

PREVENCIONISTAS

Revista de los especialistas
en prevención y salud laboral

Nº 28 Junio 2018



D. Joaquín Nieto Sanz

Desde mayo de 2011 es Director de la Oficina para España de la Organización Mundial del Trabajo (OIT).



Organización
Internacional
del Trabajo





Mireya Rifá Fabregat
Representante de AEPSAL en ENSHPO
EurOSHM



XXXIV ENSHPO MEETING AEPSAL

No podía si no empezar esta editorial, dando las gracias a todos los profesionales, entidades y empresas que con su ayuda y colaboración, hicieron posible que el XXXIV ENSHPO MEETING AEPSAL, fuera un éxito tanto de participación como de resultados.

Los pasados 26 y 27 de Abril, fueron el comienzo de un proyecto que concluirá allá por el mes de Octubre, cuando sea presentado el Memorandum resultado del análisis de las distintas temáticas, que se debatieron en las Mesas de Trabajo. Un gran trabajo de equipo, donde os adelanto que más allá de las diversas opiniones, este Meeting ha puesto de manifiesto que hay suficientes puntos en común, entre los distintos actores que intervienen en la Seguridad y Salud, como para desde ya alcanzar la ansiada meta de un Trabajo Seguro para todos.

Nuestro próximo número, será una edición especial donde se podrá obtener toda la información relativa al Meeting! no os lo perdáis!

En este número, he tenido el placer de entrevistar al Sr. Joaquín Nieto, representante de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en España. Una persona excepcional, con un conocimiento profundo relativo al sector de la PRL en nuestro país. A lo largo de la entrevista podréis apreciar, la importancia que el cambio climático, y la transición hacia una economía verde, "libre de energías fósiles" reportará al mundo laboral. Sólo os adelanto un concepto "transición justa", no lo olvidéis porque será uno de los factores que definirá el mundo laboral en las próximas décadas. Así mismo con motivo del Centenario

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

DIRECTORA

Mireya Rifá Fabregat

CONSEJO DE REDACCIÓN

Presidente

Josep Orrit Virós

Vocales

Ricart Clariana Patrón
Maria Hilda López Pérez
Daniel Jerez Tornis
M^a Jesús Chorén Freire
José Fco. Blanco Martínez

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



April 26-27, 2018
Madrid (Spain)

ENSHPO ANNUAL MEETING

(European Network of Safety and Health Professional Organization)



**Universidad
Europea Madrid**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral



de la Organización Mundial del Trabajo, desde la Oficina de España, se está llevando a cabo una iniciativa relativa al "Futuro del Trabajo", en la que participan más de 60 Universidades, y que concluirá en el año 2019, año del Centenario.

Así mismo nos es grato anunciar que desde el pasado mes de Abril, AEPSAL forma parte del Comité Ejecutivo de ENSHPO, (European Network of Safety and Health Professional Organizations), todo un honor y responsabilidad, que asumimos con la idea clara de seguir luchando por conseguir unos entornos de trabajo seguros y saludables para todos los trabajadores de la Unión Europea, y con el firme propósito desde el nuevo Comité Ejecutivo de ensalzar, unificar y promover la labor de los prevencionistas a lo largo del mercado laboral europeo.

Como siempre, espero que disfrutéis de la lectura de esta vuestra revista, y agradecida de vuestros comentarios y aportaciones.

Hasta el siguiente número PREVENCIÓNISTAS!!!

√ Seguridad³ Δ d²

Vemos **soluciones** donde otros ven **problemas**

Consultoría avanzada en Seguridad 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

Mireya Rifá Fabregat
XXXIV ENSHPO MEETING AEPSAL

Entrevista

8

D. Joaquín Nieto Sanz
Director de la Oficina para España de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)

Artículo de opinión

14

Javier Calvo Romaguera
Criterio de toma de muestras en la técnica auditora en prl

Artículo de opinión

23

Ismael Sánchez-Herrera
Castigar para mejorar

Artículo de investigación

Pablo Ubeda
Una aproximación a las condiciones que debe reunir el almacenamiento de cargas paletizadas

30

Artículo de investigación

Carlos Martín
Formación certificada según norma UNE 58923 y UNE 58451 (2 de 3)

36

El consultor responde

¿Es accidente de trabajo lo que mi empresa ha tramitado como accidente comun?

41

Noticias de AEPSAL, Normativa, Agenda

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

44

Entrevista a:

D. Joaquín Nieto Sanz



Organización
Internacional
del Trabajo

Desde mayo de 2011 es Director de la Oficina para España de la Organización Mundial del Trabajo (OIT).

