuáles son los aspectos en los que creen que la normativa falla?

El marco normativo viene establecido principalmente por la Directiva marco 89/391 sobre Salud y Seguridad en el

Trabajo, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada por el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado mediante Real Decreto 39/1997 y normativa específica según el sector de actividad. En la práctica, la normativa es muy extensa y se encuentra muy dispersa.

La principal dificultad es que las medidas contempladas en los planes de prevención de riesgos laborales, se ejecuten de forma adecuada por los trabajadores. Ello se debe a que el empresario y sus responsables técnicos no sólo tienen la obligación de planificar el método de actuación, sino también la de vigilar que los trabajadores cumplan las medidas estipuladas, anteponiendo dicho cumplimiento a cualquier otra consideración.

- La normativa en PRL, es muy extensa, y en muchos casos es difícil de gestionar y cumplir por la PYMES, ¿Es el Compliance una solución útil y práctica para estas empresas?

Sí, los planes de cumplimiento normativo, también llamados Compliance

Programs, son una medida complementaria y adicional a los planes de prevención de riesgos laborales. Dichos planes de cumplimiento persiguen eximir o atenuar la responsabilidad penal de la empresa (regulada en el art. 31 bis del Código Penal), y en consecuencia la responsabilidad en el ámbito civil.

Además, y no menos importante, debe tenerse en cuenta que contar con los referidos planes de cumplimiento ayuda a preservar la reputación y buena imagen empresarial.

En caso de incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales por la empresa, ésta podría verse obligada a hacer frente a sanciones impuestas por la Administración, de acuerdo con lo establecido en el Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). No obstante, en virtud del principio non bis in ídem, si la empresa en condenada en el ámbito penal, no podrá ser sancionada también en el ámbito

administrativo. Si como consecuencia de dicho incumplimiento, se producen accidentes o enfermedades profesionales, ello podrá conllevar la obligación de asumir recargos de entre un 30% hasta el 50% en las prestaciones económicas de la Seguridad Social que traigan causa en dichos accidentes o enfermedades (art. 123 de la Ley General de la Seguridad Social).

- ¿Qué aporta un Compliance Plan en materia de PRL?

Los planes de cumplimiento recogen la identificación de los riesgos de incumplimiento normativo por parte de la empresa, incluyendo también el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Además, establece medidas que deben llevarse a cabo para evitar la comisión, entre otros, del delito contra la seguridad de los trabajadores, así como pautas relativas a la vigilancia del cumplimiento de dichas medidas por parte de la empresa.

A este respecto, deberá designarse un responsable de cumplimiento normativo, también llamado Supervisor Jurídico o Compliance Officer que estará a cargo de las funciones de control y de vigilancia de dicho Plan. Aún en el caso en que la empresa hubiera designado a un Delegado de Prevención, éste podrá cohabitar con el responsable de cumplimiento normativo.

- ¿Qué servicios ofrece Universitas Legis en esta materia?

Universitas Legis ofrece asesoramiento legal en materia de cumplimiento normativo y elabora planes de prevención de delitos para su implementación en las empresas. Dichos planes deberán ser revisados de forma periódica y eventualmente modificados cuando se produzcan cambios en la organización o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.



**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



EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES EN FRANCIA (2)

EL TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES POR 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)
Marzo 2017

Resumen

A partir de los años 2000, en un contexto económico cambiante, con amplias repercusiones en la organización del trabajo, emerge un nuevo riesgo profesional, que se denomina Riesgo Psicosocial (RPS). Estos riesgos se sitúan en la frontera entre el individuo y su subjetividad y la organización colectiva. Ciertos autores como Machado (2015) en psicología industrial lo llaman riesgo psicoorganizacional (RPSO).

En noviembre del 2007, el ministro de trabajo pide un informe sobre la manera de identificar, cuantificar y hacer el seguimiento de estos riesgos. Este informe será realizado en 2008 por un psiquiatra y el presidente entonces del instituto nacional de estadística, Nasse-Légeron.

Abstract

From 2000's, in a changing economic context, with wide repercussions on work organization, a new professional risk emerges, which is called Psychosocial Risk (RPS). These risks lie at the border between the individual and its subjectivity and collective organization. Authors like Machado (2015) in industrial psychology call it psychoorganizational risk (RPSO).

In November 2007, the Labor Minister asked for a report on how to identify, quantify and monitor these risks. This report will be conducted in 2008 by a psychiatrist and the president, at that moment, of the National Statistical Institute, Nasse-Légeron.

En este artículo completamos la evolución del sistema de prevención francés con las diversas maneras en la que los servicios de prevención ajenos, « Services de santé Inter entreprises » (SSTI) enfocan los riesgos psicosociales que empezamos la revista pasada.

Diferentes enfoques de los riesgos psicosociales en Francia

Desde un punto de vista teórico, encontramos varias disciplinas interesadas por esta cuestión y una gran variedad de conceptos que cada disciplina utiliza de modo diferente.

Para hacer una síntesis de estos modelos teóricos, los hemos separado en dos grupos: por un lado los modelos que se basan en el concepto de stress, y por otro lado los modelos francófonos psicosociales. Efectuamos esta separación puesto que ambas posiciones definen el modo en el que se considera al trabajador y sobre todo la manera de intervenir en las organizaciones.

Intervenciones basadas en los modelos de stress

Tomamos como punto de salida la definición del estrés de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo: «El estado de estrés aparece cuando se produce un desequilibrio entre la percepción individual de las dificultades que impone el entorno y los recursos de los que la persona dispone para hacer frente a ellas »

Distinguimos:

1) -El modelo del Síndrome general de adaptación del biólogo Hans Selye. En su trabajo de 1936, Selye percibe el estrés como un proceso biológico que se desarrolla en

En este artículo completamos la evolución del sistema de prevención francés con las diversas maneras en la que los servicios de prevención ajenos « Services de santé Inter entreprises » (SSTI) enfocan los riesgos psicosociales que empezamos la revista pasada.

tres fases:

- La fase de alerta, en la que el organismo moviliza sus reservas activando el funcionamiento de los órganos vitales. La liberación de hormonas agota las fuentes habituales de energía en un tiempo relativamente corto.

- La fase de resistencia en la que frente a la persistencia de la fuente del estrés, el organismo busca otros recursos energéticos segregando cortisol, produciendo azúcares a partir de grasas y de proteínas. Un índice elevado de cortisol es tóxico para el organismo y genera patologías cardiovasculares.

- La fase de agotamiento, cuando la fuente del estrés se vuelve crónica y el organismo no reacciona. En este caso, el individuo puede utilizar la escapatória de la enfermedad mental.

2)- Los modelos causales de Karasek: exigencias/autonomía, y de Siegrist: esfuerzo/recompensa. Estos modelos aparecieron en los años 80 y su objetivo es aislar los elementos del entorno que pueden ser fuente de estrés, a partir de características individuales y de las situaciones del trabajo para poder superar la percepción individual de un problema.

El modelo exigencia/autonomía en el trabajo de Karasek parte de la hipótesis que la combinación de una fuerte demanda psicológica en el trabajo (V1) junto con una iniciativa débil (V2) aumenta el riesgo de desarrollar un problema de salud en el trabajo. La V1 se refiere a la carga de trabajo, a las exigencias mentales y la falta de tiempo. La V2 hace más bien referencia a las posibilidades de acción de la persona (capacidad de acción y de decisión) de ejercer un cierto control sobre su trabajo y de desarrollar sus competencias y sus habilidades profesionales. A partir de los años 1980, se añade el apoyo social a este modelo.

El modelo de Siegrist se basa en la existencia de un desequilibrio entre una gran cantidad de esfuerzos realizados y una débil recompensa. Este desequilibrio puede ser el origen de reacciones patológicas en un plan emocional y fisiológico.

Estos modelos han dado lugar a unos cuestionarios que son fáciles de administrar y son unos de los más utilizados en las investigaciones sobre la salud en el trabajo.

La cuestión, es que una vez que se ha hecho pasar el cuestionario a los trabajadores, si el problema permanece a escala individual y no se realiza ninguna intervención

Para hacer una síntesis de estos modelos teóricos, los hemos separado en dos grupos: por un lado los modelos que se basan en el concepto de stress, y por otro lado los modelos francófonos psicosociales. Efectuamos esta separación puesto que ambas posiciones definen el modo en el que se considera al trabajador y sobre todo la manera de intervenir en las organizaciones.

// Artículo de opinión

en la organización, hay muy pocas posibilidades de poder regularlo. Con lo cual, a partir de investigaciones recientes y dado que en Francia la cultura colectiva es importante, se han ido añadiendo dimensiones colectivas a este enfoque.

3)- El modelo transaccional de Lazarus supone que ante la percepción de una causa de estrés la persona efectúa una valoración de sus recursos y eventualmente va en búsqueda de otros recursos para reducir la tensión de la situación. Cada individuo, utiliza sus propias estrategias personales de defensa, llamadas coping en inglés.

Una especialidad francófona: los modelos psicosociales del estrés.

En Francia se desarrollan los modelos psicosociales centrados en la actividad. Estos modelos consideran que el trabajo es una actividad que se realiza para otras y con otras personas. Son modelos que tienen en cuenta el aspecto colectivo de la actividad en sus intervenciones.

