

PREVENCIONISTAS

Revista de los especialistas
en prevención y salud laboral

Nº 25 Julio 2017



Dra. Montserrat Iglesias-Lucía

El nivel de inserción laboral de los graduados de la EPSI es del 95%, con el 73% en cargos directivos o técnicos.



Oportunidad única e irrepetible

¿Eres un Técnico Superior en PRL con experiencia?

¿Quieres tener el máster universitario oficial por poco esfuerzo y dinero?

¿Por qué TE INTERESA obtener el máster oficial en PRL?

Se ha calculado que **no menos de 40.000 personas** obtuvieron alguno de los títulos superiores en PRL previstos en el art. 37.2 del original RD 39/1997, el Reglamento de los Servicios de Prevención. **Todas ellas pueden ejercer hoy en día en España.**

El RD 337/2010 modificó el artículo 37.2 del RSP exigiendo una titulación **“acreditada por una universidad”**: **El máster oficial.**

El máster oficial distingue a quienes lo poseen y facilita encontrar trabajo. Además, **te acredita para ejercer en Europa.**

Si estás interesado en obtener el máster oficial en PRL por poco esfuerzo (convalidación de créditos) y por poco dinero (900€) **ésta es tú única oportunidad.** Matrículas **sólo hasta el 25 de agosto.**

Beca del 5% para asociados a AEPSAL

Para saber más y para matricularte, clicla en la imagen



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

SE ACERCA EL GRAN EVENTO...

El próximo mes de Septiembre, del 3 al 6, tendrá lugar en Singapur el XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es un evento que se celebra cada dos años, al igual que la Feria mundial A+A que tendrá lugar en Dusseldorf (Alemania) del 17 al 20 de Octubre.

Dos acontecimientos mundiales, relacionados con la prevención de riesgos laborales, en las que se debatirán temas muy importantes, no sólo relativos a la seguridad de los trabajadores si no de cómo se debe afrontar los distintos retos que afronta nuestra profesión.

Al leer el programa, del Congreso lo datos ofrecidos por D. Guy Ryder. Director General de ILO(Organización Mundial del Trabajo)son escalofrantes, existe una estimación mundial de que cada año mueren 2.3 millones de personas por accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, a este dato hay que añadir que miles de trabajadores sufren accidentes no mortales y enfermedades profesionales no graves , estos datos implican que cada día mueren aproximadamente 6.400 personas por accidentes laborales o enfermedades profesionales y que 860.000 personas sufren algún tipo de lesión laboral.

Tal y como escribe D. Guy Ryder esto representa un colosal reto económico y social, no sólo para las empresas sino también para las comunidades y los países, sin mencionar el drama humano y económico que supone para los trabajadores y sus familias.

Antes estas cifras , quisiera aprovechar este espacio para incluir algunos datos relativos a los objetivos marcados para el XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud Laboral, ya que me parecen muy interesantes, y mantengo la esperanza de que las conclusiones que de allí se obtengan sirvan para alcanzar los objetivos que se plantean. A modo de resumen:

OBJETIVO 1. “Visión ZERO”: La visión cero apunta a inculcar una mentalidad de que todas las lesiones y la mala salud que surgen del trabajo son evitables.

OBJETIVO 2. “Trabajo saludable- Vida saludable”: Para mejorar la salud de los empleados y garantizar que puedan trabajar más tiempo y vivir más saludablemente, los temas interconectados de seguridad en el trabajo y la salud de los empleados se gestionan mejor de manera comprensiva e integrada.

OBJETIVO 3: "Prevención centrada en las personas": Para construir lugares de trabajo inclusivos, y para que la Seguridad y Salud en el Trabajo prospere, componentes como los cambios demográficos, el envejecimiento, el género, la cultura y la educación son importantes y ha de tenerse en cuenta.

Son retos muy difíciles de alcanzar, sobre todo por una cuestión básica de geografía, la disparidad global en que se encuentran los distintos países, hace muy difícil que dichos objetivos se puedan fijar en todos los países por igual, todavía hay países donde las medidas de seguridad laboral y la protección de la salud de los trabajadores, dista mucho de ser un prioridad y un derecho, por poner un ejemplo el hecho tan relevante como la lucha por la eliminación y erradicación del trabajo infantil, con lo que una apuesta de visión zero, debe de ir acompañada de una agenda acorde con cada país y sus propia idiosincrasia. Pero no por ello se ha de zanjarse en la lucha por la consecución de un trabajo libre de daño, quizás en una zona sea alcanzada más rápidamente que en otra, lo que habría de servir para exportar el concepto y el know-how.

La base para la consecución de estos objetivos, es la implantación de una cultura preventiva global, donde se aportan soluciones no culpables, dicha implantación ha de ser asumida por todos los miembros de las comunidades no sólo por empresarios y/o trabajadores, ya que todo es un ciclo, que permite que la relación persona/trabajo sea una relación sana en todo su conjunto.

Quien tenga la oportunidad de poder asistir al Congreso, estoy convencida podrá escuchar y participar de primera mano, de los retos que la prevención de riesgos laborales nos depara en un futuro.

Así mismo no puedo dejar de mencionar, que entre los ponentes se encontrara el astronauta Miguel López- Alegría, una buena muestra de los profesionales con los que nuestro país cuenta.

Feliz verano, y como siempre, abiertos a vuestras aportaciones, sugerencias y comentarios.

Hasta nuestro próximo número amig@s PREVENCIONISTAS.

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral



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.



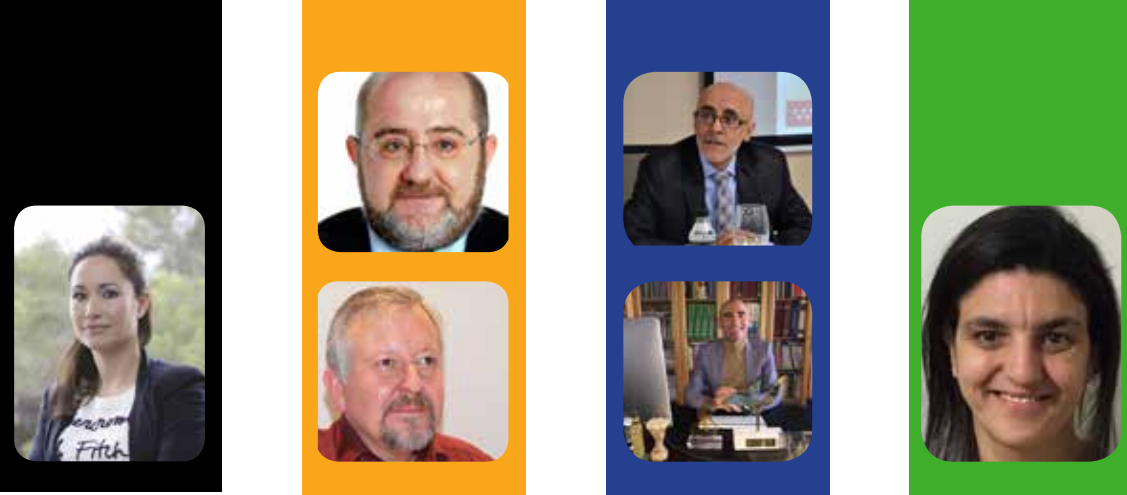
Para el lanzamiento de la nueva agencia PREVENSYSTEM pone a disposición de la persona seleccionada:

- 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
Se acerca el gran evento...

Entrevista

8

Dra. Montserrat Iglesias-Lucía
El nivel de inserción laboral de los graduados de la EPSI es del 95%, con el 73% en cargos directivos o técnicos

Artículo de opinión

13

Juan Carlos Bajo
El perfil profesional del compliance officers

Artículo de opinión

19

Jose Luis Martínez Jiménez
Programa saludable: cuidar al que cuida

Artículo de investigación

Javier Calvo Romaguera
Las Auditorías Legales de PRL en España

26

Artículo de investigación

Josep Orrit Virós
Más de un accidente por cada 11 trabajadores en España. Datos definitivos de 2016

36

El consultor responde

Funciones propias e impropias del Coordinador de Seguridad y Salud

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

El nivel de inserción laboral de los graduados de la EPSI es del 95%, con el 73% en cargos directivos o técnicos.



Dra. Montserrat Iglesias-Lucía

Directora de la Escuela de Prevención y Seguridad Integral de la Universidad Autónoma de Barcelona

Tenemos la oportunidad de hablar con la Directora de la Escuela de Prevención y Seguridad Integral de la Universidad Autónoma de Barcelona, la Dra. Montserrat Iglesias-Lucía, sobre la formación universitaria en el ámbito de la prevención y la seguridad.

¿De dónde surge la idea de la Escuela de Prevención y Seguridad Integral (EPSI)?

EPSI empieza su andadura en el año 1998 cuando un grupo de profesores de Derecho Administrativo de la Universidad Autónoma de Barcelona, liderado por el Dr. Manuel Ballbé, experto en seguridad, detectan que a nivel universitario no existe ninguna oferta formativa que capacite de forma especializada a los profesionales de la prevención y la seguridad. Por aquel entonces, llamó la atención que uno de los motores económicos más importante de nuestro país, la seguridad, no tuviera estudios universitarios especializados a pesar de que existiera un gran conocimiento tanto a nivel académico como profesional de la materia. Frente a esta necesidad de formación universitaria, en el año 1999 se inició el Grado en Prevención y Seguridad Integral.

¿Cuál es el enfoque de seguridad por el que apuesta la Escuela de Prevención y Seguridad Integral?

La EPSI apuesta por un modelo de seguridad preventivo y multidisciplinar. Desde sus orígenes hemos entendido que las políticas de seguridad, ya sea de una empresa o de una administración, no deberían diseñarse desde modelos reaccionarios, sino que deben implementarse desde la óptica de la prevención. Tenemos la obligación, como profesionales de la seguridad, de evitar el riesgo. Todas las políticas preventivas, independientemente del ámbito donde se apliquen, tienen la oportunidad de salvar vidas, de minimizar el impacto negativo de los riesgos. Y para conseguir este objetivo, el profesional de la seguridad tiene que tener una visión multidisciplinar que le permita intervenir de manera eficaz y eficiente. Se tiene que tener en cuenta que todos los riesgos sobre los que se debe intervenir son multicausales. El profesional de la seguridad no puede tener una mirada única como si llevara anteojeras sino que necesita tener una visión integral de la seguridad, lo que actualmente, algunos sectores están llamando una visión de 360 grados.

¿A quien le puede interesar vuestra formación?

A cualquier persona que esté interesada en trabajar en el mundo de la seguridad o que ya sea un profesional de la misma que quiera promocionarse o mejorar la prestación de sus servicios. Nuestra oferta formativa es muy amplia ya que abarca grados universitarios, másteres, postgrado y cursos de especialización. Esta pluralidad nos permite adaptarnos a las necesidades de nuestro potencial alumno.

Efectivamente, repasando vuestra página web hemos visto este gran abanico de estudios universitarios en prevención y seguridad que podéis ofrecer. Para marcar un poco las diferencias. Nos puedes explicar, ¿en qué consiste el grado de Prevención y Seguridad Integral?

El grado de Prevención y Seguridad Integral es un grado universitario oficial donde se

forman a profesionales de la seguridad y la prevención. En los tres primeros cursos se imparten aquellas materias que cualquier profesional de la prevención y la seguridad, independientemente del sector al que se vaya a dedicar, debe conocer. Por ejemplo, derecho de la seguridad, estadística, modelos sectoriales del riesgo, análisis del riesgo, dirección y gestión de empresas, modelos integrales de gestión en el ámbito de la seguridad, del medio ambiente o de calidad, protección de datos, ciberseguridad, elaboración de proyectos, como planes de autoprotección, la seguridad de un municipio, de una empresa, de un espectáculo público o de una estación de metro o de tren, planes de recuperación de desastres y seguros, gestión de proyectos y equipos humanos, entre otras. En el cuarto año, el alumnado se especializa dado que tiene que escoger una mención.