Anteriormente ha sido:

- Secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de Comisiones Obreras (1991-2008).
- Presidente y co-fundador de SUSTAINLABOUR, Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (2004-2008).
- Presidente y co-fundador del ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (1996-2008).
- Vicepresidente de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (1996-2008).
- Presidente de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales (2006).
- Miembro del Consejo Asesor de Medio Ambiente, del Consejo Nacional del Clima, del Think Tank Innovación en Energía, del Club Español de la Energía (EnerClub) y del Foro Consultivo de Medio Ambiente de la Unión Europea (2008-2011).
- Presidente del Consejo Rector de la Cátedra Universidad-Empresa-Sindicatos "Trabajo, Ambiente y Salud" de la Universidad Politécnica de Madrid (2004-2008)
- Patrono fundador de la Fundación Renovables (2001).

Tuve el placer de reunirme con el Sr. Nieto en sus oficinas, ni que decir tiene, que estar en las oficinas de la OIT, te hace sentir una especie de nervios e ilusión, la Organización Mundial del Trabajo es la institución, a punto de cumplir un siglo de historia, donde se diseñan, planifican, elaboran y ponen en marcha los Convenios y Tratados que rigen el mundo laboral. Desde el primer momento

en que nos presentamos llama la atención su cercanía y amabilidad, su conocimiento, no sólo sobre el mundo laboral, sino de cómo debería orientarse nuestra sociedad en los tiempos actuales, hace que la conversación fluya, y te plantees los grandes retos a los que nos enfrentamos en el siglo XXI.

Concedor en profundidad a de los problemas a los que se enfrenta en la actualidad, el sector de la PRL no sólo en España, sino a nivel mundial, aboga porque se realice una labor de su gestión más personalizada y práctica, sobre todo en las micropymes, se ahonde más en el control de las Enfermedades Profesionales, y que por supuesto nunca se obvie la parte medioambiental subyacente en todos nuestros actos.

1. ¿Qué representó para Usted su etapa como Secretario Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de Comisiones Obreras (1991-2008)?

Para mí ha sido una de mis actividades profesionales de las que más orgulloso me siento. Desde que se aprobó la Ley de PRL, ha supuesto un gran avance para la Sociedad española, hubo un antes y un después, por aquel entonces se contabilizaban unas doce muertes por causa laboral cada 100.000 trabajadores, en el año 2008 cuando deje el cargo, estábamos en 4 muertes por cada 100.000 trabajadores. Un gran resultado de la acción sindical y del diálogo social entre las Administraciones públicas, la Patronal y los Sindicatos, con el apoyo técnico de los profesionales de la prevención, que supuso un nuevo impulso en la sociedad y cambios muy positivos. Aunque me proporcionó una gran satisfacción personal sentirme parte de quienes habíamos logrado este descenso de muertes por causas laborales, la satisfacción no es completa porque todavía existe un largo camino por recorrer para que la siniestralidad laboral mortal sea erradicada y sobre todo para que en materia de enfermedades profesionales se den avances similares.

2. ¿Cree factible la premisa de "cero accidentes"?

Todos los accidentes laborales mortales son evitables, la idea de que hay accidentes mortales inevitables no es cierta; la prueba de ello es que detrás de cada accidente mortal se encuentra siempre uno ó varios incumplimientos de norma, con lo que si se hiciera una correcta aplicación de las normas, todos ellos serían evitables. Incluso en muertes que no parecen tener origen laboral, como las cardiovasculares, en la mayoría de ocasiones estas muertes se pueden relacionar con causas laborales principalmente con exposición a riesgos psicosociales que se puedan detectar, eliminar, evaluar o prevenir; y en caso de no hacerse produce un incumplimiento de normas. De proceder conforme a norma también una buena parte de estas muertes serían evitables.

3. Ha sido pionero en relacionar Trabajo Medio Ambiente y Salud Laboral, ¿Por qué diría usted que es de vital importancia relacionar cambio climático con trabajo?

Mi contribución tanto a nivel nacional como internacional, a finales de los años 80, principios de los 90, era por un lado traer la responsabilidad ambiental al mundo laboral, haciendo que esta formara parte de la agenda cotidiana, y por otro lado llevar la dimensión social a la agenda medioambiental. La Conferencia de Río 92 representa una transformación global, el medioambiente pasa de ser algo exclusivo del ámbito ecologista y científico a saltar a las instituciones y al conjunto de la sociedad. Es en ese contexto que se desarrolla mi labor de ecologizar el mundo del trabajo y de llevar la dimensión socio-laboral a la agenda medioambiental. Hoy en día todo ha cambiado, y la agenda medioambiental se encuentra integrada en todas las Instituciones y ámbitos de decisión –con mayor o menor fortuna, según las instituciones y quienes las gobiernan– en

esta agenda cada vez más se contemplan los objetivos socio-laborales como un factor decisivo. Aunque esto es sólo el principio y todavía se pueden observar notables deficiencias al respecto.