- El ancestro de estos modelos de algún modo es la ergonomía francófona, que es una disciplina de la acción (Falzon 2004, Lancry 2009). El objetivo de esta disciplina es analizar y transformar las situaciones de trabajo para adaptarlas a las personas, mejorar la seguridad para preservar la salud y ganar en eficacia productiva. Para el ergónomo, la salud es la resultante de las interacciones entre la persona que trabaja y su entorno. El sujeto no se considera un sujeto pasivo sino un operador que piensa y actúa mientras trabaja al mismo tiempo que percibe la existencia de tensiones entre las exigencias de la organización y sus propios recursos. Las patologías aparecen cuando las tensiones son demasiado fuertes o las regulaciones individuales o colectivas se vuelven imposibles.

La intervención en ergonomía se practica desde hace tiempo en la prevención de riesgos profesionales. Por el momento los ergónomos no consideran las dimensiones sociales y de relación que implican los RPS, ni las dimensiones subjetivas.

- La psicodinámica del trabajo: sus fundamentos se encuentran en el psicoanálisis. Este modelo desarrolla un marco conceptual original en el que el trabajo se considera una fuente de salud, sentido e identidad. La investigación se preocupa del sujeto y su historia singular por un lado, y por el otro de la situación de trabajo. La psicodinámica utiliza poco la palabra RPS y se concentra más en la dinámica psíquica y en la creatividad de las personas (Dejours, 2000). El sufrimiento así como

En Francia se desarrollan los modelos psicosociales centrados en la actividad. Estos modelos consideran que el trabajo es una actividad que se realiza para otras y con otras personas. Son modelos que tienen en cuenta el aspecto colectivo de la actividad en sus intervenciones.

las defensas individuales o colectivas son conceptos importantes para este modelo.

- La clínica de la actividad: Se inscribe en un enfoque clínico pero no psicoanalítico, que intenta entender los procesos psicológicos relacionados con el trabajo. Este enfoque insiste en la importancia del estudio de la actividad de trabajo que toma sentido:

En referencia al trabajo real ejecutado, y en referencia a la actividad real. Este enfoque busca la parte colectiva que preexiste al trabajo individual en las reglas de oficio, e intenta aumentar el poder de acción de los trabajadores como medio de preservación de su salud en el trabajo que estaría en relación directa con la capacidad de acción del sujeto, su iniciativa y su creatividad.

En síntesis, estos dos modelos cuestionan las dimensiones subjetivas e intersubjetivas del trabajo, y se preocupan sobre todo del trabajo para abordar los RPS.

Citamos a título de ejemplo, un SSTI en el que el médico se sentía implicado en la prevención de RPS, y con la ayuda de un IRPR ha implementado un tipo de prevención primaria de RPS, basado en un enfoque exclusivamente colectivo, que ha implicado un trabajo previo de captación de empresas. En este caso el papel del SSTI ha sido sensibilizar y convencer poco a poco a las empresas de que adopten su metodología de prevención de RPS, metodología creada por ellos.

Un ejemplo en sentido contrario sería el de un SSTI del centro de Francia al que la Inspección de trabajo pide una intervención en una empresa de 250 trabajadores. Esta petición llega a uno de los médicos del SSTI el cual la transmite al IRPR.

El IRPR responsable de un equipo de 3 técnicos empieza a intervenir en la empresa, y el médico en la primera reunión le discredita delante de los empresarios diciendo que no está de acuerdo con su método.

Esta intervención durará más de diez meses, durante los cuales hay un conflicto y tensiones importantes entre el cuerpo de técnicos y el médico en cuestión. La experiencia se termina favorablemente para la empresa que acaba implementando el plan de acción propuesto por los técnicos sin la autorización del médico.

En cuanto a la modelización de sus intervenciones en prevención de RPS todavía estamos al principio de nuestra investigación, que consiste en afinar nuestra comprensión sobre la manera en la que estos técnicos

En cuanto a la modelización de sus intervenciones en prevención de RPS todavía estamos al principio de nuestra investigación, que consiste en afinar nuestra comprensión sobre la manera en la que estos técnicos aprenden a hacer la prevención de RPS trabajando en ello.



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

OTRA FORMA DE APRENDER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS ES POSIBLE

Gabriel César Jiménez
Gerente GA Consultores



Resumen

Las herramientas y metodologías basadas en las mecánicas del juego son compatibles y complementarias con los métodos tradicionales de aprendizaje para abordar de forma práctica la siniestralidad laboral. Permiten incidir en el comportamiento de los destinatarios, invitándoles a tomar conciencia de los riesgos de su entorno laboral, así como de las consecuencias derivadas de sus decisiones individuales en dicho entorno.

Abstract

Tools and methodologies based on the game mechanics are compatible and complementary to the traditional learning methods to deal in a practical way with workplace accidents. They allow to influence the behavior of the target group, inviting them to become aware of the risks of their work environment, and also of the consequences of their individual choices in that environment.

La siniestralidad laboral preocupa y mucho en el ámbito de la empresa. A la hora de analizar los accidentes de trabajo es habitual investigar los factores técnicos, como el uso inadecuado de los equipos o el incorrecto mantenimiento de las instalaciones, pero ¿es relevante el factor humano y su comportamiento en el ámbito laboral?, ¿puede determinar las causas de un accidente?

// Artículo de opinión

El exceso de confianza, los descuidos, los errores humanos y las conductas imprudentes representan un porcentaje significativo de las causas de accidentabilidad, luego resulta innegable la necesidad de considerar los factores de índole psicosocial en las acciones preventivas desarrolladas por las organizaciones, así como diseñar acciones informativas, formativas, divulgativas y de sensibilización que permitan concienciar a los destinatarios de la necesidad de adoptar y promover conductas y actitudes seguras.

Partiendo de esta premisa y de nuestra amplia experiencia aplicando la gamificación y los serious game en el ámbito de la prevención, hemos ido desarrollando contenidos, materiales didácticos y talleres experienciales con el objetivo de facilitar la asimilación y la transmisión del conocimiento, así como para dar soporte a campañas de sensibilización y concienciación, principalmente en materia de prevención de riesgos laborales.

De este modo, con la utilización de las posibilidades que nos brindan las nuevas tecnologías, junto con la creatividad del equipo de trabajo de GA Consultores hemos diseñado y desarrollado soluciones sencillas e innovadoras para atender y responder a la demanda de nuestros clientes respecto a la necesidad de promover actitudes y conductas seguras en el entorno de trabajo.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, en cuanto a satisfacción y efectividad, a continuación explicamos algunas de las herramientas de trabajo utilizadas por GA Consultores y el porqué, a nuestro entender, del alto grado de aceptación y participación por parte de los destinatarios;

1. Material formativo gamificado y serious game: procedimientos de trabajo

La gamificación y los serious game nos permiten “aprender jugando” y dinamizar y hacer atractivos contenidos, a priori, áridos, favoreciendo la comprensión y asimilación de procedimientos de trabajo, protocolos y pautas de seguridad porque implicamos a los destinatarios. Los invitamos a tomar decisiones y resolver retos en un “entorno amigable” y seguro, pero en el que sus decisiones tendrán consecuencias trasladables a su entorno de trabajo, permitiendo así evidenciar de forma sencilla las medidas y protocolos que deben seguirse para desarrollar su actividad de forma segura, así como las consecuencias derivadas de actitudes, conductas y comportamientos inseguros.

[Enlace al vídeo en Youtube.](#)

// Artículo de opinión

2. Formación inversa para colectivos específicos: Procedimientos de Trabajo.

Este tipo de formación está ideada para que los destinatarios demuestren de forma práctica e interactiva los conocimientos y habilidades que la organización considere oportuno (trabajos de soldadura, manejo aparatos elevadores, manipulación de productos químicos, etc.), con el objetivo de detectar deficiencias y áreas de mejora que permitan adquirir o mejorar las competencias necesarias para desarrollar la actividad de forma segura, eliminar malos hábitos de trabajo y promover conductas seguras en el mismo, con el objetivo final de mejorar la seguridad de todos y para todos en el ámbito del trabajo.

De este modo, es posible recrear múltiples procedimientos integrales de trabajo desde el punto de vista productivo, medioambiental y preventivo, con el objetivo de ofrecer una solución rápida y sencilla en función de las necesidades de la organización: rotación de personal, acciones formativas de reciclaje, altas tasas de siniestralidad o elevado número de accidentes ocasionados por las mismas causas o vinculados a los mismos puestos de trabajo, etc.

[Enlace al vídeo en la web de GA-Consultores](#)

3. Envoltente 360°-Realidad Aumentada.

Esta metodología innovadora en el ámbito de la prevención de riesgos permite conceptualizar y desarrollar vídeos interactivos 360° sobre riesgos laborales en diferentes centros de trabajo y de diversos sectores en función de los procedimientos y/o trabajos definidos en el vídeo.

De este modo, el usuario va evaluando conforme avanza la acción los riesgos existentes, así como las medidas de seguridad necesarias para minimizar los mismos en el escenario virtual en el que se encuentra inmerso.

[Enlace al vídeo en Youtube](#)

Esta metodología innovadora en el ámbito de la prevención de riesgos permite conceptualizar y desarrollar vídeos interactivos 360° sobre riesgos laborales en diferentes centros de trabajo y de diversos sectores en función de los procedimientos y/o trabajos definidos en el vídeo.