¿Qué es una mención?

Para que me entiendas, una mención es una especialización dentro del grado. Existen tres menciones. La mención de Seguridad Laboral, donde el alumnado se acredita como técnico superior de prevención de riesgos laborales con las tres especialidades. La Mención de coordinación de la seguridad pública, que va destinado a aquellas personas que quieren dedicarse al sector público de la seguridad, ya sea como policía, mosso d'esquadra, bombero, protección civil, técnico de seguridad, etc. Y la Mención de Dirección de Seguridad Privada e Investigación privada, donde se obtiene la acreditación de director de seguridad o de detective privado.

Por lo que explicas, existen muchas salidas profesionales...

Efectivamente, lo bueno del mundo de la seguridad y la prevención y de este grado, en particular, es que no se cierra ninguna puerta a la inserción o ascenso laboral.

Este grado te capacita para cualquier profesión relacionada con la prevención y la seguridad, ya sea en su vertiente pública, como policía, bomberos, protección civil, etc., como en la privada, con la habilitación

de dirección de seguridad o de investigación privada, o el sector corporativo, como técnico superior de prevención de riesgos laborales con las tres especialidades, técnico de medio ambiente, técnico de calidad, etc.

El año pasado hicimos una encuesta de inserción laboral de los graduados en prevención y seguridad integral y los resultados fueron espectaculares! El 95% de nuestros graduados estaban trabajando y el 73% en cargos directivos o técnicos.

Los datos son sobresalientes, ¿dónde crees que radica el éxito de esta inserción y proyección laboral?

En mi opinión el éxito radica en el propio programa formativo, en la visión de la seguridad, en el profesorado y en el propio alumnado, y por último que tenemos una unidad de prácticas y bolsa de trabajo propia.

En el programa formativo, porque como te comentaba al principio, se enseñan todas aquellas materias que necesita cualquier profesional de la seguridad y la prevención, independientemente de donde se especialice en cuarto. Por lo que el alumnado adquiere aquellas competencias que el mercado laboral demanda. Te pondré un ejemplo originariamente, hace 20 años, se enseñaba informática en cambio actualmente se enseña ciberseguridad. Es decir, la capacidad de adaptación del contenido del grado a la realidad es altísima.

En cuanto a la visión de la seguridad, como ya te he comentado apostamos por un modelo de seguridad preventivo y multidisciplinar. Esa visión es la que necesita el sector profesional. Por ejemplo, teniendo en cuenta nuestro tejido empresarial, donde está formado mayoritariamente por PIMES, éstas no se pueden permitir tener un técnico de prevención de riesgos laborales, un técnico de calidad, un técnico de medio ambiente, un técnico de protección de datos, etc. Por esta multidisciplinariedad, nuestro alumnado esté muy bien recibido en el sector empresarial, porque ellos

reúnen en una sola persona todas estas necesidades.

Respecto al profesorado y el alumnado. Nuestro profesorado está formado por profesores universitarios y por grandes profesionales del sector, lo que permite al alumnado estar a la vanguardia de las necesidades reales formándose para darles respuesta. Además, el alumnado de la EPSI tiene las ideas claras, están comprometidos y son responsables. Además, tienen muchísimas ganas de aprender y rentabilizar sus estudios. Tenemos unos buenos embajadores!

Y, por último, EPSI tiene una unidad de prácticas y bolsa de trabajo propia que se encarga de dinamizar el programa de prácticas y la inserción laboral. En la actualidad, tenemos ofertas de prácticas en todos los sectores de la seguridad, pública, privada y laboral, existen más prácticas que alumnado, y el 75% son remuneradas. Además, semanalmente enviamos a nuestro alumnado y graduados un mail con las ofertas públicas de empleo relacionada con la carrera y, también les distribuimos todas las ofertas laborales que nos llegan a la escuela. Aprovecho la ocasión, y si a algún asociado le interesaría tener alumnos en prácticas o bien está buscando personal, debe escribir un correo a practiques.btreball.fuab@uab.cat y desde la Unidad de prácticas y bolsa de trabajo se gestionará la petición.

¿Crees que eso es lo que os hace diferentes?

Eso y otras muchas cosas. En mi opinión, lo que marca la diferencia de la oferta formativa de la EPSI con otras, es el liderazgo. Llevamos casi 20 años formando a profesionales de la seguridad, ello nos capacita para conocer muy bien al sector, además, tenemos 14 promociones trabajando, lo que nos permite tener muy bien evaluado nuestro programa formativo y somos los únicos estudios universitarios a nivel de grado acreditados, y un ítem con sobresaliente, por la Agencia de la Calidad Universitaria.

Tenemos programa de movilidad, por si los

alumnos quieren realizar un semestre fuera o bien acciones cortas (de una semana). Y sobre todo, para conocer las experiencias de otros países en la gestión de la prevención y la seguridad, a través de conferenciantes internacionales.

Y, además ofrecemos un trato personalizado y nos adaptamos a las necesidades del propio alumno. La formación tiene que ser un trampolín para mejorar la situación laboral de las personas no un impedimento.

Hemos empezado a hablar del grado y nos hemos olvidado del resto de formación.

¿Qué tienes que destacar de los másteres, postgrados y cursos de especialización que impartís?

A diferencia del grado que está pensado para gente que se quiere iniciar en el mundo profesional de la seguridad y la prevención o bien para el profesional que quiere mejorar ya sea a nivel de conocimientos o de proyección laboral. La Formación continua, que sería el conjunto de estos másteres, postgrados y cursos de especialización, va dirigido propiamente al profesional y sirve para especializarse en un ámbito de conocimiento concreto. En este curso se han realizado más de 50 acciones de formación continua por lo que existe una gran variedad de formación especializada ya sean cortas, que serían los cursos de especialización hasta másteres. Como necesitaríamos otra entrevista para explicarlas una a una, yo invito a todo el mundo a que visite nuestra página web <http://www.uab.cat/e-prevencio-i-seguretat-integral/> y se informe o bien que nos llamen o nos vengan a ver.

Dos últimas preguntas ¿Se puede combinar los estudios con el trabajo?

Sí, y tanto! Piensa que en el grado tenemos dos modalidades de estudio, tanto presencial como online. En mi opinión elegir si presencial o estudios a distancia, no depende tanto de la agenda de cada uno, que es un factor importante, sino especialmente del tipo de persona que eres. Si eres una persona disciplinada, metódica y constante, y además tienes problemas para poder asistir a clase, los estudios online es la modalidad perfecta.

En cambio si no cumples ese patrón, lo mejor sería la modalidad presencial, ya que nuestro horario presencial está diseñado para que las personas puedan combinar los estudios con el trabajo. Es decir, no hacemos clase de lunes a viernes, como la mayoría de facultades, sino que ofrecemos las mismas horas de docencia de forma intensiva. El alumnado debe ir a clase jueves y viernes por la tarde, de 15 a 21 horas. Y luego tiene que escoger entre los miércoles por la tarde o el sábado por la mañana. De tal manera que se debe asistir tres días a la semana y uno de ellos puede ser el sábado.

En cambio en los másteres, postgrados y cursos de especialización se tendrá que mirar el programa concreto para saber si es presencial, semipresencial o a distancia. Aunque, igual que sucede en el grado, tenemos muy en cuenta las necesidades de los profesionales para que la formación no sea un impedimento con su vida laboral.

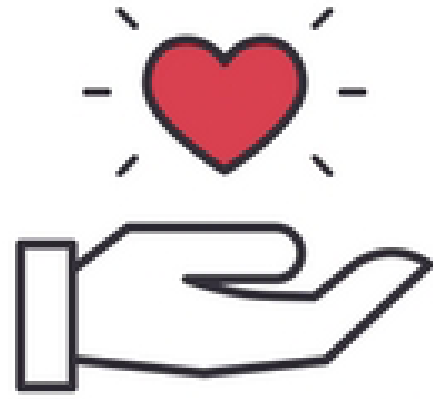
Y si alguno de nuestros asociados o conocidos de ellos, les interesara cursar alguna de vuestras materias, ¿qué debe hacer?

En el caso de que esté interesado en el grado se puede acceder de diferentes maneras, ya sea con un ciclo de formación profesional, con la selectividad, con una prueba para mayores de 25 años o bien por la experiencia profesional, cumpliendo unos requisitos. En todos estos casos es necesario hacer una preinscripción universitaria a través del <https://accesnet.gencat.cat>.

Y si están interesados en algunas de las acciones de formación continua sería escribir directamente a la escuela y pedir información.

En todo caso si se tiene alguna duda para matricularse de alguna de nuestras acciones formativas o vuestros asociados necesitan cualquier cosa de nosotros, piensa que también hacemos formación a mida, nos pueden escribir a epsi@uab.cat y les atenderemos encantados.

Pues muy bien Dra. Montserrat Iglesias-Lucía, muchas gracias por su atención. Muchas gracias a vosotros.



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

// Artículo de opinión

EL PERFIL DEL COMPLIANCE OFFICERS

Juan Carlos Bajo

Director de AMPELL Consultores
Asociados, SL
Presidente del Consejo General de
Profesionales Compliance



Resumen

La introducción a nivel global de la responsabilidad penal de las personas jurídicas ha generado la necesidad de disponer de un gran número de profesionales para ejercer la función de compliance officers, sin embargo, no existe ningún tipo de regulación, carrera profesional, etc. que defina cuales deben ser sus conocimientos y cualidades. En el artículo se analizan cuales deben ser los conocimientos que un compliance officers debe disponer para poder desarrollar su profesión adecuadamente con el fin de ayudar a los futuros compliance officers a definir su formación y poder, a su vez, ayudar a las organizaciones a seleccionar un buen profesional y prevenir las sanciones y responsabilidades penales.

Abstract

The global introduction of criminal liability of legal persons has generated the need to have a large number of professionals to act as compliance officers, however, there is no regulation, professional career, etc. Which defines what their knowledge and qualities should be. In the article, they analyze what should be the knowledge that a compliance officers must have in order to develop their profession properly, in order to help future compliance officers define their training,

And help organizations select a good professional and prevent criminal sanctions and responsibilities.

// Artículo de opinión

En el 2010 se produjo uno de los cambios más significativos para la persona jurídica al romperse el clásico aforismo "Societas deliquere non potest" al establecerse en el Código Penal responsabilidades penales para ellas. Sin embargo, no has sido hasta la reforma del 2015 dónde se modifica el artículo 31 bis cuando dicha responsabilidad se ha puesto de manifiesto y nos estamos encontrando con diferentes personas jurídicas (partidos políticos, empresas, equipos de futbol, etc.) sentenciadas o imputadas (en este momento aproximadamente 800 personas jurídicas están imputadas).

La publicación de la circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016 y la primera sentencia sobre persona jurídica del Tribunal Supremo de febrero de 2016 (sentencia a la empresa con más de 740 M€ y cierre) han puesto en valor la implantación de sistemas de cumplimiento penal o más conocidos como sistemas de compliance penal. Reforzándose con la reciente publicación de la norma UNE 19601 "Sistemas de Gestión de Compliance Penal" que viene a dar respuesta a los requisitos que el art. 31 bis del Código Penal establece para los sistemas de control.

El Código Penal establece que, aquellas empresas que hubieran implantado un sistema de gestión compliance podrán eximir su responsabilidad o, si el sistema no está adecuadamente implantado, atenuar su pena. Exigiendo a su vez que la gestión del sistema y el control esté asignado a un órgano independiente de la persona jurídica.