4. El término Desarrollo Sostenible se acuñó también en aquella época, a través del Informe Brundtland, ¿qué representa el Desarrollo Sostenible en relación al mundo laboral?

Aunque el Desarrollo Sostenible principalmente se conoce por las dimensiones social, ambiental y económica, también hay otras dimensiones a considerar como la tecnológica, la cultural, la ética y la política (dimensión clave ya que determina en qué dirección se va a dirigir la sociedad). La dimensión ambiental habría que entenderla como el espacio físico y biótico en el que se van a desarrollar las actividades humanas, económicas y sociales; con sus potencialidades y sus límites, que determinan las condiciones y los límites en los que se tendrán que desenvolver y ajustar las demás dimensiones. La dimensión social es la que establece los objetivos humanos del desarrollo, que son el bienestar y la convivencia para todas las personas que integran la sociedad. La dimensión económica, en fin, es la que organiza la gestión de los recursos -teniendo en cuenta que estos recursos son limitados y que el objetivo del desarrollo es el bienestar y la convivencia de las generaciones presentes y venideras- organizando esta gestión de manera eficiente y operativa. La dimensión tecnológica, debería permitir aumentar la productividad de los recursos y del trabajo facilitando el bienestar para todos teniendo en cuenta que somos muchos y que los recursos son limitados. Hoy somos unos 7500 millones de habitantes en el planeta, para que todos puedan satisfacer sus necesidades vitales y de bienestar sin comprometer a las generaciones futuras será necesario un cambio tecnológico de carácter medioambiental que permita producir cinco o diez veces

más bienes y servicios y distribuirlos más equitativamente, para resolver severos problemas de hambre y pobreza en el mundo, pero con la mitad de recursos.

Porque hoy consumimos ya el doble de lo que permite la capacidad del planeta y planetas sólo tenemos uno. Consumir menos recursos y con más equidad, requiere una dimensión ética... y educativa... y laboral, para cambiar la manera de trabajar producir y consumir... y todo ello nos lleva a una dimensión política ineludible que debe ser el vector del cambio.

5. En esta línea, en Noviembre del año 2016 entró en vigor el Acuerdo de París, ¿qué supone este acuerdo a nivel mundial, si nos referimos al mundo laboral y social?

El Acuerdo de París es nada menos que la agenda mundial para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de forma que se evite que el calentamiento del planeta suba por encima de los 2° centígrados y evitar así un cambio climático catastrófico. Nuestro futuro depende de su cumplimiento. Pero es también un acuerdo que incorpora la necesidad de hacerlo garantizando lo que se ha venido a denominar una "Transición Justa". ¿Qué significa? Transición Justa es el proceso por el que las economías progresan hacia una economía baja en carbono a la vez que fortalecen el trabajo decente a través del diálogo social para desarrollar todas las oportunidades de empleo, mitigar los posibles efectos adversos y acompañar el cambio con políticas de protección social y de formación en competencias. Dicho de otra manera: el abandono de los combustibles fósiles como el petróleo, el gas y el carbón por otras formas de energías más limpias provocará un cambio tan disruptivo en unos y otros sectores, que requiere actuar para que "que no haya perdedores en el cambio dejados en la cuneta". Estamos convencidos que una economía baja en carbono basada en las energías renovables va a crear mucho más empleos que los que se puedan perder por

el abandono de las energías convencionales*. El problema radica en que los empleos que se van a generar, no se van a producir ni en el mismo momento, ni en el mismo lugar que los empleos que se perderán por el cambio energético. Por eso la transición justa es la que tiene que ser capaz de organizar y gestionar el lapsus que este cambio va a generar, ya que millones de trabajadores se pueden ver afectados y quedarse sin empleo y sin protección social, lo que originará rechazo y un obstáculo para el cambio energético; por eso si se produce una transición justa estos trabajadores con garantías de una protección social frente a este cambio, será más fácil superar los obstáculos a la necesidad que nos reclama el planeta de un cambio en el paradigma energético.

6. ¿Cuáles han sido las decisiones que ha tomado la OIT en este sentido?