// Artículo de opinión

4. Talleres de sensibilización en materia de prevención de riesgos.

4.1 Yincana Sensorial

Basada en la metodología del juego, esta ideada para sensibilizar y concienciar a los participantes de la importancia de la utilización de los equipos de protección individual en el desempeño de su actividad laboral.

Se propone resolver retos sencillos, para evidenciar la importancia de los sentidos de la vista, oído y tacto cuando se realizan las actividades que se proponen, así como las consecuencias a largo plazo derivadas de la no utilización de los equipos de protección.

4.2 Envolverte 360°

Metodología innovadora que permite simular un accidente de trabajo o la realización de una actividad laboral, situando al usuario en un entorno de riesgo pudiendo experimentar la sensación de ser el protagonista de la acción recreada.

Se pone a disposición de los participantes gafas de realidad aumentada, de modo que los usuarios, mediante el uso de las mismas en combinación con grabaciones en vídeo envolvente de 360°, perciben de una forma directa



Basada en la metodología del juego, esta ideada para sensibilizar y concienciar a los participantes de la importancia de la utilización de los equipos de protección individual en el desempeño de su actividad laboral.

// Artículo de opinión

lo que ocurre en esa realidad aumentada inmersiva

4.3 Percepción Real vs Percepción Subjetiva

Recurso visual para evidenciar la subjetividad del factor humano en la percepción de riesgo: ¿por qué no percibimos la existencia de un riesgo?,

Los participantes deberán identificar riesgos en un periodo de tiempo preestablecido y bajo presión, para comprobar la relevancia del factor humano en la percepción y valoración de riesgos

Todas estas herramientas, más allá de la mera transmisión de conocimientos, nos permiten abordar el tema de la siniestralidad de forma práctica y experiencial, con el objetivo subyacente de incidir en el comportamiento y la conducta de los trabajadores.

Si bien cada una de ellas esta conceptualizada y desarrollada para dar respuesta a necesidades distintas, todas ellas invitan a la reflexión, permitiendo sensibilizar y concienciar a los trabajadores respecto a la necesidad de trabajar en entornos seguros.

Concretamente contribuyen a:

- Ayudar a entender los efectos y las consecuencias de nuestras decisiones, actitudes y comportamientos en nuestro entorno laboral.
- Concienciar y sensibilizar en el cumplimiento de las normas y protocolos de prevención, así como en la necesidad de adoptar actitudes preventivas y conductas seguras
- Promover en los trabajadores una conciencia individual y colectiva sobre la importancia de adoptar actitudes preventivas y conductas seguras porque los resultados de una actitud o comportamiento imprudente no se pueden predecir.

De entre los muchos casos de éxito que podríamos enumerar, especial mención merece el proyecto de formación inversa realizado para Nissan Motor Ibérica, ganador del Premio Prever 2015 en la categoría I+D+I, no solo por el reconocimiento sino como ejemplo de acción formativa que contribuyo a concienciar y sensibilizar a distintos colectivos de la organización (mantenimiento, ingeniería y staff) en función de su actividad laboral y responsabilidades, permitiendo entre otros logros promover e integrar una cultura preventiva acorde con la visión, misión y valores corporativos de la compañía.

SEGURO DE
RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL
PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES



ASOCIADOS
AEPSAL
3,5% dto.

SPA/SPM/SPP
10% de dto.



Gabinetes



Técnicos



Péritos



SPA/SPM/SPP



// Artículo de opinión

De este modo, independientemente de los casos de éxito y de los reconocimientos, a tenor de las valoraciones y el feedback recibido de cada una de las soluciones expuestas y teniendo en cuenta los debates que se generan en los talleres de sensibilización, no cabe duda de su aceptación por parte de los participantes. Luego, si la experiencia nos avala y demuestra que efectivamente hay un interés generalizado por estas herramientas como medio para adquirir conocimientos y tomar conciencia de los riesgos presentes en nuestro entorno laboral ¿por qué existe recelo respecto a su utilización?

En muchos casos, puede ser por desconocimiento, cierto es que en toda la historia de la humanidad, los cambios provocan rechazo porque existe una resistencia y una comodidad en el statu quo, de modo que esta resistencia es expresada en términos de preocupación por la aceptación o efectividad, por ejemplo, cuando la causa real de esta resistencia es la del esfuerzo que implica hacer las cosas de forma distinta a cómo se vienen haciendo.

El uso generalizado y masivo, en muchos casos de forma inadecuada y sin criterios pedagógicos definidos, de la gamificación y de los serious game tampoco ayuda, porque ha favorecido la aparición de “gurus” y advenedizos cuyas prácticas desprestigian el trabajo de todos aquellos que llevamos aplicando esta metodologías desde hace más de 10 años.

Y por último, el crecimiento exponencial de las nuevas tecnologías y las voces críticas respecto a su uso también puede influir, si bien las nuevas tecnologías no son ni la solución ni el problema, lo relevante es el uso que se haga de ellas y la finalidad y objetivo de su utilización.

Para terminar y al hilo de todo lo expuesto anteriormente, una breve reflexión personal, existen múltiples metodologías que pueden ser compatibles y complementarias y no hay razón para denostar unas en favor de otras, los métodos tradicionales pueden utilizarse y complementarse con metodologías basadas en las mecánicas del juego y las nuevas tecnologías para conseguir, en última instancia la transmisión y asimilación de los contenidos, así como la participación e implicación de los destinatarios.

Sin duda la calidad de los contenidos y materiales desarrollados junto con las metodologías innovadoras y la capacidad para comunicar y motivar a los participantes son una apuesta segura para sensibilizar a los mismos, invitándolos a la reflexión y a la toma de conciencia... “estos son los hechos, tuyas las conclusiones”.

El uso generalizado y masivo, en muchos casos de forma inadecuada y sin criterios pedagógicos definidos, de la gamificación y de los serious game tampoco ayuda, porque ha favorecido la aparición de “gurus” y advenedizos cuyas prácticas desprestigian el trabajo de todos aquellos que llevamos aplicando esta metodologías desde hace más de 10 años.

SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO, O COMO UNA OBLIGACIÓN SE CONVIERTE EN UN DERECHO

Josep Orrit Virós

Licenciado en Filología, TPRL en ejercicio, EurOSHM de ENSHPO,
Perito judicial, Presidente de AEPSAL

Resumen

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017 sobre el registro horario de la jornada laboral del personal de la empresa BANKIA ha tenido una repercusión mediática poco habitual. El objetivo de este estudio es buscar normativa y jurisprudencia sobre la obligación o falta de obligación de dicho registro.

Abstract

The recent judgment of the Supreme Court of March 23, 2017, against Bankia Company about the obligation of the registration hours from work day, has had an unusual media impact. This study purpose is the search of rules and jurisprudence about this theme, and what they said about its obligation or lack of obligation about the need of this register



INTRODUCCIÓN

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 23 de marzo, que absuelve a BANKIA de la obligación de llevar el control horario de sus empleados si no realizan horas extraordinarias, nos hizo dudar si titular este estudio "En España ni tenemos el derecho anglosajón ni se respeta la división de poderes" para refutar algunos de los titulares sensacionalistas que hemos podido leer, por ejemplo "El Supremo tumba el registro diario de las horas de trabajo". Lo descartamos para no seguir ese estilo y, también, para no avanzar el resultado del estudio.

Debemos recordar que esta sentencia cuenta con los votos particulares de 5 Magistrados en contra de los 8 restantes del Tribunal Supremo (TS). Esta diferencia más que destacable merece un estudio en profundidad de las STS dictadas hasta hoy sobre la obligatoriedad del registro de la jornada laboral, así como de la normativa vigente, La a las distintas versiones del Estatuto de los Trabajadores.

Antes de empezar debemos destacar algunos de los detalles para centrar el tema:

- La STS nº 246/2017 de 23 de marzo de 2017 estima el recurso contra la sentencia nº 207 de la Audiencia Nacional (AN) de 4 de diciembre de 2015 y absuelve a BANKIA de llevar el control horario diario de sus empleados a jornada completa.
- A consecuencia de ello, el TS también indica (Fundamento de Derecho (FD 5º) que en el futuro la "carga de la prueba" (a quién le corresponde probar que se han realizado horas extraordinarias) recae en el trabajador. Ello podría entrar en lo que se ha venido a llamar "carga diabólica de la prueba", por las dificultades evidentes para demostrarlo.
- Esta sentencia también indica que la cuestión controvertida no aparece regulada de forma clara en la legislación vigente, por lo que invita al Poder Legislativo a clarificarlo.

La clave del asunto de esta tan controvertida y comentada sentencia gira alrededor de las diferentes interpretaciones que del art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) hacen los Magistrados/as del TS y, por extensión, media España.

La norma europea de referencia es la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que vincula el control del tiempo de trabajo con la seguridad y de la salud de los trabajadores, a la que menciona 9 veces en sus 11 primeros considerandos. Por tanto, esta cuestión no se circunscribe únicamente a la retribución de las horas extraordinarias, aunque sea ese el objetivo final de la demanda.

MÉTODO

Este estudio se ha elaborado mediante la lectura de los siguientes documentos:

- Los tres Estatutos de los Trabajadores (ET) publicados en España desde 1980.
- La Directiva 93/104/CE y la Directiva 2003/88/CE.
- La sentencia del TS (STS) de 23 de marzo de 2017 (caso BANKIA).
- Las sentencias del TS (SSTS) citadas en la STS anterior para fundamentar su fallo.
- Una STS citada en las SSTS anteriores de relación directa con el art. 35.5 del ET.