Consecuencia de lo indicado, aparece en España la figura del compliance officers o agente de cumplimiento que, según un estudio del Consejo General de Profesionales Compliance requerirá el concurso de aproximadamente 20.000 profesionales dedicados a la actividad compliance.

Esta nueva profesión en España, aunque ya habitual en países anglosajones dónde el sistema de gestión compliance está generalizado, va a requerir la formación y preparación de estos nuevos profesionales que en la actualidad es uno de los profesionales más altamente demandado por las empresas y, como es lógico, con salarios por encima de la media de otros profesionales con competencias similares.

Pero ¿quién puede ser compliance officers?

No existe ninguna norma legal que defina las competencias ni la formación del compliance officers. El art. 31 bis del CP indica que "la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica", es decir, habla de un órgano que lógicamente estará formado por una o más personas de la organización, los denominados compliance officers y, teniendo en cuenta que no tenemos más información, podríamos considerar que, cualquier persona podría ser compliance officers, independientemente de que titulación académica

El Código Penal establece que, aquellas empresas que hubieran implantado un sistema de gestión compliance podrán eximir su responsabilidad o, si el sistema no está adecuadamente implantado, atenuar su pena.

disponga.

En este sentido, si analizamos a nivel mundial las ofertas de trabajo que aparecen en web internacionales de empleo, redes sociales profesionales, etc. podemos ver que es variopinta la formación requerida, si bien, en el mundo anglosajón, las empresas, en su mayoría, requieren titulaciones universitarias relacionadas con el sector y la actividad de la empresa y siempre experiencia en empresas del sector.

Por ello, parece lógico que nos planteemos cuales son los conocimientos y no la formación académica del compliance officers que previamente, dividiremos en dos:

- Compliance officers generalista, aquel que gestiona el sistema, puede evaluar riesgos de organizaciones en sectores sin regulaciones compliance específicas como la banca, servicios de inversión, etc. o requieren conocimiento tecnológico y/o legales muy específicos.
- Compliance officers especializado, aquel que es experto en el análisis y gestión de riesgos específicos, como el blanqueo de capitales, y/o actividades específicas (TIC, prevención, etc.)

En general, las empresas contarán con compliance officers generalistas y recurrirán a compliance officers especializados externos, salvo aquellas que, por su volumen, la legislación y/o riesgos específicos los tengan en plantilla. Las pequeñas y medianas empresas recurrirán al apoyo externo de compliance officers generalistas y especializados como apoyo de un miembro interno designado como compliance officers a efectos del art. 31 bis del CP.

En consecuencia, el compliance officers generalista, debería contar con los siguientes conocimientos y experiencia:

1. Metodologías de evaluación de riesgos

Los sistemas de gestión compliance se basan en la evaluación de los posibles riesgos de incumplimiento de la persona jurídica, por ello, es imprescindible conocer las metodologías de evaluación de riesgos y estar acostumbrado a su uso.

2. Interpretación de requisitos legales

El compliance officers no debe ser un experto en derecho penal, pero debe ser capaz de interpretar las diferentes normas y legislaciones que le aplican a la empresa para poder analizar los riesgos de incumplimiento, establecer los controles y saber analizar su cumplimiento. Por ello, cuando los requisitos legales de un sector o una actividad son complejos, se debe recurrir a un compliance officers especializado.

Parece lógico que nos planteemos cuales son los conocimientos y no la formación académica del compliance officers que previamente, dividiremos en dos: compliance officers generalista y compliance officers especializado.

// Artículo de opinión

3. Sistemas de gestión

Los sistemas de gestión compliance se basan en los mismos criterios de diseño que cualquier otro tipo de sistema de gestión (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 2700), es decir, son sistemas basados en el círculo de mejora continua de Deming. Por ello, los actuales responsables de sistemas de gestión están en disposición de implantar dichos sistemas.

4. Análisis de procesos

Para realizar la evaluación de riesgos y establecer los controles operacionales es imprescindible que sepamos analizar proceso. A su vez si debemos diseñar los procesos del sistema, como el de investigación de denuncias, debemos saber diseñar procesos.

5. Capacidad de investigación

Como en cualquier sistema, en los sistemas de gestión compliance, pueden producirse sucesos que deben ser investigados por los compliance officers, por ello, todos los profesionales que están acostumbrados a utilizar metodologías de investigación como el árbol de fallos, los cinco porqués, etc. están perfectamente preparados para analizar los sucesos compliance.

6. Formación

Todos los trabajadores deben recibir formación e información sobre el funcionamiento del sistema, los riesgos que implica para ellos y la organización los incumplimientos, cómo denunciarlos, etc. por ello, el compliance officers debe ser capaz de diseñar planes de formación, cursos, etc. así como, impartir la formación.

7. Diligencia debida

Los sistemas compliance deben gestionar los riesgos de las personas físicas y jurídicas que se relacionan con la organización (clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, etc.), es necesario saber diseñar y gestionar la diligencia debida en las relaciones con ellos.

8. Auditoras

Al igual que en otros sistemas, la auditoría es un elemento clave de la gestión compliance, por ello, es básico para los compliance officers conocer las metodologías auditoras, en particular, cuando va a realizar auditorías a terceros.

9. Empatía

La labor del compliance officers es una labor de concienciación

Si entendemos que, el compliance officers, es el encargado de fijar el cumplimiento, evaluar riesgos, establecer los controles, realizar auditorías, formación, etc. nos encontramos que en la actualidad existen diferentes profesiones que cumplen dicha función aunque en aspectos específicos de la gestión empresarial, medio ambiente, prevención de riesgos, blanqueo de capitales, etc.

y apoyo a todos los miembros de la organización, por lo que debe saber ponerse en el lugar de estos y apoyarlos en el cumplimiento normativo.

10. Multidisciplinariedad

Las actividades de cumplimiento normativo abarcan muchas disciplinas, por ello, prácticamente sería imposible que un solo profesional pudiera abarcar un conocimiento especializado en todas las disciplinas necesarias. El compliance officers generalista debe saber cuándo tiene que recurrir a asesoramiento interno o externo en actividades especializadas.

Por otra parte, si entendemos que, el compliance officers, es el encargado de fijar el cumplimiento, evaluar riesgos, establecer los controles, realizar auditorías, formación, etc. nos encontramos que en la actualidad existen diferentes profesiones que cumplen dicha función aunque en aspectos específicos de la gestión empresarial, como puede ser los responsables de sistemas de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos, blanqueo de capitales, etc. de ahí que realmente, con el fin de adecuarnos a la de nominación actual, tendríamos que hablar de compliance officers con apellidos como podrían ser el compliance officers de calidad, el compliance officers de medio ambiente o el compliance officers en prevención de riesgos laborales. Por ello, estos profesionales son candidatos muy adecuados para ejercer la función de compliance officers en las empresas y, ya estamos viendo, como muchos de ellos están siendo designados por el empresario, si bien requerirán formación en aspectos específicos del compliance generalista ya que la especialidad la tiene. En breve hablaremos del compliance officers especializado en un sector como el pesquero, alimentario, bancario, etc.



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

UNADAP
Atendiendo desde 2005

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



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!

a+ adding plus services[®]
Soluciones B2B para problemas concretos

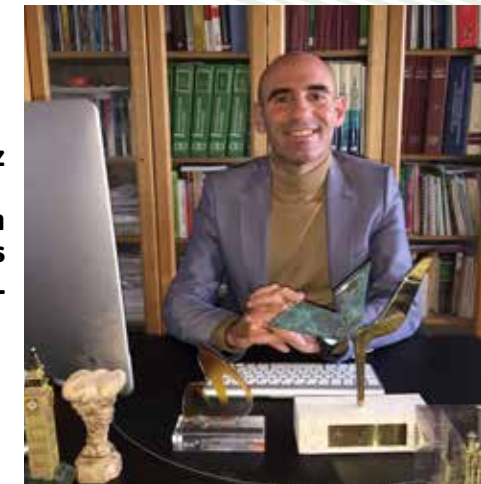
936 612 373 - 914 547 021 · info@adding-plus.com · Más info: coordinaplus.com

// Artículo de opinión

PROGRAMA SALUDABLE: CUIDAR AL QUE CUIDA

Jose Luis Martínez Jiménez

Diplomado Universitario en Relaciones Laborales
Técnico superior en PRL



RESUMEN

En este modelo, se contemplan unas variables nuevas, como un ambiente laboral agradable y una salud psicosocial, que comienza a ser esencial frente al estímulo clásico de un buen salario. A través de nuestras intervenciones psicosociales conseguimos un impacto emocional en los profesionales que incide en su sueldo emocional detectando el lado oscuro sacando del armario las situaciones de los servicios/centros donde existen situaciones tóxicas y desfavorables.

ABSTRACT

In this model, new variables are contemplated, such as a pleasant work environment and a psychosocial health, which begins to be essential in the face of the classic stimulus of a good salary. Through our psychosocial interventions, we have an emotional impact on professionals that affects their "emotional salary" by detecting "the dark side" and "taking out of the closet" situations of services / centers where there are toxic and unfavorable situations.

ANTECEDENTES:

Uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo del sector sanitario y en nuestro ámbito del Hospital Universitario Príncipe de Asturias y de los Centros de Salud de la Dirección Asistencial Este del Servicio Madrileño de Salud es la conversión de los centros en organizaciones saludables y una de las claves para

// Artículo de opinión

hacerlo con éxito, es el nuevo modelo de “humanización” de la gestión de los recursos humanos. En este modelo, se contemplan unas variables nuevas, como un ambiente laboral agradable y una salud psicosocial, que comienza a ser esencial frente al estímulo clásico de un buen salario. A través de nuestras intervenciones psicosociales conseguimos un impacto emocional en los profesionales que incide en su “sueldo emocional” detectando “el lado oscuro” y “sacando del armario” las situaciones de los servicios/centros donde existen situaciones tóxicas y desfavorables.

“Cuidar al que cuida mediante la salud psicosocial” constituye la filosofía y es el motor principal del proyecto, puesto que es una contradicción que la institución que proporciona el “mantener la salud de la población” perjudique la misma salud de sus empleados sanitarios realizando un trabajo con exposición a factores psicosociales emergentes. El objeto es potenciar la salud ocupacional desde múltiples perspectivas: desde el empleado como persona (qué piensa y cómo se siente), el clima social de trabajo (las relaciones sociales con los compañeros y jefes, el apoyo social, el estilo de liderazgo) y el ambiente dentro del trabajo.

El enfoque es ofrecer a los empleados públicos un escenario y unas condiciones que resulten atractivas, favorables y saludables desde el punto de vista psicosocial, lo cual no sólo será un beneficio para los trabajadores y la institución, sino que transformará a la organización en un lugar de trabajo respetado y admirado por sus pacientes y la ciudadanía.

En este contexto, nuestro equipo directivo apuesta acerca de los múltiples beneficios que produce la inversión en el bienestar psicosocial de los equipos humanos.

A diferencia del resto de administraciones públicas españolas, la idea de esta organización es convertirla en saludable desde la perspectiva psicosocial, tal organización es más sana para todos sus componentes, pero también para nuestros principales clientes, los pacientes.

Partimos que la evolución hacia el modelo saludable, se realiza implicando al equipo directivo, recursos humanos, y comités de seguridad y salud y psicólogos del hospital. El servicio de prevención ha puesto sobre la mesa la hoja de ruta hacia dónde se quiere ir y haciendo partícipes a todos los integrantes en el proyecto, para que lo sientan como propio. De esta manera, se consigue que aflore el orgullo de pertenencia a la organización al conseguir que los profesionales se conviertan en sus mejores embajadores. Este es uno de los factores claves de éxito, la transversalidad del programa.