La 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013) adoptó una Resolución que contempla un conjunto de conclusiones relativas al desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes que expusieron un marco de políticas para una transición justa. Así mismo en 2014 el Consejo de Administración de la OIT adoptó las 'Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos' elaborada de manera tripartita por una comisión de expertos de empleadores, sindicatos y gobiernos de todo el mundo. Estas Directrices no son vinculantes pero proporcionan orientaciones prácticas a los gobiernos y a los interlocutores sociales sobre cómo organizar la transición justa.

7. El pasado mes de Septiembre se celebró en Singapur el XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, allí se planteó la creación de una Coalición Global por la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo fuertemente respaldada por la OIT, ¿Qué supondrá esta coalición?

Las cuestiones de trabajo seguro o "SAFE WORK", tomaron una relevancia muy importante en la agenda internacional a raíz del dramático accidente que ocurrió en el RANA Plaza de Bangladesh, en el año 2013, donde fallecieron 1135 trabajadores, la mayoría trabajadoras textiles, trasladándose esta preocupación a los centros de poder, y muy especialmente a la cúpula del G20.

Desde la Cumbre del G20 celebrado en St. Petersburgo en Septiembre de 2013, la Seguridad y Salud en el trabajo ha parte en la agenda de sus reuniones, y en ese año el G20 mandató a la OIT a preparar un informe y unas propuestas, que debían estar preparadas para debate en la siguiente Cumbre a celebrarse en Brisbane (Australia) en 2014. Allí el G20 adoptó una importante resolución que está incluyendo en la elaboración de una nueva agenda mundial en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. La Coalición Global, que se ha constituido recientemente, cuenta entre otros con las agencias del sistema de Naciones Unidas más relevantes en las materias de trabajo y de salud como son la OIT y la OMS, con una entidad tan importante como la Unión Europea y con la asociación multilateral especializada en seguridad social AISS. Todas ellas con una clara voluntad colaborativa para elevar el conocimiento y la agenda al nivel que le corresponde.

8. Uno de los objetivos de esta Coalición Global para la Seguridad y Salud en el Trabajo, es la creación de mecanismos para transferencia de datos compartidos y unificación de criterios en las mediciones de datos, para poder así afrontar los retos del futuro. ¿Es importante el registro y contabilización de datos, por ejemplo referidos a los accidentes laborales?

Hay países que tienen un buen conocimiento sobre accidentes de trabajo, España por ejemplo, y aportan por lo tanto buenas estadísticas y registros, pero en cambio hay otros países que carecen de estos datos, por lo que hay que ayudarles a que los tengan y que los organismos internacionales sean

conocedores de estas estadísticas. Porque conocer lo que pasa salva vidas. Pero no sólo hay que tener unos buenos registros, estimaciones y estadísticas de los accidentes, sino también de las enfermedades laborales que son todavía más letales. La OIT se estima que hay 2.780.000 muertes anuales a nivel mundial derivadas de la actividad laboral, de las que la gran mayoría, 2,4 millones son muertes por enfermedad. Pero estas enfermedades adolecen de un infra-registro en todo el mundo. Esto es inadmisiblemente. Las autoridades de cada país tienen la obligación de conocer que es lo que sucede, de qué enferman y mueren sus ciudadanos, y tienen la obligación de darlo a conocer y de desarrollar políticas preventivas. Este infra-registro no sólo sucede en los países en desarrollo sino que se repite también en los países desarrollados. En España por ejemplo, hay estudios que estiman que se producen unas 16.000 muertes al año por enfermedades laborales, pero oficialmente sólo se registran unas pocas, a veces una o ninguna. También en Francia o en Alemania hay una carencia de datos, de ahí la necesidad de poseer un registro veraz, para poder actuar de una manera más específica y efectiva.

9. En el año 2019, la OIT celebra su centenario, que suponen 100 años de historia.

Efectivamente el año que viene se celebra nuestra centenario, y queremos celebrarlo cómo corresponde, con una renovación de nuestro mandato, diversas actividades y proyectos. La OIT, nació acabada la I Guerra Mundial, como parte del Tratado de Versalles, con un objetivo claro: la justicia social en el trabajo. Los mandatarios de aquel entonces se dieron cuenta que solo puede haber paz mundial duradera si hay justicia social. Constataron también que el trabajo era fuente de injusticia social, malestar y descontento. Por eso se constituyó una organización multilateral, la OIT, para que se elaboraran unas normas mínimas a nivel internacional sobre las condiciones que debían regir el mundo laboral para que se dieran unas condiciones de trabajo verdaderamente humano, lo que hoy en día llamamos trabajo decente.