También se ha consultado las webs del diccionario de la Real Academia Española (RAE), del Congreso de Diputados y del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).

Del estricto tenor literal de los documentos mencionados se deducen los resultados de forma directa, con las mínimas posibles e inevitables explicaciones, y sin referencia a ninguna otra fuente.

Todos los enlaces a las diferentes versiones del ET y a sus modificaciones llevan a la versión consolidada del BOE en su web, o a su versión anterior cuando se cita expresamente. Los enlaces a las Directivas europeas llevan a la web oficial del Derecho de la Unión Europea, en su versión en castellano. Las sentencias se han obtenido de la base de datos del CGPJ (CENDOJ).

RESULTADOS

Sobre la normativa española: el Estatuto de los Trabajadores de 2015

La referencia al registro de la jornada de trabajo a tiempo completo se regula en el art. 35.5 del ET, artículo dedicado a las horas extraordinarias:

“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día...”

Para los contratos a tiempo parcial, en el art. 12.4.c) del ET de 2015, letra también dedicada a las horas extraordinarias, a cuyo cómputo se refiere la expresión “estos efectos”:

“A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día...”

En estas dos frases existen las siguientes coincidencias:

- El mismo antecedente: se está hablando de las horas extraordinarias.
- Se persiguen los mismos “efectos”: su cómputo.
- El mismo sujeto: *la jornada*
- El mismo verbo, con tintes imperativos: *se registrará*
- Y el mismo complemento: *día a día*

En conclusión, el ET regula con LAS MISMAS PALABRAS el cómputo de las horas extraordinarias de la jornada a tiempo completo y de la jornada a tiempo parcial.

Como suelen decir los tribunales, “si el legislador hubiera querido” que el cómputo de las horas extraordinarias de los dos tipos de jornada tuvieran diferente tratamiento respecto de su registro, no los hubiera regulado con las mismas palabras.

Debemos destacar que la expresión “A efectos del cómputo de horas extraordinarias...” del art. 35.5 es equivalente a la expresión “Para realizar el cómputo”, de acuerdo con tercera acepción de la palabra “efecto” en el diccionario de la RAE: “Fin para que se hace algo”.

Y, con todos mis respetos, no puede saberse si el “Fin” (el cómputo de las horas extras) será positivo o cero hasta después de haber hecho ese “algo” (el registro diario).

O dicho de otra forma, si no se hace el “algo” no se puede conseguir el “Fin”.

Esta interpretación difiere del fallo de la STS del caso BANKIA. En sentido contrario y a favor de dicha STS debemos mencionar tres apuntes sobre normativa, aunque el resultado será que no llegamos a desvirtuar la conclusión anterior.

El primero se encuentra en el [RDL 16/2013](#), la última reforma del [Estatuto de los Trabajadores de 1995](#), que en su Exposición de motivos indica que: “... se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.”

Como hemos visto, para establecer esta nueva obligación se usan las mismas palabras con las que el anterior y el actual ET regulan el cómputo de las horas extras para la jornada completa.

Una explicación pudiera estar en que el [RDL 16/2013](#) no modifica el art. 35.5 del ET y, al estar ya regulada con estas palabras la obligación del registro de la jornada a tiempo completo, no existe ninguna necesidad de usar otras al regular la jornada a tiempo parcial. Otra explicación podría ser una simple coincidencia, fruto del subconsciente del legislador, sólo dos años después. Sea cuál sea el motivo, el resultado es que la obligación se regula con las mismas palabras para los dos tipos de jornada.

Tiene su importancia tener en cuenta que el [RDL 16/2013](#) crea un apartado nuevo en el ET de 1995 para regular las horas extraordinarias del contrato a tiempo parcial, que con anterioridad se regían por lo regulado para las horas complementarias. ([Enlace al art. 12 de la versión del ET de 1995 anterior a la modificación del RDL 16/2013.](#))

El segundo apunte en contra de lo expuesto anteriormente y a favor del sentido de la sentencia del TS en el caso BANKIA es que, en la nueva regulación de las horas extraordinarias en la jornada a tiempo parcial, el [RDL 16/2013](#) añade el siguiente párrafo (art. 12.5.h del ET de 1995, hoy art. 12.4.c), párrafo que no añade para las horas extraordinarias en la jornada completa (art. 35.5):

“El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.”

El hecho de que el mencionado párrafo no se añada al art. 35 del ET en el [RDL 16/2013](#) tiene su lógica explicación en que este RDL sólo regula los contratos a tiempo parcial y en prácticas, por lo que no tendría ningún sentido que modificara artículos que regulan otros tipos de contrato, en el caso que nos ocupa el contrato a tiempo completo ordinario.

Por similar motivo, este párrafo no se añadió al ET de 2015. La delegación del Parlamento “al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas” distintas normas legales, no puede ni debe incluir este añadido, no recogido en normas anteriores, ya que sobrepasaría la delegación otorgada.

El tercer apunte es la inclusión de la regulación del control diario de la jornada en el art. 35 del ET, titulado “Horas extraordinarias” en lugar de constar en el art. 34, titulado “Jornada”, lo que puede llevar a interpretar que sólo se debe registrar la jornada diaria si se realizan horas extras.

La refutación más sencilla de esta interpretación es que al publicarse el texto refundido del ET de 1995 se modifica parcialmente el art. 35.5, manteniendo el verbo

imperativo (“se registrará”), manteniendo el tiempo (“día a día”) y cambiando sólo el sujeto, pasando de ser “La realización de horas extraordinarias” a “la jornada de cada trabajador”.

Esta pequeña, pero sustancial modificación, difícilmente podría justificar la supresión de este párrafo y la adición de uno nuevo en el artículo anterior, tanto porque el RDL 16/2013 no regula la jornada ordinaria, como porque de suprimirlo quedaría sin regular la forma de contabilizar las horas extras.

(Nota: El art 35.5 del ET de 1980 no se modificó hasta su derogación, según consta en el análisis del [ET de 1980 en la web del BOE](#))

Otra explicación puede ser que la redacción del legislador ha evolucionado con el paso del tiempo. Así, si en 1995 dedicó 5 artículos al tiempo de trabajo (Sección 5ª del Capítulo II. Contenido del contrato de trabajo) en 2013, el RDL 16/2013 añade en un solo artículo, el 12, titulado “Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo” toda regulación estos dos contratos. La diferencia de estilo es evidente.

Sobre la normativa europea citada en la sentencia.

Con todos mis respetos, la referencia a la normativa europea citada es innecesaria, dado el carácter mínimo y mejorable de sus previsiones, ya que como veremos es menos exigente que la normativa española y, también, menos que la misma sentencia que analizamos; y cumplir una normativa menos exigente que la propia no es de ningún modo relevante.

Mencionar en primer lugar que la STS basa su argumentación en la [Directiva 93/104/CE](#), derogada expresamente por la [Directiva 2003/88/CE](#) (art. 27.1), lo que le lleva a incluir en la sentencia algún texto no vigente en la actualidad, aunque la frase que interesa, en referencia al registro de las horas extraordinarias, consta idéntica en las dos Directivas (art. 22 de la vigente). Es una de las condiciones que se imponen a las empresas para que las personas trabajadoras puedan sobrepasar la jornada máxima semanal establecida en su art. 6:

“c) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo.”

Frase de la que la STS del caso BANKIA deduce, de forma acertada, lo siguiente:

“... tenor literal del que se deriva que la obligación de llevar a registros actualizados sólo se impone en los casos que no se aplican las limitaciones del art. 6 sobre la duración de la jornada.”

Cierto es que Europa no obliga a más, pero la mencionada limitación del artículo 6 (en las dos Directivas) se refiere a “48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días”, por lo que tampoco exigen el registro de la jornada diaria si se realizan hasta 8 horas extras a la semana.

En consecuencia esta Directiva es mucho menos exigente que la normativa española y también que esta misma sentencia, que exige el control del horario diario de todas las personas trabajadoras que realicen una sola hora extraordinaria.

Más adelante, la STS del caso BANKIA se centra, sin citarlo, en el art. 17 de la Directiva 2003/88/CE titulado “Excepciones”, del que interesan las del mencionado art. 6:

“...cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores...”

Estas excepciones remiten a la normativa particular más de 20 de actividades profesionales como “ejecutivos directivos”, “empresas de seguridad”, etc. de las que esta sentencia cita cuatro que cuentan con Directiva propia: el transporte de navegación, la navegación aérea, el trabajo en el mar y el transporte en carretera.

Ello lleva a concluir al TS que:

“En definitiva, la normativa examinada impone, al igual que la española, la necesidad de llevar un registro de las jornadas especiales, pero no de la ordinaria cuando no se sobrepase la jornada máxima.”

Con todos mis respetos, esta referencia a “jornadas especiales” sólo se entiende en esta sentencia en relación a la jornada parcial, y por ello la STS incluye de forma errónea el concepto “jornada parcial” dentro del concepto “jornadas especiales”, término que no aparece en la Directiva, cuando regula las llamadas “actividades especiales”.

Pues bien, esta inclusión de la “jornada parcial” entre las “actividades especiales” también es errónea. Por una parte son conceptos distintos y, por otra, muchas de esas actividades, por más especiales que sean, se pueden realizar tanto a jornada completa como a jornada parcial. Por citar un ejemplo, “las actividades caracterizadas por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, en particular del personal encargado de las actividades de limpieza”. (Art. 17.4.b)

Finalmente, debemos recordar el art. 23 de esta Directiva 2003/88/CE (art. 18.3 de la Directiva 93/104/CE) que establece lo siguiente:

“...la aplicación de la presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de los trabajadores.”