En nuestro contexto la Evaluación Psicosocial es una oportunidad para el diálogo para los/las trabajadores/as de

A diferencia del resto de administraciones públicas españolas, la idea de esta organización es convertirla en saludable desde la perspectiva psicosocial, tal organización es más sana para todos sus componentes, pero también para nuestros principales clientes, los pacientes.

// Artículo de opinión

hablar sobre la organización y opinar de forma explícita y validada las condiciones de trabajo, tienen un pequeño margen de libertad para demostrar su malestar y plantear cambios en la organización. En definitiva, es una oportunidad para hacer que la empresa sepa cómo se sienten.

Mientras que para el equipo directivo, la intervención psicosocial posibilita, según dicen, conocer la opinión de los/as trabajadores/as. Así, la primera constatación es que se crea un espacio, donde se pueda hablar del bienestar.

De manera más concreta, cabe destacar que la aplicación del método nos sirve para la evaluación de situaciones específicas: la práctica del método en un momento dado se contempla como una “toma de temperatura” de la unidad del hospital o centro de salud de atención primaria donde se efectúa el estudio psicosocial.

METODOLOGIA Y DESARROLLO:

El programa se orienta desde una premisa de “escucha activa” a los profesionales mediante cuestionarios (fase cuantitativa) y entrevistas personales estructuradas (fase cualitativa). La conveniencia de crear un programa específico de atención psicosocial para los trabajadores surgió en el 2014, fruto de la detección de problemáticas emocionales de diversa índole, de la constatación de anomalías, disfunciones, situaciones de alerta y quejas informales y formales (por escrito).

Desde el 2014 cualquier responsable, delegado de prevención, profesional dirección y/o gerencia puede consultar y exponer al servicio de prevención y al comité de seguridad y salud una situación problemática en la que estén implicados conflictos, relaciones interpersonales tóxicas, entorno de burnout o un contexto de acoso laboral, desde el servicio de prevención y unidad de psiquiatría, se ofrece escucha diagnóstica sobre el tipo de dificultad y consejo sobre su manejo.

Ha sido un elemento clave la creación de un grupo de trabajo dentro del propio comité de seguridad y salud en relación a los factores psicosociales, integrado por miembros de la organización (representación del equipo directivo, representantes sindicales de los trabajadores, comité de seguridad y salud, servicio de prevención, directores y responsables de centros y psicólogos de la unidad de psiquiatría).

Las líneas estratégicas de actuación del programa coinciden con el protocolo de intervención psicosocial de la -Asociación de expertos en psicología aplicada - AEPA, cuyo modelo de intervención se fundamenta en la investigación e

Tras las evaluaciones y la implantación de medidas que eliminen y/o reduzcan los riesgos se ha valorado el impacto emocional mediante unas encuestas anónimas de evaluación del proceso.

// Artículo de opinión

intervención para promocionar y mejorar la salud y calidad de vida en el entorno laboral a partir de un concepto positivo y capacitador de salud.

El modelo de intervención evaluación AEPA puede representarse gráficamente a través de la figura 1:

Partiendo de las problemáticas que se presentan, utilizamos método cuantitativo F-Psico 3.1 INSHT y como complemento añadimos técnicas cualitativas (entrevistas personales estructurales) garantizándose en todo momento la voluntariedad, el anonimato, la confidencialidad.



RESULTADOS.

Hasta la fecha se han intervenido en 10 unidades, con un impacto en 765 trabajadores.

El grado de participación total es de 88,87%.

El perfil de trabajador que participa en los cuestionarios y entrevistas personales estructuradas es una mujer, en el 74.20% de los casos, con edades comprendidas entre 45 y 54 años (31.42%), y con horario de trabajo en turno de mañana (70.96%), siendo la categoría de enfermería la más participativa con un (38%)

Tras las evaluaciones y la implantación de medidas que eliminen y/o reduzcan los riesgos se ha valorado el impacto emocional mediante unas encuestas anónimas de evaluación del proceso:

- El 80% de los participantes considera que ha mejorado emocionalmente
- El 82% manifiesta mejoría en el clima laboral
- El 85 % percibe una mejora en la cohesión de grupo.

En 2017, respecto a 2016, se ha incrementado en un 60% el número de unidades evaluadas, también se ha incrementado el número de trabajadores que han solicitado información y participación en los talleres de prevención de riesgos psicosociales y mindfunnes.



// Artículo de opinión

Según datos aportados por RRHH, SPRL y la Unidad de Psiquiatría, durante 2017 y 2016, no se ha identificado absentismo laboral por causa psicosocial en las unidades evaluadas.

Los resultados de las entrevistas muestran que cerca de un 38% de los entrevistados refieren a las «relaciones tóxicas» con compañeros que crean mal ambiente y no se integran en los equipos. En su discurso, los trabajadores verbalizan que se han deteriorado y han empeorado las relaciones entre compañeros, lo que genera mal ambiente de trabajo, desgaste, desmotivación, insatisfacción y desagrado.

Se ofrecen los resultados de participación por estamento y centro.

CONCLUSIONES:

Según las gráficas de los cuestionarios según método F-Psico 3.1 Insht, el factor psicosocial que se encuentra en situación más desfavorable, sería Supervisión-Participación, alcanzando porcentajes superiores al 70% en la zona de riesgo “Muy Elevado”.

Los resultados de las entrevistas muestran casi la mitad de los entrevistados refieren como responsables de los problemas a ciertos compañeros que intoxican al resto. En su discurso, los trabajadores verbalizan que se han deteriorado y han empeorado las relaciones entre compañeros, lo que genera mal ambiente de trabajo, desgaste, desmotivación, insatisfacción y desagrado.

Los profesionales coinciden en señalar que el trato con los pacientes en el día a día como es lo mejor de su trabajo.

La puesta en marcha del proceso ha requerido una baja inversión económica.

Dentro de la administración pública española somos pioneros a la hora de adoptar medidas resolutivas, como:

- Medidas organizativas “sustitución de responsables” y “mejoras del estilo de liderazgo” cuando el factor de “Participación” y “Supervisión” es muy desfavorable.
- Prevención de los ambientes tóxicos, con medidas como el “reproche disciplinario” para abordar la actitud y comportamiento de los profesionales “tóxicos” que impidan el buen funcionamiento de los equipos.
- Intervenciones sobre las relaciones interpersonales,

Los resultados de las entrevistas muestran casi la mitad de los entrevistados refieren como responsables de los problemas a ciertos compañeros que intoxican al resto. En su discurso, los trabajadores verbalizan que se han deteriorado y han empeorado las relaciones entre compañeros, lo que genera mal ambiente de trabajo, desgaste, desmotivación, insatisfacción y desagrado.

// Artículo de opinión

comunicación y cohesión de grupo.

- Puesta en marcha de códigos de conducta y confianza organizacional.
- Actuaciones de mediación para abordar conflictos. Se proporcionan elementos que permiten resolver la resolución de conflictos.
- Aplicación del protocolo de actuación frente al acoso laboral y se ha constituido un "comité asesor para situaciones de acoso".
- Medidas de potenciación y/o mejora del seguimiento y el reconocimiento del trabajo realizado por los funcionarios.
- Prevención de las situaciones de posible distrés y burnout.
- Manejo eficiente de las posibilidades de participación, expresión y apoyo social efectiva de los trabajadores.
- Formación específica a colectivos concretos para: resolución de conflictos, liderazgo, técnicas de comunicación, trabajo en equipo.
- Intervenciones en el nivel individual encaminadas a reducir el estrés entre los que ya presentan síntomas, se pretende incrementar la capacidad del individuo para hacer frente al estrés, mediante técnicas de entrenamiento coaching, relajación muscular, respiración...
- Empleo de psicólogos para ofrecer su consulta a los trabajadores que se enfrentan a problemas relacionados con factores psicosociales.
- Desarrollo de buenas prácticas hacia un liderazgo más transparente y saludable.
- Desarrollamos programas de acogida para profesionales de nueva incorporación.

TOTAL SEGUROS
Seguros para Profesionales

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



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

*Somos especialistas
en asegurar prevencionistas*

LAS AUDITORÍAS LEGALES DE PRL EN ESPAÑA: EL MAYOR ACIERTO DESAPROVECHADO DE LA TRANSPOSICIÓN ESPAÑOLA DE LA DIRECTIVA EUROPEA 89/391

Javier Calvo Romaguera



Ingeniero Industrial. Auditor Legal en PRL por el Gobierno de Aragón, persona física, con validez nacional nº A/4/2012 ST/HI/EP/MT. Miembro AEPSAL. EurOSHM de ENSHPO.

Resumen

El objetivo de este estudio es justificar que actualmente existe marco jurídico para considerar las Auditorías Legales en PRL como instrumento efectivo para todo tipo de empresas - sea cual sea su tamaño y actividad - en el cumplimiento real de la normativa de prevención de Riesgos laborales y combatir el mero registro formal documental de las obligaciones legales. Que es necesario potenciar su uso con carácter voluntario reforzando a las empresas con una integración real de Personal Designado Propio o Externo (acreditado mediante sistema de formación continua), sin obligatoriedad de SPA ajeno.

Abstract

The objective of this study is to justify that there is currently a legal framework to consider the Legal Audits in PRL as an effective instrument for all types of companies - regardless of their size and activity - in the actual compliance with the regulations for the prevention of Occupational Risks and to combat the mere formal documentary record of legal obligations. That it is necessary to promote its use on a voluntary basis, reinforcing the companies with a real integration of Designated Own or External Personnel (accredited by means of continuous training system), without obligation of other external SPA.

INTRODUCCIÓN.

El Origen de las Auditorías Legales en PRL.

El 12 de junio de 1989 se aprobaba la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), publicada en el BOE del 10 de noviembre de 1995, transpuso – al cabo de seis años, no se sabe si por “acción” u “omisión” y erróneamente en algunos aspectos importantes como comentaremos más adelante - al Derecho español, la citada Directiva. No puedo evitar citar, sin querer entrar en más detalle, la sutil importancia de que en algunos artículos, se “tradujo” “exigencia” por “propósito”.

En el año 1997 aparece el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, con el Reglamento de los Servicios de Prevención. Y con ellos aparecen las Auditorías de los servicios de prevención, conocidas en el ámbito de la seguridad laboral como “Auditorías Legales”. La Orden de 27 de junio de 1997 desarrolló el Real Decreto 39/1997, en relación con las condiciones de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de Auditoría del sistema de prevención de las empresas.

En medio, concretamente en junio de 1996, la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) publicó la famosa norma UNE 81900:1996 EX, que surgió con carácter experimental y que fue propuesta por AENOR para su adopción como una norma Europea (CEN), pero afortunadamente; sí bien digo, afortunadamente, fue rechazada por los países miembros, principalmente por tratarse de una norma con “propósitos de certificación”. La familia UNE 81900 era constituida, en relación con las Auditorías por: UNE 81901:1996 EX: Prevención de Riesgos Laborales. Reglas Generales para la Evaluación de los SGPR. Proceso de auditoría. PNE 81903:1997 EX: Prevención de Riesgos Laborales. Reglas generales

para la Evaluación de un SGPR. Criterios para la cualificación de los auditores de Prevención. UNE 81904:1997 EX: Prevención de Riesgos Laborales. Reglas Generales para la evaluación de los SGPR. Gestión de los programas de auditorías.

Las Auditorías de los Servicios de Prevención nacieron con un defecto legislativo del RD 39/97 que el RD 604/2006 corrigió muy bien, como explicaremos más adelante, y posteriormente con el RD 337/2010; pero también nacieron con la desconfianza que generó una LPRL presentada como un castigo para los empresarios.