A lo largo de estos cien años la OIT ha adoptado 189 convenios, el último referido al 'trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos', que así se llama literalmente el C189. Estos Convenios han determinado la legislación laboral en todo el mundo. Tras la II Guerra Mundial, la OIT fue la única Institución que quedaba del Tratado de Versalles, y sirvió como inspiración para la creación de las Naciones Unidas. Así la Carta fundacional de Naciones Unidas en 1945 en parte está inspirada en Declaración de Filadelfia adoptada por la OIT en 1944.

La función de la OIT no sólo es la elaboración de Normas Internacionales del Trabajo, también se responsabiliza de los datos y estadísticas relacionadas con el trabajo, y realiza informes periódicos, por ejemplo sobre la evolución del empleo y de la protección social, siempre perspectiva transversal de género y medioambiental.

El mundo que conocemos sería seguramente peor sin la OIT, por eso esperamos que en el año 2019 se renueve y enriquezca nuestro mandato por otros 100 años más.

10. ¿Cuáles son las acciones que se están desarrollando para la conmemoración del Centenario?

Para contextualizar este mandato renovado es muy importante comprender qué va a ser del trabajo a lo largo de este siglo XXI: ¿Cuál va a ser el futuro del trabajo?, ¿Habrà trabajo para todos? ¿El cambio tecnológico provocará una disminución del empleo? ¿Cuántos y cómo serán los empleos del futuro? ¿Cuántas horas se trabajarán? ¿Vivirán mejor las generaciones venideras que las actuales? ¿Cómo han de plantearse los retos de la protección social y de la jubilación?

Por eso dentro de las diversas iniciativas que la OIT ha puesto en marcha para la celebración de su Centenario, la que está teniendo especial relevancia es la denominada "Iniciativa relativa al Futuro del Trabajo". Iniciativa que tiene como objetivo comprender de una manera compartida cuáles son las

principales tendencias tecnológicas, ambientales o demográficas que van a influir en los cambios sobre el trabajo y cómo abordar esos cambios desde una perspectiva de trabajo decente. El Futuro del Trabajo no está escrito, será lo que queramos y para conseguirlo es muy importante también adaptar a los cambios la gobernanza del trabajo, el derecho del trabajo, las administraciones laborales, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, la negociación colectiva que tiene que internacionalizarse... Para facilitar el debate han abierto cuatro Conversaciones que son: Trabajo y sociedad, Organización de la producción y del trabajo, Trabajo decente y Gobernanza del trabajo.

El debate está teniendo mucha receptividad y repercusión: Principalmente la primera conversación sobre Trabajo y sociedad. El cambio tecnológico en un mundo globalizado y el cambio climático y las tendencias demográficas y migratorias en un contexto de desigualdad, crean un escenario tan disruptivo que hace que estemos viviendo no sólo una época de cambios sino un cambio de época.

En España este debate está siendo muy amplio. En 2016 se constituyó una Comisión tripartita sobre el futuro del trabajo, compuesta por el Ministerio de Empleo, las organizaciones empresariales CEE y CEPYME y las

organizaciones sindicales CCOO y UGT, con la asistencia de la OIT que está pilotando un debate extraordinario en toda la sociedad española. En 2017 se realizó la 1ª Conferencia nacional tripartita y ahora el proceso en forma de Conferencias tripartitas autonómicas ya se está extendiendo a las Comunidades Autónomas. Castilla y León ya ha celebrado la suya.

También se ha lanzado este debate al ámbito académico, a través de una iniciativa interuniversitaria donde ya participan unos 300 profesores e investigadores de 64 Universidades españolas.

Así, todas las aportaciones de este debate confluirán una 2ª Conferencia nacional tripartita y concluirán en 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo de la que se espera una Declaración del Centenario con un mandato renovado para la Organización Internacional del Trabajo.

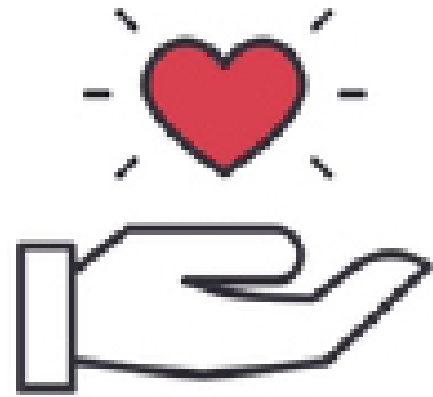
*Unos días después de esta entrevista, la OIT hizo público el Informe sobre Perspectivas Sociales y de Empleo en el Mundo 2018 en el que estima que la transición energética para cumplir los Acuerdos de París creará 24 millones de empleos, cuatro veces más de los 6 millones que se perderán, generando un saldo total de 18 millones netos de nuevos empleos para 2030."