Y, con todos mis respetos también, **en esta sentencia se hace referencia a esta Directiva para disminuir el nivel de protección de los trabajadores, lo que supone un claro incumplimiento del art. 23 de la Directiva 2003/88/CE.**

Sobre las SSTS citadas en la STS del caso BANKIA

Son las siguientes, la primera de la Sala de lo Contencioso-administrativo, la segunda no la hemos podido encontrar, y las cinco restantes de la Sala de lo Social. Es importante saber que en estas últimas, **las demandas no solicitan la obligatoriedad del registro diario de la jornada**, sino a la entrega a la parte social de dicho registro, cuestión ajena al art. 35.5 del ET. Aunque ello no es óbice para que en tres de esas cinco sentencias el ponente se refiera a dicha obligatoriedad.

De la STS de 5 de junio de 1989 la STS del caso BANKIA cita la contundente y definitiva siguiente frase: *“... concluye que no hay que llevar registro de control de horas extras cuando no se realizan...”*

// Artículo de investigación

Sin ninguna duda esa afirmación era cierta en 1989, en relación al redactado del art. 35.5 del ET aprobado por la Ley 8/1980, ya citado:

“La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente...”

Pero al modificarse este redactado por el del ET de 1995, redactado que se mantiene en el ET de 2015, se produce el cambio ya mencionado sobre la obligación del sujeto que se debe registrar, pasando de ser “La realización de horas extraordinarias” en 1980 a “la jornada de cada trabajador” en 1995.

Por ello, desde la aprobación del ET de 1995 debemos considerar que las referencias al ET de 1980 no proceden ni se debe tener en cuenta y, en consecuencia, tampoco las menciones a STS anteriores a su aprobación, como ésta de 5 de junio de 1989.



Debemos tener en cuenta que en 1980 los sistemas de registro de la jornada de trabajo, uno de los cuáles uso el autor de este artículo durante 14 meses, no eran muy distintos del que aparece en la imagen y, lo que ahora importa, el traslado de los datos registrados a un resumen de los mismos debía realizarse manualmente. En estas circunstancias, trasladar el registro de todas las jornadas de todos los trabajadores hubiera supuesto una carga administrativa para las empresas muy considerable, carga que en ese momento el legislativo no considero adecuado imponer.

STS del 11 de febrero de 2003

No hemos encontrado ni en la base de datos del CGPJ (CENDOJ) ni en dos prestigiosas bases de datos jurídicas ninguna sentencia con esta fecha que haga referencia al control de la jornada o a las horas extraordinarias, por lo que no la podemos estudiar.

// Artículo de investigación

No obstante, podemos conocer sus fundamentos en la indicación que sobre ella hace la STS del caso BANKIA: “... al hacer suya la doctrina sentada por la Sala III de este Tribunal en su sentencia de 5 de junio de 1989...”

Como ya hemos visto, la STS del 5 de junio de 1989 sigue al ET de 1980, lo que debería llevar a no considerar ninguna de estas dos sentencias, las más antiguas de las estudiadas, para juzgar la obligación actual del registro de la jornada de trabajo.

STS de 11 de diciembre de 2003 (Ponente: Mariano Sampedro Corral)

Esta sentencia conoce la petición de la parte social de la empresa ERICSSON ESPAÑA, “a recibir copia del informe mensual que por cada trabajador la empresa debe realizar y entregar a cada empleado afectado donde conste día a día su jornada diaria con indicación de las horas trabajadas, a efectos del cómputo de las horas extraordinarias”.

Para responder, esta sentencia recoge el 2º argumento de la empresa, que cita una STS de sentido contrario a la del caso BANKIA (FD 5º):

*“La sentencia de esta Sala Social del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1999 ha sentado que el artículo 35.5 ET “a lo único que **obliga** es **a registrar la jornada de cada trabajador día a día** y a entregar copia del resumen al trabajador, pero no a sus representantes”.*

Y aplica esta doctrina en su en su argumentación (FD 5º):

*“... el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores,... , no reconoce derecho de información en favor de los representantes de los trabajadores, pues a lo único que **obliga** es **a registrar la jornada de cada trabajador día a día** y a entregar copia del resumen al trabajador, pero no a sus representantes.”*

STS de 11 de marzo de 1999 (Ponente: Manuel Iglesias Cabero)

En esta sentencia, citada en la anterior y que no consta en la STS del caso BANKIA, un sindicato solicita la entrega de “... cuadrantes mensuales... y la jornada mensual del personal”, entre otra documentación, a la empresa Vigilancia Integrada, S.A.

La referencia al art. 35.5 del ET aparece al final del FD 4º y aparece citada en la STS anterior, dos veces en negrita, por lo que no procede repetirla.

STS de 25 de abril de 2006 (Ponente: Jesús Gullón Rodríguez. Actual Presidente de la Sala IV del TS, de lo Social, voto a favor de la STS del caso BANKIA)

Un sindicato realizó a la empresa, en este caso la caja de ahorros “La Caixa”, que se declare: “el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir la información mensual sobre las horas extraordinarias realizadas y se facilite la relación de las horas realizadas desde enero de 2.002”.

Aunque se cita y se reproduce completo el art. 35.5 en el FD 4º, no se entra a valorar la obligatoriedad del registro diario de la jornada por innecesario, ya que por una parte no es objeto de la litis y por otra en “La Caixa” existía ya en esa fecha un control de registro diario de la jornada, al que se refiere la sentencia: “... *tampoco, puede decirse que incumpla la empresa el sistema de marcaje horario pactado entre ella y la representación sindical de los trabajadores en la misma.*”.

Por ello y con todos mis respetos, esta sentencia no resulta significativa en este debate.

STS de 3 de octubre de 2006 (Ponente: Benigno Varela Autrán)

Un sindicato realizó tres peticiones a la empresa, en este caso también a la caja de ahorros "La Caixa", la primera relacionada con el art. 35.5 del ET:

"a) El derecho de los trabajadores a la existencia de un sistema de marcaje horario que refleje la verdadera jornada realizada por los mismos y a que no se destruyan los datos en un año."

El TS, que desestimó tanto el recurso de la parte social como el de la empresa, incluye en su sentencia dos, y sólo dos, menciones a la interpretación del art. 35.5 del ET que, con todos los respetos, son contrarias al sentido del fallo de la STS del caso BANKIA. Son las siguientes:

"... el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que sólo exige el registro diario de la jornada de cada trabajador a efectos del cómputo de horas extraordinarias, lo que no es el preciso objeto del presente litigio..." (FD 4º)

A pesar de que en este FD el ponente se refiere al art. 35.5 de forma tangencial ("no es el preciso objeto del presente litigio"), nótese que el redactado coincide con el del art. 35.5 del ET de 1995, invirtiendo el orden de las frases que hacen referencia al registro de la jornada y a sus efectos, pero con el añadido del adverbio "sólo".

Este añadido se puede prestar a confusión, pero no lo analizaremos ya que el ponente resuelve la cuestión en el FD 5º siguiente:

"... el artículo 35.5 del mismo texto estatutario, si, establece, ya, una obligación de registro diario de la jornada a cargo del empleador, aunque orientada al cómputo de horas extraordinarias..."

Y en este debate lo determinante es la existencia o no de la obligación del registro diario de la jornada, que la STS considera establecido, no su orientación.

STS del 18 de junio de 2013 (Ponente: María Luisa Segoviano Astaburuaga, que formula voto particular en la STS del caso BANKIA)

En esta sentencia un sindicato minoritario solicita a la empresa AIRBUS y a otras dos empresas vinculadas no sólo el control mensual de horarios y horas extras, sino también información sobre "prolongaciones de jornada, flexibilidad de tiempo de trabajo", "turnos" y "cambios de jornada", a lo que tanto la AN como el TS se oponen. Mencionar que además a la empresa también se demanda a otros tres sindicatos y al Comité Interempresas.

Aunque la demanda pide que se aplique el art 35.5 del ET "tal y como ha sido interpretado por la jurisprudencia, específicamente por la sentencia de esta Sala de 11 de diciembre de 2003", como hemos visto favorable a la obligación del registro diario de la jornada, esta STS no se pronuncia ni en un sentido ni en otro, por ser innecesario para resolver la demanda.

Por ello y con todos mis respetos, esta sentencia no resulta significativa en este debate.

DISCUSIÓN

Del estudio de la normativa aplicable se deduce lo siguiente:

- El ET de 1980, hoy derogado expresamente por el ET de 1995 (Disposición derogatoria única, punto a), no contiene norma alguna sobre el registro diario de la jornada de trabajo. En su art. art. 35.5 regula el registro diario de las horas extraordinarias.
- El ET de 1995, y el de 2015 al modificar el art. 35.5 del anterior, establecen la obligación del registro diario de la jornada de trabajo, con la finalidad (a efectos) de computar las horas extraordinarias.
- La Directiva 2003/88/CE es de carácter mínimo y sus previsiones han sido mejoradas tanto por la normativa estudiada como por la STS del caso BANKIA.

De las sentencias estudiadas se deduce que existen dos corrientes doctrinales en el TS sobre la regulación del control diario de la jornada de trabajo por el art. 35.5 del ET.