Si se me permite a hablar en primera persona, en 1988, mi primer trabajo como ingeniero, del cual por cierto guardo muy buen recuerdo, fue en una mediana empresa, en la cual, como era el más joven de todos los ingenieros y por consiguiente “el menos contaminado”, me asignó el Gerente el “marrón” de ser además el “técnico de prevención”, cuando nadie sabía en un taller qué era eso. Recuerdo que ponía carteles informativos de prevención que me daba una conocida Mutua de AT/EP, por las paredes de la fábrica, fuera de turnos, como si fuera un activista poniendo pasquines políticos, mirando y observando al día siguiente la reacción de los trabajadores al verlos. También recuerdo aquellas jornadas técnicas para presentar la LPRL, organizadas por los diferentes órganos de las Administraciones estatal y autonómica, que siempre finalizaban con la “ponencia estrella” de Inspección de Trabajo que no era otra que: las sanciones que recaerían sobre el empresario en caso de incumplimiento de esta ley, que cualquier persona podría paralizar su proceso productivo en caso de riesgo grave para los trabajadores y un largo etcétera. Por lo que, en consecuencia, la Auditoría del servicio de prevención propio y el informe de dicha auditoría eran “la prueba del algodón” empresarial en materia de seguridad laboral.

La auditoría legal, tal y como se define en el artículo 30 del Real Decreto 39/1997, “es un instrumento de gestión

que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora”.

La auditoría legal no obstante, es uno de los mayores aciertos de la legislación española, ya que no está recogida en otras legislaciones de países de la comunidad europea y se introdujo en España como una herramienta para que el empresario conociera si toda la organización que ha creado es la adecuada y está trabajando en la buena dirección. Si bien, desde el principio hasta nuestros días, están exentos de auditorías los Servicios de Prevención Ajenos, estando sólo sujetos a control de la Administración.

MÉTODO.

La Evolución de las Auditorías Legales en PRL.

En un inicio, la Orden de 27 de junio de 1997 desarrolló el Real Decreto 39/1997, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

Es importante remarcar, que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece, en su capítulo IV, los instrumentos con los que se han de desarrollar las actividades preventivas que fueran necesarias realizar en las empresas como consecuencia de la evaluación de los riesgos, configurando a los servicios de prevención como una

de las modalidades más completas de organización para la realización de la prevención. Las entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de servicios de prevención ajeno habrán de contar con una acreditación de la autoridad laboral.

La misma Ley establecía la obligación de los empresarios de someter su sistema de prevención al control de una auditoría, cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena.

Asimismo, en la propia Ley se anunciaba una regulación de las capacidades y aptitudes que deben reunir los servicios de prevención y los trabajadores designados para el desarrollo de la acción preventiva.

Todas estas materias fueron objeto de regulación en el Real Decreto 39/1997. Esta disposición establecía la condición de acreditación de las entidades especializadas que pretendían desarrollar la actividad de servicio de prevención ajeno, así como los requisitos de las personas o entidades especializadas para que puedan desarrollar actividades de auditoría.

Al mismo tiempo, se regulaban las funciones y niveles de cualificación para el desarrollo de actividades preventivas, previéndose una fórmula transitoria de acreditación de la formación a través de entidades formativas autorizadas por la autoridad laboral.

La Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, tras constatar el esfuerzo realizado por los poderes públicos, Estado y comunidades autónomas, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores y demás entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales desde la vigencia de la Ley 31/1995, así como que dicho esfuerzo debía conducir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar una auténtica cultura de la prevención, vino

a paliar los problemas e insuficiencias detectados en su aplicación práctica y que se manifestaban en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados. Entre dichos problemas se detectaba una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en la falta de cumplimiento real. La efectividad se pretendía culminar, tras el desarrollo ya producido respecto de otras medidas incluidas en la reforma, como las relacionadas con la coordinación de actividades empresariales y el refuerzo y colaboración en las funciones de vigilancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otra parte, junto a las medidas instrumentadas a través de la Ley 54/2003, se incluía la modificación del capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención para mejorar la eficacia del sistema preventivo a través de determinadas reformas en las auditorías de prevención, que precisaban el alcance, la metodología y el contenido del informe sobre los resultados de la auditoría y las obligaciones para el empresario que se derivaban de ésta.

Por consiguiente, se abordaba la reforma procediendo a la adaptación de la regulación contenida en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre la integración de la actividad preventiva en la empresa y el Plan de prevención de riesgos laborales, en desarrollo de la nueva redacción de los artículos 14.2, y 16.1 y 2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, introducida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, clarificando y destacando la necesidad de que la actividad preventiva en el seno de la empresa debía integrarse dentro de su sistema general de gestión, precisándose el ámbito al que se extendía dicha integración, y el instrumento que había de servir para ello, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales.

A este respecto, con el fin de reforzar la finalidad perseguida por la indicada reforma legislativa, se establecía el deber de los trabajadores y sus representantes de contribuir a dicha integración y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecían medidas de reforzamiento de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y la organización preventiva.

El RD 604/2006 fue, a mi modo de ver el más visionario en cuanto a la necesidad futura de las auditorías legales. El famoso artículo 33 bis incorporado por este RD 604/2007 al RD39/97, hablaba de un término desconocido hasta entonces: “Auditorías Voluntarias”. De tal manera que las empresas podrían someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Las auditorías voluntarias a partir de ese momento, podrían realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajustaran a lo establecido en los artículos 30, apartados 2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este real decreto serían tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el artículo 5.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este artículo 5.3 de la Ley 31/1995, muy desconocido y por tanto muy poco aplicado, establece que las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad

y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención. Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

-A veces la realidad supera la ficción-

Posteriormente en el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modificaba el Real Decreto 39/1997, había modificaciones contenidas que respondían íntegramente a la adaptación del ordenamiento jurídico a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012. La práctica totalidad del contenido del real decreto se dirigía a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/97. También este Real Decreto incidía en importantes cuestiones que influían significativamente en la calidad y eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de las empresas, así como la participación de las entidades especializadas que tenían que intervenir junto al empresario en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Se dotaba al sistema de prevención de riesgos laborales de fortaleza y solidez. Ello a su vez implicaba constituir un marco jurídico más seguro para quienes operaban en este sector, con la intención de aumentar la calidad del servicio a prestar a las empresas por las entidades especializadas

En consecuencia, se publicó la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades

preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

Las últimas modificaciones llevadas a cabo en el Reglamento de los Servicios de Prevención mediante el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, derivadas de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012, como hemos dicho, así como determinados puntos acordados en la misma Estrategia, exigían la derogación de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 27 de junio de 1997 y el desarrollo de una nueva regulación acorde con dichas modificaciones. Ello se llevó a cabo mediante esta orden.

Más tarde, se publicó la Orden ESS/2259/2015, de 22 de octubre, por la que se modificaba la anteriormente citada Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dispone en su artículo 31.5 que, para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

También la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, en su capítulo V, «Principio de eficacia en todo el territorio nacional», establecía que cualquier operador legalmente establecido podrá ejercer la actividad económica sin que quepa exigirles nuevas

autorizaciones o trámites adicionales de otras autoridades competentes diferentes. Por último, debe señalarse que en la Ley 20/2013, disponía que en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor se procedería a la adaptación de las disposiciones vigentes con rango legal y reglamentario a lo dispuesto en la misma.

La necesidad de adaptar estas disposiciones a lo establecido por la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, ha obligado a modificar el contenido de este RD 39/97 en varios aspectos, lo que se ha llevado a efecto mediante el Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Del mismo modo, las modificaciones llevadas a cabo en el Reglamento de los Servicios de Prevención, con objeto de adaptar sus disposiciones a lo establecido por la Ley de garantía de la unidad de mercado, obligaban a la modificación de la Orden TIN/2504/2010, por la ESS/2259/2015.

RESULTADOS.

Auditorías Legales en PRL, SPA's, Formación, Integración.

Quiero en primer lugar hacer constar que conozco y he trabajado en SPA's que funcionan muy profesionalmente, gestionando y asesorando correctamente la PRL. Sin embargo observo en muchos SPA's un muy defectuoso cumplimiento de las obligaciones, debido entre otras cosas a la cada vez más mercantilización y guerra de precios sin escrúpulos del negocio. Debemos recordar que las empresas que asumen la gestión de la PRL se hallan sometidas a la obligación de realizar auditorías externas, mientras que para los SPA no existe otro control que la autorización administrativa.

Los SPA's no han funcionado en general bien nunca, pese a que el legislador puso empeño en regularlas. En un principio los SPA's provenían de las mutuas. En 2011 el Real Decreto 1622/2011 establecía que las Sociedades de Prevención derivadas de Mutuas de AT y EP no podían utilizar la misma denominación que las mutuas de las que provinieran e inclusive ni los medios, intentando regular un mercado injusto. Más adelante el primer Anteproyecto de Ley de Mutuas 2013 y posteriormente la Ley 35/2014 obligó a las Mutuas a desprenderse de sus SPA antes del 31-3-2015. La crisis y la entrada en acción de los Fondos de Inversión hizo el resto.

Si analizamos todo lo que he expuesto en el capítulo anterior, vemos que el Legislador siempre ha querido impulsar, de manera consensuada, la integración de la actividad preventiva en la empresa y mejorar la calidad en la actuación de los servicios de prevención ajenos y de las Auditorías legales.

Pero pese a todos los esfuerzos, los resultados no han sido todo lo fructíferos que debieran haber sido. Considero importante remarcar, al menos dos aspectos importantes a fecha de hoy: hay una falta de cumplimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y algo en lo que creo que estamos de acuerdo todos los prevencionistas: el origen de los problemas que está en la mala transposición de la Directiva Marco de PRL, sigue sin solucionarse.

Ya es hora de que cuenten de manera oficial con Nosotros en todas las Mesas y Comités, además de empresarios y agentes sociales. Creo que es mucho lo que podemos aportar y muy poco lo que de verdad nos valoran y tienen en consideración. Sólo desde el asociacionismo profesional, los prevencionistas podremos ser debidamente escuchados.

Si volvemos al principio del principio, fue muy importante la creación de la

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) (artículo 13), y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales adscrita a la CNSST (Disposición Adicional Quinta). También son importantes los Órganos Tripartitos Territoriales que en materia de PRL en el ámbito de las CCAA, han posibilitado el desarrollo de planes directores (me gustaría poder extenderme en la importancia del Plan Aragón) y estrategias de sensibilización, información, asistencia técnica, etc., contribuyendo en ese tiempo a una reducción de la siniestralidad laboral. Políticas territoriales que fueron y están siendo desarrolladas en el ámbito nacional de las Estrategias Españolas de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y 2015-2020. Importante también la creación en 2005 del Fiscal de Siniestralidad Laboral y en 2006 la Red de Fiscales de Siniestralidad Laboral.

Si analizamos en profundidad la evolución de la siniestralidad laboral en España, vemos que los mayores picos de la siniestralidad laboral están más relacionados con las reformas laborales de los distintos gobiernos que con la situación económica, a medida que disminuyen los derechos de los trabajadores y se precarizan las condiciones contractuales laborales, también así sucede con las condiciones de trabajo. De tal manera que cuanto más difícil es para el trabajador pedir la adopción de medidas preventivas por miedo al despido, más fácil es que la empresa abandone el establecimiento de las mismas. Como otros autores han citado: " Cuando la crisis entra por la puerta de la empresa, la prevención sale por la ventana ".

Es hora de que la prevención que se practique en las empresas sea real, y no formalista para evitar una posible sanción. La venta de las sociedades de prevención a empresas vinculadas a Fondos de Inversión hace peligrar la existencia de un mercado de la prevención, más preocupado por "tirar" los precios que por la calidad de los servicios que se prestan a las empresas. La vigilancia de la salud

que se practica en la mayoría de los casos se hace con carácter generalista, no se aplican los protocolos correctamente y no es específica de los riesgos a los que se enfrenta la o el trabajador, esto hace que muchas enfermedades de origen laboral no se prevengan. Doy fé como Auditor.