UNADAP
Atendiendo desde 2005

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

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



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

CRITERIO DE TOMA DE MUESTRAS EN LA TÉCNICA AUDITORA EN PRL

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 de AEPSAL. Certificación EurOSHM.



Método de Aplicación Práctica de la Norma UNE-ISO 2859-1:2012. (Procedimientos de muestreo para la inspección por atributos. Planes de Muestreo para las inspecciones lote por lote, tabulados según el nivel de calidad aceptable (NCA)).

Nota previa: El presente artículo forma parte de la publicación: AUDITORÍAS LEGALES REGLAMENTARIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Manual Práctico del Auditor. 1ª EDICIÓN 2015. ISBN-13 978-84-617-1869-6. © Javier Calvo Romaguera. Además, este criterio técnico fue utilizado en el TFG del Grado en Ingeniería Industrial por la Universidad pública de León, presentado por el autor, con la calificación de Sobresaliente.

RESUMEN

En la realización de las Auditorías, existen requisitos legales cuyo cumplimiento debe verificarse, en los que debe emplearse un sistema de muestreo. Aspectos como la formación de los trabajadores, los reconocimientos médicos, etc., en empresas de 250, 500 ó muchos más trabajadores, llevaría muchísimo tiempo comprobar todos y cada uno de los registros documentales individuales generados, haciendo costosa en tiempo y medios empleados, generando una cuasi-inviabilidad operacional.

Cada entidad Auditora emplea sus propios criterios para establecer un método de muestreo. No hay ningún método "oficial" recomendado o impuesto por la Autoridad Laboral.

En base a nuestro criterio y experiencia Auditora, se determina (y aplica), el que se considera un método "correcto"

ABSTRACT

SAMPLING CRITERIA IN THE AUDIT TECHNICIAN IN PRL.

Practical Application Method of the UNE-ISO 2859-1: 2012 Standard. (Sampling procedures for inspection by attributes Sampling Plans for lot-by-lot inspections, tabulated according to acceptable quality level (AQL)).

In the performance of the audits, there are legal requirements whose compliance must be verified, in which a sampling system must be used. Aspects such as the training of workers, medical examinations, etc., in companies of 250, 500 or many more workers, would take a lot of time to check each and every one of the individual documentary records generated, making it costly in time and means employed, generating a quasi-operational non-feasibility.

Each Auditing entity uses its own criteria to establish a sampling method. There is no "official" method recommended or imposed by the Labor Authority.

Based on our criteria and Audit experience, it is determined (and applied), which is considered a "correct" method.

INTRODUCCIÓN

En la realización de las Auditorías, existen requisitos legales cuyo cumplimiento debe verificarse, en los que debe emplearse un sistema de muestreo. Aspectos como la formación de los trabajadores, los reconocimientos médicos, etc., en empresas de 250, 500 ó muchos más trabajadores, llevaría muchísimo tiempo comprobar todos y cada uno de los registros documentales individuales generados, haciendo costosa en tiempo y medios empleados, generando una cuasi- inviabilidad operacional.

Cada entidad Auditora emplea sus propios criterios para establecer un método de muestreo. No hay ningún método "oficial" recomendado o impuesto por la Autoridad Laboral.

En base a nuestro criterio y experiencia Auditora, se determina (y aplica), el que se considera un método "correcto", si entendemos como tal, aquel que nos garantice:

- Una alta fiabilidad y objetividad en el resultado.

Aspectos como la formación de los trabajadores, los reconocimientos médicos, etc., en empresas de 250, 500 ó muchos más trabajadores, llevaría muchísimo tiempo comprobar todos y cada uno de los registros documentales individuales generados, haciendo costosa en tiempo y medios empleados, generando una cuasi- inviabilidad operacional.

- Una actuación auditora con un empleo de tiempo y medios humanos razonablemente económico y viable.

- Un método que se base en un procedimiento de reconocido prestigio técnico.

MÉTODO

Es evidente que hay que partir de dos premisas:

- Las muestras, universos y lotes a auditar, los diseña sólo el auditor, no la empresa auditada. No debe aceptarse muestras seleccionadas por la empresa auditada. De tal manera que es el criterio del auditor el que le lleva al establecimiento de la definición del tamaño del "universo-lote" mediante: agrupaciones afines, registros que ayuden a identificar mejor aspectos más importantes, muestreos variables, reincidencias, riesgos más significativos, etc.,... Recordemos que el Auditor es el responsable del informe que firma.