- La primera, basada en el ET de 1980, recogida en las SSTS de 5 de junio de 1989, de 11 de febrero de 2003 y de 23 de marzo de 2017, caso BANKIA, considera que sólo se debe registrar la jornada si se realizan horas extraordinarias.
- La segunda, basada en los ET de 1995 y 2015, recogida en las SSTS de 11 de marzo de 1999, de 11 de diciembre de 2003 y de 3 de octubre de 2006, considera que las empresas tienen la obligación de registrar la jornada de trabajo en todos los casos.

Finalmente, las SSTS de 25 de abril de 2006 y de 18 de junio de 2013 no hacen ninguna aclaración sobre el sentido del art. 35.5 del ET, por lo que con todos mis respetos no deben ser consideradas a pesar de ser citadas en la STS del caso BANKIA.

Las consecuencias de esta doble corriente jurisprudencial, cuya existencia no podemos negar a pesar de que una de ellas se base en el ET de 1980, hoy derogado expresamente, y la otra en los ET que le sustituyeron, crea incertidumbre entre las empresas sobre la obligación o no de registrar diariamente las jornadas de los trabajadores

Más aun existiendo la Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias de la ITSS, que si bien es cierto se dictó para uso de los inspectores de trabajo, es igualmente cierto que las instrucciones de la ITSS son objeto de atención preferente por empresas y por técnicos de PRL, para adaptar la actuación de los segundos al contenido de las primeras. Esta instrucción sigue vigente a día de publicar este estudio y se debería seguir aplicando hasta su modificación o derogación.

Por todo ello, y como acertadamente ya indica la STS del caso BANKIA, haría bien el Poder Legislativo en clarificar esta situación.

COROLARIO

Una solución sencilla para proceder a esta clarificación sería la modificación del ET consistente en añadir la frase que ya consta en el art. 12.4.c del ET de 2015 para la jornada parcial, al art. 35.5 para la jornada completa: "El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años".

// Artículo de investigación

Con ello se igualarían los dos redactados y, además, se establecería un tiempo límite que hoy no existe para el archivo de determinada documentación, cuya falta de regulación también puede crear indefensión.

Comentar que transcurrido más de dos meses desde la publicación de la sentencia en el CENDOJ, a día de hoy no consta en la web del Congreso de los Diputados el registro de ninguna iniciativa legislativa al respecto. Aunque sí registró una pregunta al Gobierno sobre "que medidas piensa adoptar" el diputado Carles Campuzano. El plazo para responder finaliza del 2 de junio.

Ante esta situación, y quizá por lo espontáneo e inevitable que resulta para los técnicos de PRL proponer medidas preventivas frente a los riesgos detectados, nos atrevemos a comentar lo siguiente:

- Si su empresa ha iniciado el control horario diario de sus trabajadores, siga realizándolo. Si no lo ha hecho, no se retrase más.
- Ello le servirá tanto para controlar ausencias injustificadas del trabajo, que las hay, como, en caso de realización de horas extras, retribuir las y contribuir al mantenimiento de la SS con el pago que corresponda. Intención esta última de la ITSS con su instrucción.
- Si no sabe cómo hacerlo consulte un experto, y si no conoce ninguno AEPSAL, que va a seguir llevando el registro diario de la jornada de sus empleados/as, le puede ayudar. No dude en preguntar.
- Hemos consultado a cinco gestores administrativos. Aunque sea una cifra baja, los cinco van a seguir recomendando llevar el registro diario de la jornada a sus clientes.

Todo ello con la excepción, claro está, de que su empresa sea BANKIA, ya que a esta empresa el TS la ha liberado expresamente de llevar este registro.



SERVICIO INTEGRAL DE CARDIOPROTECCIÓN

CARDIO GUARD



Servei Integral de Cardioprotecció

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

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

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

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

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



Ajudem
a fer-ho
fàcil!



ERGO - LABORIS s.l.
Prevençió de Riscos Laborals

Mayo 2017

Prevenccionistas 24 les 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

PREVENCIÓN PENAL EN EL MUNDO EMPRESARIAL

Margarita Cabrejas Artola

Graduado Social, Master Universitario Europeo de Bolonia en Prevención de Riesgos Laborales con las 3 especialidades. Colaboradora de contenidos de App ApprevenirT en materia de Prevención de riesgos Laborales.



Resumen

Nuestro vigente código penal, nos presenta los modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. Esto supone trasladar a la empresa la función de prevención penal, permitiendo que se autorregulen y se doten ellas mismas de mecanismos que mejor se ajusten a su estructura y funcionamiento.

Abstract

Our current criminal code establishes management systems which include both, effective controls and security measures to prevent crime. Businesses therefore become "crime preventing actors" allowing them to be self regulated whilst adopting mechanisms which are better suited to their own structure and operations.

Bueno es ser bueno, pero es mejor serlo y parecerlo

Fray Antonio Royo

Introducción:

La evolución legislativa genera en las empresas la necesidad de adaptarse a los cambios y adoptar prácticas y políticas novedosas para ellas. Desde que en 1885 se promulgo, Código de Comercio, el concepto de empresario ha variado gradualmente de un contexto más cercano a la "tienda" o "almacén", hasta convertirse en un Derecho de Mercado, como escenario en que se realizan los intercambios jurídicos y económicos, y en el que al Estado le corresponde una nueva y determinada función regulatoria.

De esta forma han ido apareciendo, desde hace décadas, una serie de tópicos que han venido asentando el concepto de ética de los negocios como forma más eficiente de gestionar las empresas, con mayor concepto de humanización y un mayor respeto a la ley y a los derechos individuales y sociales. Esta evolución nos ubica hoy en día dentro del fenómeno de la autorregulación de las sociedades mercantiles, donde no resulta suficiente la imposición voluntaria de estándares de conducta y protocolos, sino que los poderes públicos condicionan y fomentan esas estructuras de autorregulación dentro de la empresa.

En esta línea aparece la reciente Ley Orgánica 1/2015, que nos presenta los modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. Este modelo de organización, o programa de cumplimiento penal o normativo, supone trasladar a la empresa la función de prevención penal, permitiendo que estas se autorregulen y se doten ellas mismas de mecanismos de la forma que mejor se ajusten a su estructura y funcionamiento.

LA PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL EN EL ÁMBITO DE LAS INICIATIVAS EMPRESARIALES Y FOMENTO DE LA CULTURA ÉTICA EMPRESARIAL.

La más reciente reforma del Código Penal introducida por la LO 1/2015, ha intensificado el grado de exigencia de la responsabilidad penal de las personas jurídicas estableciendo determinados requisitos para excluir, en su caso, esta responsabilidad penal, así como tener implantado un Programa de Cumplimiento Legal (conocido en el argot jurídico como el COMPLIANCE), orientado a evitar o detectar la comisión de un ilícito penal en el seno de la organización empresarial, estableciendo los mecanismos o cauces efectivos para actuar. Este Programa se hace imprescindible toda vez que ahora se extiende la responsabilidad penal a los altos cargos, administradores, directores gerentes, mandos intermedios, etc., por conductas de los empleados de la empresa y de los contratistas autónomos por no haber ejercido sobre ellos el debido control en el desarrollo de sus funciones.

Surge entonces la figura del Controlador del Cumplimiento (en el argot jurídico el OFFICER COMPLIANCE), como órgano unipersonal o colegiado, interno o externo a la empresa pero en todo caso con autonomía y capacidad suficiente para supervisar y ejercer el control sobre el cumplimiento legal.

Tanto la Fiscalía General del Estado, dando instrucciones a los fiscales en su Circular 1/2016 sobre cómo actuar ante un posible caso de responsabilidad penal de las personas jurídicas, como recientes Sentencias de los Tribunales están dando pautas significativas para interpretar el grado de exigencia y efectividad de los Programas de Prevención Penal (COMPLIANCE).

Un requisito será fundamental, deben estar diseñados a la medida de cada empresa y su finalidad debe ser no sólo evitar la sanción penal de la empresa, sino promover una verdadera cultura ética corporativa en la prevención, detección y reparación de conductas contrarias al ordenamiento jurídico.

// Artículo de investigación

PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES EN LA EMPRESA

Los requisitos que deberá cumplir todo sistema de Prevención de Riesgos Penales son:

Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.

Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

Se realizará una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Todo buen sistema de prevención de riesgos penales debe de regular, organizar y supervisar.

Regular: efectuando un análisis y procesamiento de datos de la empresa con los administradores, directivos y trabajadores de la compañía, tras lo que se elabora el mapa de riesgos penales de la compañía. Definidos los riesgos, se redacta un código de conducta de la compañía y el plan de prevención de riesgos penales. Importantísimo en esta fase es la formación de los trabajadores de la empresa y su compromiso con los objetivos de la prevención penal.

Organización: designar un responsable de cumplimiento del plan de prevención, instaurar un sistema interno de denuncia e investigación de delitos y poner en marcha un catálogo efectivo de infracciones y sanciones.

Supervisar: una auditoría externa anual que nos informará del grado de cumplimiento del plan, actualice el mapa de riesgos penales de la empresa y revise tanto el código de conducta como el plan de prevención de riesgos penales.

Las consecuencias penales que se pueden derivar, son, entre otras:

Una multa económica, mínimo.

El artículo 33.7 del Código Penal prevé penas como la prohibición para la empresa de realizar las actividades en cuyo ejercicio se ha delinquido.