La relajación en las actuaciones de vigilancia y control de la norma desde los distintos ámbitos de la administración (quizás por una plantilla de inspectores un 40% menor que en proporción con otros países como Alemania) y la carencia de actuaciones concretas, dos años sin EESST, también se ha dejado sentir y tiene su reflejo en el drástico aumento de la siniestralidad laboral, desde el año 2013.

Hay que garantizar la salud integral los trabajadores, la cual debe ser un eje esencial de la política de salud pública-laboral consensuada independientemente del color político del Gobierno de turno.

A sí mismo se debe fortalecer el papel de los organismos y entidades relacionados con la prevención de riesgos laborales admitiendo como interlocutores sociales también a los consejos de asociaciones de prevencionistas.

La realidad empresarial es que hay una Insuficiente disponibilidad de recursos en la empresa con buena formación preventiva y experiencia, que dificulta en la mayoría de las ocasiones el cumplimiento de sus objetivos. Además, de forma paralela a la externalización mayoritaria de la gestión de la actividad preventiva hacia los servicios de prevención, la empresa ha dejado de ver la gestión de la actividad preventiva como algo propio para trasladarlo a los servicios de prevención ajenos, como las entidades especializadas en prevención de riesgos laborales con las que las empresas han concertado de forma sistemática la actividad preventiva. A esta posibilidad recurren, aproximadamente, el 70% de las empresas.

Esta externalización ha supuesto cada vez

más un deterioro y mercantilización de la prevención, tal como están evolucionando - con honrosas excepciones - los Servicios de Prevención Ajenos.

Una actuación prioritaria en materia preventiva debe pasar necesariamente por una modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de Servicios de Prevención, teniendo en cuenta que esta situación viene ya provocada por una inadecuada trasposición de la Directiva Marco 89/391/CEE, la directiva impone al empresario una obligación principal que consiste en designar uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y de prevención de los riesgos profesionales, y la obligación de recurrir a competencias ajenas a la empresa, que es subsidiaria en la medida en que sólo existe «si las competencias en la empresa y/o establecimiento son insuficientes para organizar dichas actividades de protección y de prevención».

Aun asumiendo que la empresa prefiera ir a un concierto, la labor del Servicio de Prevención Ajeno solamente resulta eficaz cuando en los centros de trabajo hay personal designado para actividades preventivas que recurre a dicho Servicio para complementar su labor.

Me parece absolutamente necesaria, la denuncia hecha a España, por nuestra asociación AEPSAL, ante la Comisión Europea, por no permitir que las empresas puedan contratar personal experto para formar a los trabajadores en los riesgos propios de su trabajo.

Un último apunte, relacionado con la Formación: O vamos a un sistema de acreditación continua y de calidad en el ámbito de la formación y/o acreditación en PRL (tanto de Técnico Superior como en el puesto de trabajo, o nivel básico) o estamos condenados al fracaso.

Permitirme que, para finalizar, cuente una anécdota: Cuando obtuve la autorización de la Administración, de Auditor Legal, me puse en contacto con dos universidades para ofrecerles mis

servicios como docente de Master en PRL, sólo en el módulo específico de Auditorías legales (el programa oficial establece 2 horas sólo). Mi idea no era tanto obtener un beneficio económico, pues dije que lo hacía encantado gratis, - son sólo dos horas - sino que mi idea era que los futuros técnicos superiores en PRL, perdón, Másteres en PRL, al menos escucharan de viva voz a un Auditor Legal, ¿ qué es eso de las auditorías legales ?. La respuesta del director del master de una de las universidades fue que ese tema ya lo estaba dando un profesor y que por tanto la plaza ya estaba cubierta. Insistí por curiosidad si el profesor era auditor; me contestaron que no, que era técnico superior en prevención. Del tono de la contestación deduje que consideraban más que suficiente dicha titulación. Paralelamente la otra universidad me llamó inmediatamente al recibir mi escrito y me dijeron que no habían caído en la cuenta de contar con un auditor y que consideraban importantísimo hacerlo conmigo. Dejo al lector que saque sus propias conclusiones.

COROLARIO.

Con el actual marco jurídico de las Auditorías Legales, junto con una integración real de Personal Designado Propio o Externo (acreditado mediante sistema de formación continua de calidad), sin obligatoriedad de SPA ajeno, podría aumentarse extraordinariamente la efectividad en el cumplimiento real de la normativa de prevención de Riesgos laborales y combatir el mero registro formal documental de las obligaciones legales.

Si además se impulsa la integración de la actividad preventiva en la empresa y se mejora la formación, empezando por el nivel superior, se conseguirá colateralmente mejorar la calidad en la actuación de los servicios de prevención ajenos.

// Artículo de investigación

BIBLIOGRAFIA.

- Auditorías Legales Reglamentarias en Prevención de Riesgos Laborales. Manual Práctico del Auditor. ISBN-13 978-84-617-1869-6. Javier Calvo Romaguera. 1ª edición 2015.
- Criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de las auditorías del sistema de

prevención de riesgos laborales reguladas en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención. INSHT.

- Manual para la Auditoría Reglamentaria de Prevención de Riesgos Laborales. Osalan.

// Artículo de investigación

MÁS DE UN ACCIDENTE POR CADA 11 TRABAJADORES EN ESPAÑA. DATOS DEFINITIVOS DE 2016 Y PROVISIONALES DE ABRIL DE 2017

Josep Orrit Virós



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

Resumen

El MEYSS acaba de publicar los datos definitivos de los accidentes laborales de 2016 y el avance de abril de 2017. Se confirma que 2016 fue el cuarto año seguido con más muertes que el anterior, tanto en números absolutos como en índice de incidencia.

Abstract

The MEYSS has just published the definitive data of the occupational accidents of 2016 and the advance of April 2017. It is confirmed that 2016 was the fourth year followed with more deaths than the previous one, both in absolute numbers and in incidence index.

INTRODUCCIÓN

Publicamos en febrero de 2017 los datos provisionales de los accidentes laborales (AL) de 2016, con la nota de que no todos los AL de 2017 habían sido recepcionados por la autoridad laboral, por lo que las cifras definitivas serían superiores. Los datos definitivos registran 10.513 accidentes y 22 muertes más.

Ello no hace sino reforzar la idea de que en España los AL siguen los ciclos económicos, sobre lo que también publicamos un artículo

el pasado mes de marzo: "Aumentan afiliación y accidentes, o por qué en España los accidentes siguen los ciclos económicos".

Una lectura detallada de las estadísticas desde 2012 nos permite comprobar que el índice de incidencia de todos los tipos de AL aumenta de forma constante en estos años, mientras que en los accidentes mortales varían año a año los tipos de accidentes que aumentan y los que disminuyen, lo que sugiere falta de control para evitarlos.

PSYA ASISTENCIA

**PSYA te acompaña para:
Transformar MODELOS
Cambiar HÁBITOS
Superar DIFICULTADES**

Modelo Empresa Saludable **Planes de Bienestar Corporativo**

Evaluación personalizada de Riesgos Psicosociales **Programas de Apoyo al Empleado**

¡Cuido de mi Salud! Promoción de Hábitos Saludables **Planes de Bienestar Corporativo**

Formación Especializada **Gestión de Crisis y Estrés Post-traumático**

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

// Artículo de investigación

MÉTODO

Los datos de los AL se han obtenido de las bases de datos que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) publica en su web, en la que también se puede acceder a los índices de incidencia, calculados sobre 100.00 trabajadores.

Como es habitual en nuestros estudios, no incluimos los 31 AL mortales (AL-m)

del accidente aéreo del 24 de marzo de 2015 en los Alpes franceses. Aunque oficialmente son accidentes de trabajo, desde un punto de vista preventivo no deben considerarse ya que las empresas no pueden gestionar medidas preventivas para evitar las muertes causadas por un psicópata.

RESULTADOS

Accidentes laborales 2016 totales

Accidentes con baja laboral	2012	2013	2014	2015 (1)	2016	Diferencia	
						2015-2016	2012-2016
En jornada de trabajo (1)	408.537	404.284	424.625	457.992	489.065	6,8%	19,7%
Sobreesfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	153.151	153.930	165.100	177.789	189.304	6,5%	23,6%
Caídas y tropezones	92.127	91.915	95.527	102.594	109.380	6,6%	18,7%
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión	54.714	52.385	56.925	63.283	68.506	8,3%	25,2%
Contacto con "agente material" cortante, punzante, duro	40.344	38.567	39.759	43.442	46.473	7,0%	15,2%
Accidentes de tráfico	14.401	14.406	14.477	15.640	16.976	8,5%	17,9%
Otros (1)	53.800	53.081	52.837	55.244	58.426	5,8%	8,6%
In itinere	62.686	63.746	66.474	71.225	77.170	8,3%	23,1%
Accidentes de tráfico	38.010	37.723	39.939	42.421	47.761	12,6%	25,7%
Caídas y tropezones	15.426	15.963	16.012	16.897	17.799	5,3%	15,4%
Otros	9.250	10.060	10.523	11.907	11.610	-2,5%	25,5%
Total accidentes con baja (1)	471.223	468.030	491.099	529.217	566.235	7,0%	20,2%
Accidentes sin baja notificados	696.146	688.544	698.024	714.930	733.397	2,6%	5,4%
Total accidentes laborales	1.167.369	1.156.574	1.189.123	1.244.147	1.299.632	4,5%	11,3%

Fuente: Datos del MEYSS y elaboración de AEPSAL

(1) No incluimos los 31 AL-m del accidente aéreo del 24 de marzo de 2015 en los Alpes franceses

Lo primero que llama la atención es el elevado número total de accidentes en 2016, 1.299.632.

Si tenemos en cuenta que el MEYSS

considera una población afiliada a la Seguridad Social de 14.538.018 personas (media mensual anual) ello supone en 2016 más de un accidente por cada 11 trabajadores (11,18).

// Artículo de investigación

Tabla 2. Accidentes laborales (AL). De 2012 a 2016. Índice de incidencia

Accidentes con baja laboral	2012	2013	2014	2015 (1)	2016	Diferencia	
						2015-2016	2012-2016
En jornada de trabajo (1)	2.949	3.009	3.111	3.252	3.364	3,5%	14,1%
Sobreesfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	1.105	1.146	1.210	1.262	1.302	3,2%	17,8%
Caídas y tropezones	665	684	700	728	752	3,3%	13,1%
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión	395	390	417	449	471	4,9%	19,3%
Contacto con "agente material" cortante, punzante, duro	291	287	291	308	320	3,6%	9,8%
Accidentes de tráfico	104	107	106	111	117	5,2%	12,3%
Otros (1)	388	395	387	392	402	2,5%	3,5%
In itinere	452	474	487	506	531	5,0%	17,3%
Accidentes de tráfico	274	281	293	301	329	9,1%	19,7%
Caídas y tropezones	111	119	117	120	122	2,1%	10,0%
Otros	67	75	77	85	80	-5,5%	19,6%
Total accidentes con baja (1)	3.401	3.484	3.598	3.757	3.895	4,4%	10,5%
Accidentes sin baja notificados	5.025	5.125	5.115	5.076	5.045	-0,8%	1,0%
Total accidentes laborales	8.426	8.609	8.713	8.834	8.940	1,2%	6,1%

Fuente: Datos del MEYSS y elaboración de AEPSAL

(1) No incluimos los 31 AL-m del accidente aéreo del 24 de marzo de 2015 en los Alpes franceses

En la Tabla 2 puedes ver los índices de incidencia del total de AL.