- La solicitud debe solicitarse respetuosamente, no transmitir desconfianza o recelo. Debe hacerse entender al auditado que se busca la Objetividad por encima de todo.

Nuestro método toma como base la Norma UNE-ISO 2859-1:2012: "Procedimiento de muestro para la inspección por atributos. Planes de muestreo para las inspecciones lote por lote, tabulados según el nivel de calidad aceptable (NCA)".

Los valores del NCA, en general, no deben exceder nunca del 10% de no conformidades, dando por tanto una fiabilidad al sistema del 90%. Para las características concretas de la Auditoría Legal de los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales de las Empresas, parece lógico aplicar un reducido valor NCA del 1%, otorgando al método de muestreo una fiabilidad del 99%, (modalidad Nivel II inspección general normal). Estos parámetros exigidos, constituyen en la práctica un método muy eficaz y viable (técnica y económicamente), en la técnica auditora.

Se considera que el sistema propuesto, - técnicamente se llama "considerado de máxima preocupación"- da al Auditor la tranquilidad de dar cumplimiento a la Ley 31/1995, la cual no olvidemos, establece un nivel de exigencia muy elevado, pues no basta con «hacer prevención» hay que conseguir «resultados», y así el Artículo 14.2 establece: «En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...».

Las definiciones de los parámetros utilizados en este método son:

- Lote: cantidad definida de producto, material o servicio reunida junta.

Nuestro método toma como base la Norma UNE-ISO 2859-1:2012: "Procedimiento de muestro para la inspección por atributos. Planes de muestreo para las inspecciones lote por lote, tabulados según el nivel de calidad aceptable (NCA)".

// Artículo de opinión

• Muestra: Uno o más elementos extraídos de un lote con objeto de proporcionar información sobre éste.

• NCA: Nivel de Calidad que representa la peor media tolerable del proceso cuando una serie continua de lotes es enviada para muestreo de aceptación. (En nuestro caso se ha aplicado el 99%), ver tabla.

• Ac: N° de elementos no conformes, - No Conformidades -, encontrados en una muestra de un lote. Con la subsanación de las no conformidades encontradas en esos elementos, finaliza el Muestreo y se otorga Conformidad a todo el Lote.

• Re: N° de elementos no conformes - No Conformidades -, encontrados en una muestra de un lote, que da lugar a Rechazo por "No Conformidad". Se procede de la siguiente manera:

1. Se subsanan las no conformidades encontradas en esos elementos.
2. Se apartan esos elementos, realizando de nuevo otro Muestreo.
3. Si hay nuevas "no conformidades" se subsanan.
4. Finaliza el Muestreo. Se otorga Conformidad a todos los Lotes.

Por consiguiente, según tabla 1 (UNE-ISO 2859-1:2012.)

Tabla 1 – Letras código del tamaño de muestra (véanse 10.1 y 10.2)

Tamaño del lote	Niveles especiales de inspección				Niveles generales de inspección		
	S-1	S-2	S-3	S-4	I	II	III
2 a 8	A	A	A	A	A	A	B
9 a 15	A	A	A	A	A	B	C
16 a 25	A	A	B	B	B	C	D
26 a 50	A	B	B	C	C	D	E
51 a 90	B	B	C	C	C	E	F
91 a 150	B	B	C	D	D	F	G
151 a 280	B	C	D	E	E	G	H
281 a 500	B	C	D	E	F	H	J
501 a 1 200	C	C	E	F	G	J	K
1 201 a 3 200	C	D	E	G	H	K	L
3 201 a 10 000	C	D	F	G	J	L	M
10 001 a 35 000	C	D	F	H	K	M	N
35 001 a 150 000	D	E	G	J	L	N	P
150 001 a 500 000	D	E	G	J	M	P	Q
500 001 en adelante	D	E	H	K	N	Q	R

// Artículo de opinión

Aplicada sobre tabla General 2.A, con Planes de Muestreo Simple en Inspección Normal, para NCA 1%. (UNE-ISO 2859-1:2012.)