Inhabilitación para obtener subvenciones o la prohibición de contratar con la administración.

El Juez podrá acordar la disolución de la empresa.

Suspensión de la actividad mercantil o la clausura de sus locales por un período de hasta 5 años.

Posibilidad de intervenir judicialmente la propia empresa.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ÉTICA CON UN IMPORTANTE COMPONENTE DE PREVENCIÓN. (GRUPO SEAT).

El Grupo SEAT tiene establecido un sistema de gestión de la ética con un importante componente de prevención. Así, el departamento de Governance, Risk & Compliance ("Buen Gobierno, Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo") del Grupo SEAT tiene como objetivo principal impulsar dentro de la compañía y en el marco de un desarrollo empresarial sostenible, la cultura de gestión y prevención de riesgos de cualquier naturaleza, especialmente riesgos de incumplimiento de la legislación nacional e internacional, y de la normativa y valores internos.

En este contexto, y como no hay que olvidar que la prevención depende de cada integrante de la empresa, se ofrece a los empleados una variedad de actividades formativas en diversas materias relativas, en particular, a la importancia de respetar un código ético de la compañía, que en el caso de SEAT se llama "Código de Conducta", y a aspectos de anticorrupción y derecho de la competencia; todo ello en aras de la concienciación de que unas buenas prácticas comerciales conllevan a un mejor éxito empresarial. Las materias sobre las que versan las actividades preventivas de formación e información se seleccionan (a) con el fin de atender a los principios y valores previstos en el Código de Conducta del Grupo SEAT y (b) sobre la base de las exigencias legales (en materia penal, de Derecho de la competencia y otras ramas vinculadas al concepto de "Corporate Compliance"), pero también sobre las necesidades relativas a riesgos detectados en la actividad operativa de los diferentes departamentos y áreas de la compañía. Estas actividades preventivas de formación e información incluyen, entre otras, la preparación de guías informativas que desarrollan determinados aspectos del Código de Conducta, el uso de canales internos de comunicación (entre ellas, una página web exclusivamente reservada al departamento de Governance, Risk & Compliance), la organización u ofrecimiento de sesiones formativas presenciales y la participación obligatoria en cursos on-line sobre materias clave.

Además para velar por la correcta prevención de riesgos operativos y estratégicos hay establecido un proceso periódico que coordinado por el departamento de Risk Management, y en el que participan todas las áreas, permite obtener el mapa de riesgos de la compañía así como reflejar las medidas y controles existentes en la compañía para su prevención y mitigación.

Por otro lado, el área de Compliance de SEAT se implica en la preparación y revisión de las normas internas de la compañía, y en la creación de procesos y comités de aprobación de actuaciones de la compañía con sus socios comerciales y sus competidores, para garantizar la transparencia en el buen hacer, en lo que respecta, en particular, a la prevención de la corrupción y las buenas prácticas comerciales.

Asimismo, para fomentar el diálogo con los empleados, se ponen a su disposición diversos canales de consultas y asesoramiento relativos al cumplimiento de los valores y principios recogidos en el Código de Conducta. El uso de estos canales facilita el conocimiento, por parte del área de Compliance, de las preocupaciones y riesgos a los que deben hacer frente los diferentes departamentos de la compañía.

Finalmente, para garantizar el diálogo con otros departamentos que cuentan de forma especial con responsabilidades en el ámbito de la gestión del cumplimiento normativo y de las actuaciones de los empleados (tales como Auditoría Interna, Recursos Humanos y Servicios Legales), se ha creado un Comité de Conducta en el seno del cual se vela por el cumplimiento del Código de Conducta del Grupo SEAT y se analizan determinadas cuestiones relativas al cumplimiento normativo y al respeto de los valores de la compañía anclados en el Código.

BIBLIOGRAFIA:

Plan de Prevención Penal. (Compliance Program). Coruñesa de Etiquetas S.L. CORETI.

La Prevención de la Responsabilidad Penal en el ámbito de las iniciativas empresariales y fomento de la cultura ética empresarial. Confederación de empresarios de andalucía.

Prevención de Riesgos Penales en la Empresa. Por M^a Isabel Jiménez. Graduado Social.

Guía sistemas de gestión de la ética en la empresa. Red eléctrica de España, club de excelencia en sostenibilidad, con la colaboración de Garrigues.

 **IPSO**
Consultoría en Psicología

SERVICIOS

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

Buenos días,

Tengo una serie de dudas sobre la responsabilidad de los técnicos que elaboran planes de autoprotección, en su mayoría técnicos de PRL. Teniendo en cuenta la legislación nacional (Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo) surgen una serie de dudas respecto a la realización de los planes de autoprotección.

1. ¿Cualquier técnico superior en prevención de riesgos laborales puede ser técnico competente para elaborar un plan de autoprotección?

Según la normativa estatal que citas, es así. Y no sólo cualquier TSPRL sino también cualquier técnico experto en seguridad civil que se pueda considerar "técnico competente". No olvidemos que tanto este RD como la Ley que desarrolla, la 2/1985 de 21 de enero, sobre Protección Civil exigen más a los "técnicos competentes" que a los técnicos de PRL.

El mismo Real Decreto 393/2007 señala la diferencia entre las dos Leyes: "La actividad protectora de la seguridad y la salud, derivada de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, teniendo un campo común con la autoprotección a que se refiere la Ley 2/1985, de 21 de enero, no cubre los requerimientos de prevención o reducción de riesgos para la población de los que esta última se ocupa."

A destacar que este RD no especifica que se debe entender por técnico competente. Sí lo han regulado dos CCAA (Cataluña y Euskadi), que tienen transferidas las competencias en materia de seguridad civil. Lo regulan y exigen una acreditación, sin la cual no se pueden realizar Planes de autoprotección.

2. En caso de respuesta afirmativa a la pregunta anterior, ¿significa que un informático y técnico superior en prevención de riesgos laborales pero sin experiencia en la elaboración de planes de autoprotección puede realizarlos?

No debería por responsabilidad propia, pero si nadie pone en duda que es un "técnico competente" va a ser muy complicado impedir que lo realice.

3. ¿Cuál es la responsabilidad del técnico

competente que redacta el plan de autoprotección?

La responsabilidad civil es la misma que la de cualquier técnico de cualquier profesión que cometa errores o realice mala praxis. Agravado porque las consecuencias de los errores en un Plan de autoprotección pueden ser muy graves.

De ahí que sea muy recomendable tener un seguro de responsabilidad civil, que por otra parte es obligatorio para ejercer como autónomo. Debemos recordar que ninguna norma impide realizar Planes de autoprotección como autónomo.

Para que haya responsabilidad penal además de la mala praxis del Técnico, esa mala praxis tiene que causar un daño en las personas, lo que supone cometer un delito. La responsabilidad penal no se puede asegurar.

4. ¿Cuánto tiempo dura la responsabilidad del técnico competente que redacta el plan de autoprotección?

La responsabilidad dura hasta que prescribe, y los plazos de prescripción son distintos en el caso de responsabilidad civil, sin daño personal, o penal.

La responsabilidad civil prescribe al año (artículo 7º, párrafo 2º del Real Decreto Legislativo 8/2004), pero si se deriva de un delito los plazos son los mismos que para la responsabilidad penal.

En el caso de la penal, el plazo varía en función de la pena máxima señalada por la ley para el delito cometido. Viene regulado en el art. 131 del Código penal y varía de 1 año para los delitos leves a 20 años en caso de pena de prisión superior a 15 años.

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



Avance de los accidentes laborales 2016. Cuarto año seguido con más muertes que el anterior.

En el avance del MEYSS, los accidentes laborales 2016 con baja aumentan un 5,0%. Los mortales un 1,5% por el espectacular aumento de los in itinere (17,0%). [Enlace al estudio.](#)



Declaración de renta 2016 ¿Quieres hacerla con nosotros? Asociados gratis.

El acuerdo AEPSAL-Itaca Fundació para realizar la declaración de renta 2016 incluye consultas gratuitas, tiene un coste superreducido y te permite destinar un 10% del mismo a la entidad social que elijas. [Enlace a la noticia.](#)



La 1ª encuesta a prevencionistas de España obtiene su cuarto galardón.

Por primera vez se ha preguntado a los prevencionistas por su trabajo. Los resultados son la constatación del estado de nuestra profesión, aunque a más de uno podrán sorprender.

[Enlace a la noticia](#) de los cuatro premios recibidos.

Los resultados de la encuesta, publicados gracias a CGPSST, a AEPSAL, a Prevencionar y a muchos otros, se pueden consultar [en este enlace.](#)



Accidentes viales 2016: El 57% de todos los accidentes mortales son viales.

Detallamos los cuatro tipos de accidentes viales, cuestión importante para la selección de las medidas preventivas a aplicar, e incluimos los Aspectos clave para integrar la seguridad vial en la empresa. [Enlace al estudio](#)



Guía práctica para mejorar la gestión de la PRL en Municipios y entidades locales.

Gestionar la PRL en municipios y entidades locales tiene especificidades que interesa conocer. Editada por la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura (FEMPEX), es aplicable al resto de municipios de España. [Enlace a la noticia](#)



La palabra Felicidad ¿Está en auge o realmente nos habita

El 20 de marzo se celebra el día Internacional de la Felicidad, la Asamblea General de la ONU en su resolución 66/281 lo decretó así en el año 2012. [Enlace a la noticia](#)

Nuevos cursos gratuitos de AEPSAL:

28 de abril, Día Mundial de la SST. Nuevo curso gratuito de AEPSAL: Recopilación de datos sanitarios relacionados con el trabajo.