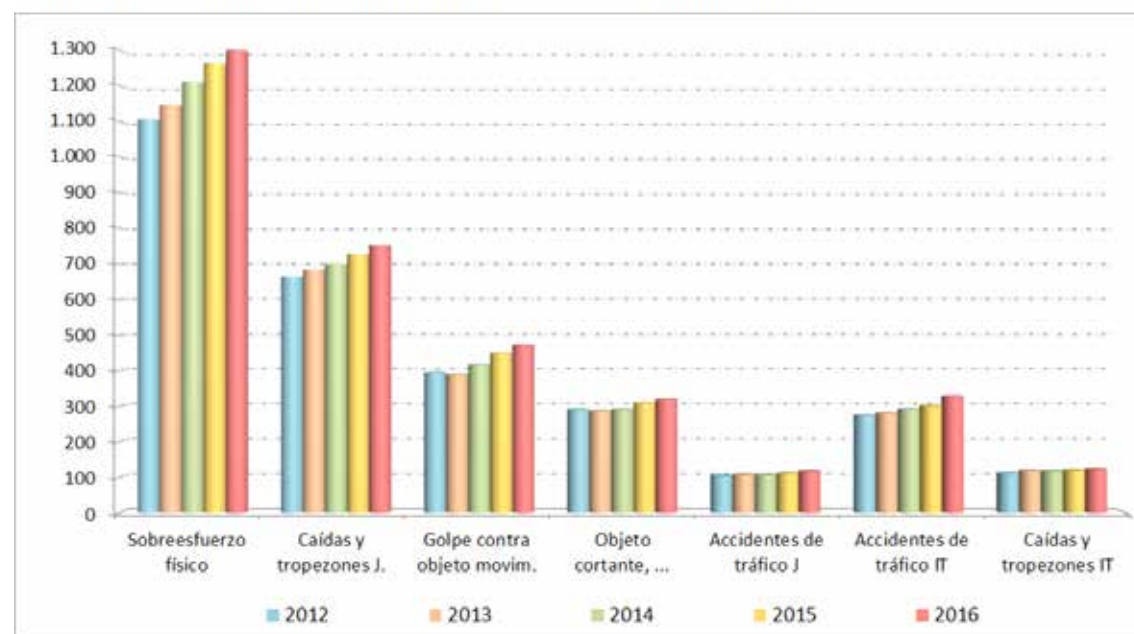
Debido al aumento de la población ocupada, de 13,8 millones en 2012 a 14,5 en 2016, los incrementos son menores que en el total de accidentes. Pero es el índice de incidencia el que nos indica el aumento de la accidentabilidad.

Por tipo de accidente destacan los sobreesfuerzos físicos, con el 33,4% de todos los accidentes con baja, más de un tercio, con un aumento del 17,8% en este periodo y con un índice en 2016 de 1,3 accidentes por cada 100 trabajadores/as. Parece claro que físicamente se les exige más de lo que pueden dar.

También destacan por registrar un aumento superior al 19% en este periodo los choques y golpe contra un objeto en movimiento (19,3%) y los accidentes de tráfico in itinere (19,7%). Estos últimos son los que más aumentan en 2016 respecto 2015 (9,1%).

Mencionar también que disminuyen por primera vez en muchos años (-0,8%) los accidentes sin baja. Estos accidentes aumentaron en gran medida al inicio de la crisis económica y hay quien lo atribuyó al temor de los/las trabajadores a perder el empleo, aunque sin duda también contribuyó de forma considerable a ello la posición restrictiva de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.

Gráfico 1. Accidentes laborales (AL). De 2012 a 2016. Índice de incidencia



Fuente: Datos del MEYSS y elaboración propia

Accidentes laborales 2016 mortales

Tabla 3. Accidentes laborales mortales (AL-m). De 2012 a 2016. Valores absolutos.

Forma o contacto que produjo la lesión	2012	2013	2014	2015 (1)	2016	Diferencia	
						2015-2016	2012-2016
En jornada de trabajo (1)	452	447	467	484	496	2,5%	9,7%
Infartos y derrames cerebrales	178	213	215	224	232	3,6%	30,3%
Accidente de tráfico	80	81	71	72	88	22,2%	10,0%
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir amputación	56	44	54	68	66	-2,9%	17,9%
Como resultado de una caída	54	36	45	51	50	-2,0%	-7,4%
Otros (1)	87	73	82	69	60	-13,0%	-31,0%
In itinere	112	111	113	114	133	16,7%	18,8%
Accidente de tráfico	100	99	99	101	120	18,8%	20,0%
Infartos y derrames cerebrales	11	9	10	11	11	0,0%	0,0%
Otros	1	3	4	2	2	0,0%	100,0%
Total accidentes laborales mortales (1)	564	558	580	598	629	5,2%	11,5%

Fuente: Datos del MEYSS y elaboración de AEPSAL

(1) No incluimos los 31 AL-m del accidente aéreo del 24 de marzo de 2015 en los Alpes franceses

En la siguiente tabla reproducimos el índice de incidencia.

Tabla 4. Accidentes laborales mortales (AL-m). De 2012 a 2016. Índice de incidencia

Forma o contacto que produjo la lesión	2012	2013	2014	2015 (1)	2016	Diferencia	
						2015-2016	2012-2016
En jornada de trabajo (1)	3,26	3,33	3,42	3,44	3,41	-0,7%	4,6%
Infartos y derrames cerebrales	1,28	1,59	1,58	1,59	1,60	0,3%	24,2%
Accidente de tráfico	0,58	0,60	0,52	0,51	0,61	18,4%	4,8%
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir amputación	0,40	0,33	0,40	0,48	0,45	-6,0%	12,3%
Como resultado de una caída	0,39	0,27	0,33	0,36	0,34	-5,0%	-11,8%
Otros (1)	0,63	0,54	0,60	0,49	0,41	-15,8%	-34,3%
In itinere	0,81	0,83	0,83	0,81	0,91	13,0%	13,2%
Accidente de tráfico	0,72	0,74	0,73	0,72	0,83	15,1%	14,4%
Infartos y derrames cerebrales	0,08	0,07	0,07	0,08	0,08	-3,1%	-4,7%
Otros	0,01	0,02	0,03	0,01	0,01	-3,1%	90,6%
Total accidentes laborales mortales (1)	4,07	4,15	4,25	4,25	4,33	1,9%	6,3%

Fuente: Datos del MEYSS y elaboración de AEPSAL

(1) No incluimos los 31 AL-m del accidente aéreo del 24 de marzo de 2015 en los Alpes franceses

El elevado aumento del 5,2% sobre los AL-m de 2015 puede atribuirse casi en exclusividad a los accidentes de tráfico, que aumentan en números absolutos un 22,2% en jornada y un 18,8% in itinere.

Viendo el índice de incidencia, observamos que son menores los aumentos de los accidentes de tráfico, aunque siguen siendo muy elevados. Debemos destacar los AL de tráfico en jornada, que habían disminuido de 2012 a 2015 y en 2016 registran valores superiores a los de 2012.

Parte de este aumento de los AL-m de tráfico podría estar relacionado con el aumento de ventas por internet y la petición de los compradores de recibir los productos en el mínimo tiempo posible, aunque esto no explica el elevado aumento de los accidentes

de tráfico in itinere (15,1%), que se habían mantenido estables hasta 2015.

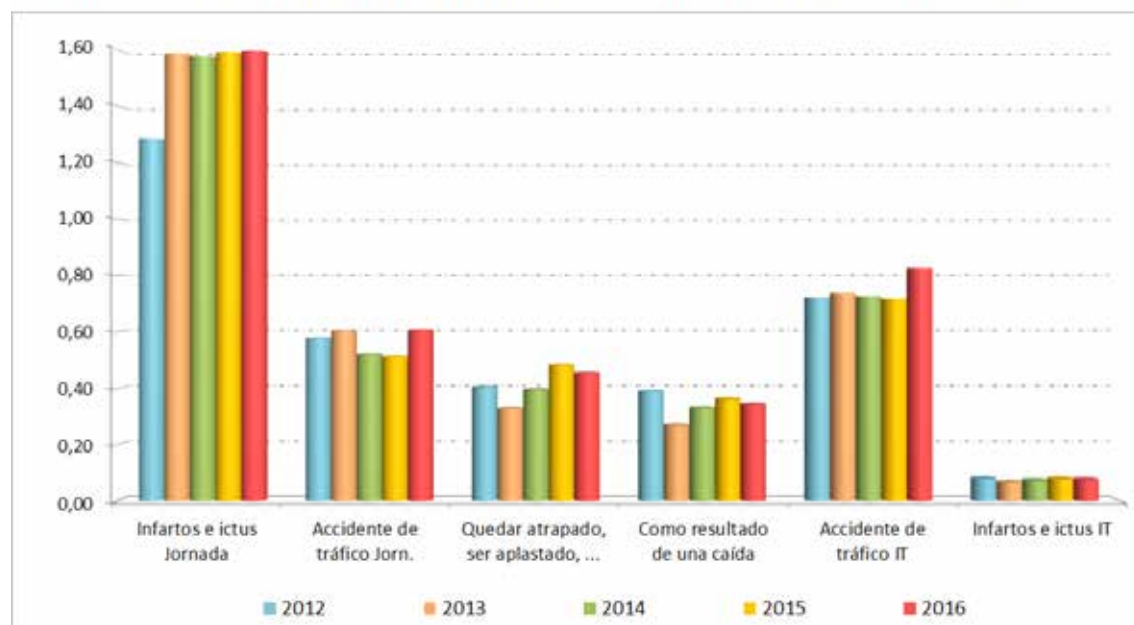
En sentido positivo, los accidentes en jornada disminuyen un 0,7%, y disminuyen en todas sus formas excepto en los accidentes de tráfico, ya comentados, y los accidentes no traumáticos (infarto e ictus principalmente) que se mantienen estables desde 2013. Pero que no aumenten es una buena noticia, ya que en 2016 suponen el 38,6% de todos los AL-m.

Si sumamos accidentes de tráfico y accidentes no traumáticos registran el 71,7% del total de AL-m, cifra que parece decisiva para orientar los esfuerzos preventivos.

La importancia y la distinta evolución de cada tipo de accidente mortal las puedes ver en el siguiente gráfico.

Artículo de investigación

Gráfico 2. Accidentes laborales mortales (AL-m). De 2012 a 2016. Índice de incidencia



Fuente: Datos del MEYSS y elaboración propia

Podemos observar en este gráfico como varían los tipos de accidente que aumentan cada año. En 2013 son los accidentes no traumáticos en jornada los que aumentan de forma considerable, en 2014 y 2015 son los causados por quedar atrapado y como resultado de una caída y en 2016 los accidentes de tráfico, en jornada e in itinere.

Accidentes laborales 2017 mortales

Los últimos datos disponibles del MEYSS son

del mes de abril, el primer mes del año que estadísticamente se puede considerar, tanto por incluir datos de un periodo de cuatro meses, como por incluir en todos los años la Semana Santa, que varía entre marzo y abril.

Los datos de los AL totales, comparados con los meses de abril de años anteriores, siguen mostrando un aumento constante de todos los tipos de accidentes, por lo que mantienen la tendencia iniciada en 2012 y no los reproduciremos.