Con ocasión del Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en 2017 centrado en el lema "optimizar la compilación y el uso de los datos sobre SST", AEPSAL os ofrece el curso gratuito titulado Recopilación de datos sanitarios relacionados con el trabajo. [Enlace a la noticia](#)

El 17 de mayo es el Día Mundial de la hipertensión arterial. AEPSAL contribuye con un curso gratuito.

La hipertensión arterial (HTA) es un fenómeno muy extendido y que preocupa cada vez más en el mundo laboral, por el aumento de edad de la población trabajadora. Os invitamos a realizar un curso gratuito para prevenirla. [Enlace a la noticia](#)

Proximamente: Coincidiendo con el 31 de mayo, Día Mundial sin tabaco, curso gratuito para dejar de fumar.

AEPSAL también con la PRL fuera del trabajo.

Hemos empezado a publicar vídeos sobre riesgos en la vida cotidiana para prevenirlos también fuera del trabajo, en el Programa Salud y Prevención de la TV por internet [NewsCat TV](#).

En el primer trimestre de 2017 hemos publicado los siguientes vídeos sobre prevención de riesgos fuera del trabajo.



Salud y prevención. Problemática familiar del acoso laboral.

Salud y prevención. Como actuar en caso de incendio.

Salud y prevención. Los desconocidos riesgos de los smartphones.

Salud y prevención. Ergonomía doméstica. Concepto e introducción.

Salud y prevención. La mejor postura para lavar platos y planchar.

Salud y prevención. La electricidad en el hogar.

Salud y prevención. Como se utiliza un extintor.

Salud y prevención. Fingir sonrisas para reducir el estrés.



RD del bonus por reducción accidentes laborales (1/2): El Gobierno desoye a la CEOE y seguirá sin penalizar a las empresas por tener accidentes, de momento. La CEOE publicó un estudio de los ordenamientos jurídicos español, francés y alemán para reformular el sistema español de "bonus-bonus" vs "bonus-malus". El nuevo RD 231/2017 apunta que se estudiará esta posibilidad, y menosprecia a los accidentes laborales viales. [Enlace a la noticia](#)

RD del bonus por reducción de accidentes laborales (2/2): El Gobierno menosprecia los accidentes viales y otros desaguisados. Desaparecen los Planes de movilidad vial de los requisitos para obtener el bonus. Conclusión: el Gobierno menosprecia los accidentes laborales viales (ALV). Hay más. [Enlace a la noticia](#)



Límites de exposición profesional a agentes químicos en España 2017. El INSHT olvida la normativa de Europa. El INSHT publica los límites de exposición a agentes químicos 2017 y la Comisión Europea propuso en mayo de 2016 reducir más 9 de ellos, cancerígenos. [Enlace a la noticia](#)

Publicado el Real Decreto 130/2017 que aprueba el Reglamento de Explosivos. El nuevo Reglamento de Explosivos modifica el RD 230/1998 para adaptarlo a la Directiva 2014/28/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, al progreso tecnológico y a la administración electrónica. [Enlace a la noticia](#)



El Parlamento Europeo vota una limitada normativa contra el comercio de "minerales de sangre". Los importadores europeos de estaño, wolframio, tantalio y oro deberán comprobar que no provienen de zonas de guerra. Entre los "minerales de sangre" falta el coltán. [Enlace a la noticia](#)

El derecho a desconectar del trabajo en España. En Francia ha entrado en vigor por Ley. Se aprobó en la polémica reforma de la ley laboral francesa de agosto pasado para empresas de más de 50 trabajadores ¿Cómo está esta cuestión en España? Citamos normativa, jurisprudencia y algunos consejos prácticos. [Enlace a la noticia](#)



El PSOE intenta de nuevo modificar la Ley de PRL, para integrar la PRL en las empresas. Ha presentado una segunda proposición no de Ley para integrar la PRL, en la que propone imputar penalmente a los SPA además de a los técnicos, que "en ocasiones no pueden realizar su actividad en las condiciones debidas". [Enlace a la noticia](#)

Modificado el RD 102/2011, de 28 de enero, relativo a la mejora de la calidad del aire. El Real Decreto 39/2017, de 27 de enero, desarrolla la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera. [Enlace a la noticia](#)

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

Especial infartos y seguridad vial

Otra magistral sentencia del TS amplía los accidentes in itinere (para guardar). En esta magistral sentencia, el TS recuerda los elementos del accidente in itinere, reproduce la doctrina existente, analiza la dificultad de casar sentencias, con 10 ejemplos, y redacta la sentencia de forma que la pueda entender y aprovechar un profano del Derecho. [Enlace a la sentencia](#)

Tribunal Supremo. Un infarto en misión NO es laboral. Una nueva sentencia del TS en caso de infarto en misión plantea una situación desagradablemente curiosa. Repasamos su doctrina, sólida pero con matices. [Enlace a la sentencia](#)

Tribunal Supremo. Un infarto fuera del trabajo es laboral. Aunque no siempre el infarto fuera del trabajo se considera laboral el Tribunal Supremo tiene doctrina consolidada. Interesa conocerla. [Enlace a la sentencia](#)

TSJ de Catalunya. No es in itinere aunque el trabajador favoreció a la empresa (1/3). A pesar de la voluntad del trabajador de facilitar la buena marcha de la empresa. [Enlace a la sentencia](#)

Audiencia Nacional. No es "en misión" el accidente de una funcionaria que favoreció a la empresa (2/3). La funcionaria colaboró más allá de sus obligaciones y siguiendo órdenes, pero el accidente de tráfico no es en misión, según falla la Audiencia Nacional. [Enlace a la sentencia](#)

TSJ de la Comunidad Valenciana. Un infarto en el trabajo no es laboral por ser in itinere (3/3). Se debate si el infarto en el trabajo, ocurrido en el vestuario de la empresa, antes de que el trabajador fichara debe considerarse accidente

de trabajo. O la importancia de haber fichado. [Enlace a la sentencia](#)

Otras sentencias destacadas

Tribunal Supremo. El valor probatorio de los actos de la ITSS tiene límites. El valor probatorio actas ITSS tiene límites y son claros. La reciente sentencia del TS cita 13 sentencias del mismo TS y 4 sentencias del Tribunal Constitucional. [Enlace a la sentencia](#)

Tribunal Supremo. La negligencia del trabajador exime a la empresa (1/2). Sin mencionar la "imprudencia temeraria", la negligencia del trabajador al no cumplir de las medidas preventivas rompe el nexo causal entre el accidente y la actuación de la empresa. Tampoco se menciona su culpa "in vigilando". [Enlace a la sentencia](#)

Tribunal Supremo. La negligencia del trabajador exime a la empresa (2/2). La clave de esta sentencia sobre negligencia del trabajador está en la posible culpa "in vigilando" de la empresa, que no se produce. Como la semana pasada, tampoco se menciona el concepto de "imprudencia temeraria", aunque está presente. [Enlace a la sentencia](#)

TSJ Castilla- la Mancha: No siempre una enfermedad agravada por el trabajo es profesional, o las chapuzas del abogado. Las chapuzas del abogado impiden que una limpiadora de hotel que presenta alergia a determinados productos de limpieza obtenga la invalidez permanente derivada de accidente de trabajo [Enlace a la sentencia](#)

Nulo por discriminatorio el despido de un trabajador en baja laboral. Un juzgado de Barcelona declara nulo por discriminatorio un despido, siguiendo la

consulta previa que realizó al Tribunal de Justicia de la UE. [Enlace a la sentencia](#)

El Tribunal Supremo dicta 15 sentencias por abuso sexual en 15 días de enero. España falla. Muchas más sentencias por abuso sexual no llegan al Tribunal Supremo. Falla la educación de base, entre otras cosas. También los ejemplos del Gobierno. [Enlace a la sentencia](#)

Tribunal Supremo. La edad no es motivo para denegar la invalidez permanente. Tampoco para futbolistas. Su lesión ocurrió en un mundial de fútbol y se agravó con el tiempo. No se puede denegar la invalidez permanente por razón de la edad, aunque tenga 30 años, hoy 37. [Enlace a la sentencia](#)

solingesa

Innovación Responsabilidad Ingeniería

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

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

certificación ISO ambiental sistema

emisiones CO2 Huella de Carbono

Salud Seguridad Gestión

15% descuento a entidades y personas asociadas a AEPSAL

OFERTAS PROFESIONALES DEL SECTOR

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



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](#)



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



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



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 [este enlace](#).



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 en [este enlace](#).



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



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



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.

// 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

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. [AEPSAL asistirá](#) [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](#)

8.6.2017

Sevilla. Jornada Técnica: "Integración de la Seguridad Vial en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laboral". Organiza: Junta de Andalucía. [Más información e inscripciones](#)

9.6.2017

Bilbao. jornada-taller: "VII Jornada Vasco-Aquitana de Medicina del Trabajo". Organiza: Osalan. Colabora: Sociedad Vasca de Medicina del Trabajo, Academia de Ciencias Médicas de Bilbao y Sociéte Aquitaine de la Médecine du Travail. [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

1-5.10.2017

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

17-20.10.2017

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

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