Tabla 5. Accidentes laborales mortales (AL-m). Abril de 2015 a abril de 2017. Tasa de incidencia

Forma o contacto que produjo la lesión	2015 (1)	2016	2017	Diferencia	
				2016-2017	2015-2017
En jornada de trabajo (1)	0,95	1,03	1,14	10,8%	19,6%
Infartos y derrames cerebrales	0,48	0,53	0,54	2,7%	12,9%
Accidente de tráfico	0,12	0,13	0,17	31,9%	42,8%
Como resultado de una caída	0,11	0,10	0,15	47,7%	43,2%
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir amputación	0,16	0,14	0,14	1,2%	-10,8%
Otros (1)	0,08	0,12	0,12	2,0%	52,8%
In itinere	0,26	0,31	0,22	-29,3%	-14,4%
Accidente de tráfico	0,22	0,27	0,20	-28,4%	-12,6%
Infartos y derrames cerebrales	0,02	0,03	0,02	-27,7%	-6,6%
Otros	0,01	0,01	0,01	-51,8%	-53,3%
Total accidentes laborales mortales (1)	1,21	1,34	1,36	1,4%	12,3%

Fuente: Datos del MEYSS y elaboración de AEPSAL

(1) No incluimos los 31 AL-m del accidente aéreo del 24 de marzo de 2015 en los Alpes franceses

Artículo de investigación

En cambio, los AL-m muestran un cambio respecto del periodo 2012-2016, confirmando lo que hemos comentado de las variaciones entre los distintos tipos de AL-m, aunque el conjunto de todos ellos evoluciona al alza desde 2012.

El cambio mencionado se mantiene en el primer cuatrimestre de 2017, que registra un aumento anual global bajo de la tasa de incidencia (1,4%), pero dos variaciones muy significativas respecto 2016 en los tipos de accidente.

La primera es el importante aumento de los AL-m en jornada, que pasan de disminuir un 0,7% en 2016 a aumentar un 10,8% de enero a abril de 2017.

Entre los los AL-m en jornada, destaca el aumento de los accidentes de tráfico (31,9%) al pasar de 19 a 26 víctimas mortales en el

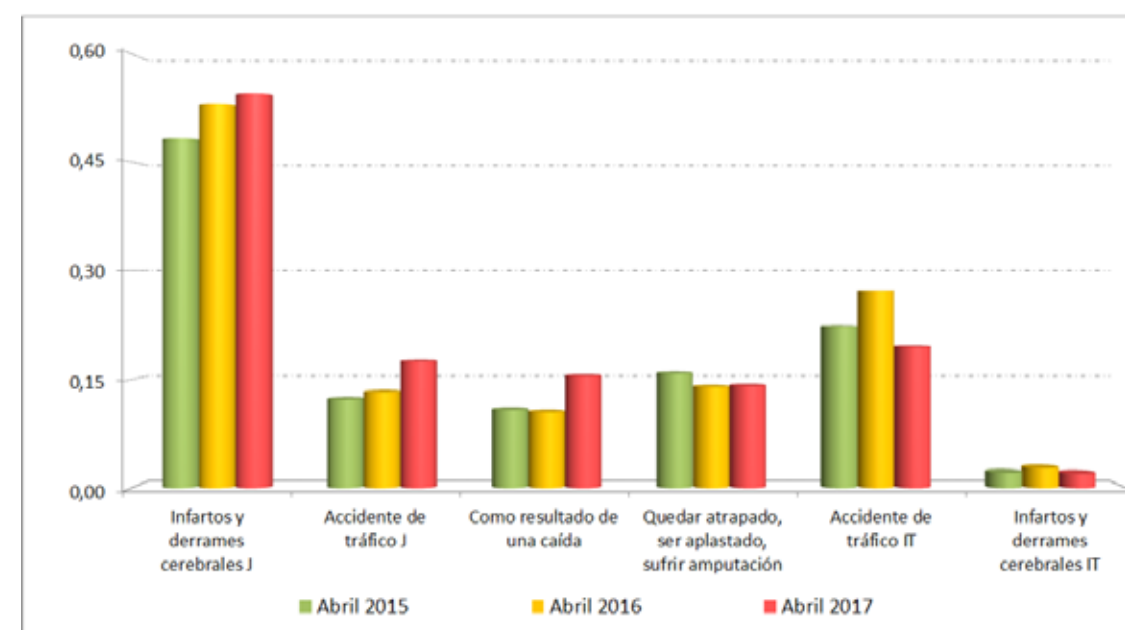
cuatrimestre, y los AL-m resultado de una caída, que aumentan de 15 a 23 fallecidos, el 47,7% en índice de incidencia.

A tener en cuenta que las caídas mortales son propias del sector de la construcción, cuyo índice de incidencia para los AL-m de enero a abril es de 0,997 muertes por cada cien mil trabajadores, más del triple de la media (0,284). Un dato a tener en cuenta.

Y la segunda variación sobre 2013 es una importante disminución de los accidentes de tráfico in itinere, del 28,4%. (Los otros accidentes in itinere mortales también registran elevados porcentajes, pero su escaso volumen no los hace significativos estadísticamente).

Puedes en el siguiente gráfico la evolución de los meses de abril de 2015 a 2017.

Gráfico 3. Accidentes laborales mortales (AL-m). Abril de 2015 a abril de 2017. Tasa de incidencia



Fuente: Datos del MEYSS y elaboración propia

DISCUSIÓN

2012 fue el último año de agudización de la crisis económica y el año que se registró menos accidentabilidad en España.

Desde 2013 aumenta el índice de incidencia de los accidentes laborales de forma constante para todos los tipos de accidente.

Respecto los AL mortales, si bien el índice de incidencia global aumenta también de forma constante desde 2013, es distinto el tipo de accidente mortal que más aumenta cada año.

Esta variación del tipo de AL-m que más aumenta cada año se mantiene en el primer cuatrimestre de 2017.

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



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



15% descuento a entidades y personas asociadas a AEPSAL

SERVICIOS

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

Buenos días,

Soy arquitecto técnico y ejerzo en muchas ocasiones de coordinador de seguridad y salud en obras de construcción civil. En la última me han encomendado pedir los TC-1 y TC-2 de los trabajadores de las subcontratas. Quisiera saber esto corresponde a un coordinador de seguridad y salud.

Controlar que los trabajadores de las empresas subcontratadas están de alta en la Seguridad Social no tiene relación con las tareas propias de un coordinador de seguridad y salud (CSS), entrarían dentro de lo que es la coordinación de actividades empresariales (CAE).

Ahora bien, el empresario promotor puede encomendar la realización de la CAE al CSS, ya que nada lo impide en virtud de su potestad de autoorganización.

Que el coordinador de seguridad y salud acepte o no la encomienda es otra cuestión, en la que sin duda se debe considerar el coste añadido que pueda suponer. Y esa cuestión queda fuera de esta consulta.

Sobre la encomienda de tareas complementarias a los coordinadores de seguridad y salud debemos mencionar la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, de 3 de marzo de 2016, en la que se absuelve a un CSS de no haber solicitado la inscripción en el REA de una empresa subcontratista ni los TC-1 y TC-2 de sus trabajadores.

Mencionar que la ITSS sancionó a la promotora por no haberlo solicitado, y la promotora sancionó al CSS por el mismo motivo. Es decir, quiso traspasar la sanción de la ITSS al CSS.

Pero centrandolo en tu pregunta, el TSJ de Castilla-La Mancha revocó la sanción al CSS porque no quedó demostrado que la promotora había encomendado al CSS estas tareas, y esto es muy importante en tu caso porque comentas que sí te lo han encomendado.

Por tanto, en tu caso en que sí te lo han encomendado, la sentencia sería desfavorable a tus intereses.

En resumen, si la promotora te encomienda cualquier aspecto que no sea propio de tu trabajo y tú lo aceptas, eres responsable de llevarlo a cabo, aunque sean tareas que, de entrada, no corresponden al CSS.

Comentar también que no es extraño en España que la promotora encomiende al CSS la realización de la CAE, sobretodo en pequeñas y medianas empresas.



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



Entrevista Presidente AEPSAL en Radio Kanal Barcelona

La cadena de radio Radio Kanal Barcelona entrevistó a nuestro Presidente sobre la situación actual de la PRL en España y sobre el papel de AEPSAL. [Enlace a la noticia](#)



Participación de AEPSAL en el V Congreso SCMST: Cinco ponencias, un poster y dos premios

Del 8 al 10 de junio se celebró el V Congreso SCMST en Madrid. Coincidimos con asociados de toda España, presentamos cinco ponencias (dos compartidas) y un póster, y recibimos dos premios. [Enlace a la noticia](#)

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](#).

AEPSAL con la prevención de riesgos fuera del trabajo.



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

Salud y prevención. El inconsciente, puedes ponerlo a tu servicio

Salud y prevención. Utilizar el aspirador

Salud y prevención. Productos de limpieza



El pasado día 6 de junio se entregaron en Barcelona los Reconocimientos Profesionales de la Fundación Internacional ORP. AEPSAL recibió uno de los cuatro premios "por su contribución en la mejora de la gestión de la seguridad y salud en el Trabajo".

Nos enorgullece compartirlo con otros tres magníficos proyectos, el de GAS NATURAL FENOSA, el del sistema de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Colombia y el de NAVANTIA.

Más información en [este enlace](#).





La UE prohíbe el PFOA, un disruptor endocrino presente en el teflón de las sartenes y el hilo dental

Sin embargo se podrán seguir fabricando y comercializando hasta 2020 y más allá en algunos casos, a pesar de ser un disruptor endocrino. [Enlace a la noticia](#)



La Unión Europea disminuye los valores límite de 44 agentes químicos respecto a la Guía del INSHT 2017

La Directiva prevé una moratoria para disminuir los valores límite de hasta el 18 de agosto de 2018. [Enlace a la noticia](#)



La SS somete a consulta pública la inclusión del cáncer de pulmón por exposición a la sílice entre las EEPP

Puedes realizar aportaciones antes de que se elabore el proyecto normativo para incluir el cáncer por exposición a la sílice entre las EEPP. Hasta el 27.6. [Enlace a la noticia](#)



Actualizada la normativa relacionada con la PRL a fecha 30 de mayo. Comentarios y enlaces en nuestra web

En esta página AEPSAL presenta de forma amena y orientada a la consulta toda la normativa de PRL publicada en el BOE, y otra normativa relacionada de frecuente consulta. [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.](#)



La reciente jurisprudencia amplía el concepto de los accidentes in itinere

Existen cuatro ítems que deben cumplir los accidentes in itinere para ser considerados accidentes de trabajo, la jurisprudencia los matiza. [Enlace a la sentencia](#)



Sobre la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, o como una obligación puede convertirse en un derecho

Es probable que hayas oído hablar de la sentencia del Tribunal Supremo que falla la no obligatoriedad para Bankia de llevar el control horario de sus empleados. Una sentencia con 5 votos particulares en contra de los otros 8 del TS. Una diferencia más que destacable que merece un análisis en profundidad. [Enlace a la sentencia](#)



Absuelto un coordinador de seguridad y salud por mala coordinación de actividades empresariales. La ITSS sanciona a la empresa y ésta lo repercute en el CSS

La sanción de la ITSS se basa en que no se había solicitado a las empresas subcontratadas su inscripción en el REA, ni el cumplimiento de sus obligaciones de SS, teniendo una de ellas un gruísta trabajando sin estar de alta en la SS. A pesar de ello, CSS. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles sentencia. Hoy TS: el valor probatorio actas de la ITSS tiene límites

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

OFERTAS PROFESIONALES DEL SECTOR

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



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



Preven Control

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



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



Empresa especializada en el asesoramiento, comercialización y distribución de EPIs Equipos de Protección Individual, ropa de trabajo y vestuario laboral. Descuentos para asociados de AEPSAL
Más información: www.naisa.es



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

5-6.10.2017

Madrid. CONGRESO PREVENICIONAR 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

3-6.09.2017

Singapur. XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo. [ENSHPO asistirá](#) [Más información e inscripciones](#)

1-5.10.2017

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

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](#)



**Ajudem
a fer-ho
fàcil!**



Els nostres serveis:

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

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



ERGO - LABORIS s.l.
Prevenió de Riscos Laborals

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

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