Tabla 2-A – Planes de muestreo simple en inspección normal (tabla general)

Letra código tamaño de la muestra	Tamaño de la muestra	Nivel de calidad aceptable (NCA), en porcentaje de elementos no conformes y no conformidades por 100 unidades (inspección normal)																											
		0,010	0,015	0,025	0,040	0,065	0,10	0,15	0,25	0,40	0,65	1,0	1,5	2,5	4,0	6,5	10	15	25	40	65	100	150	250	400	650	1 000		
A	2	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
B	3	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
C	5	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
D	8	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
E	13	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
F	20	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
G	32	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
H	50	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
J	80	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
K	125	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
L	200	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
M	315	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
N	500	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
P	800	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
Q	1 250	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
R	2 000	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		

- ↓ = Utilizar el primer plan de muestreo bajo la flecha. Si el tamaño de la muestra es igual o excede el tamaño del lote, efectuar el 100% de la inspección
- ↑ = Utilizar el primer plan de muestreo por encima de la flecha
- Ac = Valor de aceptación
- Re = Valor de rechazo

RESULTADOS

Por consiguiente, obtenemos:

Tabla calculada a partir de Letras Código del tamaño de muestra de Tabla 1, según UNE2859-1, para Nivel General de Inspección Medio (II), aplicada sobre Tabla General 2.A, con Planes de Muestreo Simple en Inspección Normal, para NCA 1%.

Nota: Si tamaño de la muestra es igual o excede el tamaño del lote, efectuar el 100% de la inspección.

// Artículo de opinión

Tamaño del lote	Tamaño de la muestra	Nivel de Aceptación (Ac)	Nivel de rechazo (Re)
2 a 8	2	0	1
9 a 15	3	0	1
16 a 25	5	0	1
26 a 50	8	0	1
51 a 90	13	0	1
91 a 150	20	0	1
151 a 280	32	1	2
281 a 500	50	1	2
501 a 1200	80	2	3
1201 a 3200	125	3	4
3201 a 10000	200	5	6

De cara a puntualizar, añadir que para el Tamaño de la Muestra (en función del tamaño del lote), la elección exigida de los números enteros positivos aleatorios únicos (sin repetición), pueden ser generados mediante "Generadores" de reconocido prestigio como pueden ser:

- Generador EXCEL de números enteros positivos aleatorios únicos (sin repetición)
- Páginas web, como por ejemplo: www.alazar.info

COROLARIO

Ilustramos la operativa del método con un ejemplo:

Ejemplo:

Empresa de 600 trabajadores. Un solo centro de trabajo. Se trata de auditar la formación recibida por ellos en PRL.

Nº de lote: 600 trabajadores. Tamaño de la Muestra: 80 trabajadores

- Elementos seleccionados mediante generador (de nº1 a nº80): e.j. nº3, nº9, ..., nº16, ..., nº21, nº22, ..., nº43, ..., nº54, ..., nº79
- Se admiten hasta 2 no conformidades encontradas, se subsanan y se da Conformidad al Lote.
- Si se encuentran mínimo 3 no conformidades, se subsanan esas 3 y se vuelve a muestrear. Sistema de elección de nuevo al azar, sobre tamaño del lote de 520, (dejamos apartadas las 80 anteriores).

Para el Tamaño de la Muestra (en función del tamaño del lote), la elección exigida de los números enteros positivos aleatorios únicos (sin repetición), pueden ser generados mediante "Generadores" de reconocido prestigio.

Tu Responsabilidad 100% asegurada



Como Técnico de Prevención de Riesgos Laborales y como Empresario
Te ofrecemos un PACK con los 4 seguros más importantes como TPRL y como Empresario.



Seguro de Responsabilidad Civil Profesional para la actividad.



Seguro para Riesgos Cibernéticos para asegurar las consecuencias económicas de un ataque de hackers, malware, virus informático, etc., con pérdida de información, bloqueo sistemas informáticos, reclamaciones de tus clientes por protección de datos.



Seguro de Responsabilidad como Socio, Administrador o directivo.



Seguro Todo Riesgo Oficina o Despacho.

* Si contratas el Pack completo antes del 31 de Diciembre 2018 te regalamos un Seguro de Vida de 100.000€ durante un año (Fallecimiento e Invalidez).

* El coste del PACK de los 4 productos es de 150€ mes (con forma de pago semestral). Supuesto (Sociedad), hasta 1M facturación, hasta 15 empleados. El importe del regalo (seguro de Vida 1º año) está valorado en 400€ (para una edad de 50 años)

LLÁMANOS al
910 756 298 y
reserva ya tu PACK
Fecha límite de la promoción
31/12/2018



ASOCIACIÓN DE ESPECIALISTAS EN PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

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

GLOBALFINANZ
CONSULTORÍA DE RIESGOS Y CORREDURÍA DE SEGUROS

CASTIGAR PARA MEJORAR

Ismael Sánchez-Herrera

Técnico PRL en SPA
Gerente de INTEGRÓ Estrategia Empresarial



“Sed moderados en el castigo; que la pena esté siempre por debajo del delito.”

Isocrates (Atenas, 436 a. C. - ibíd. 338 a. C.)



La creencia popular de que la psicología es sentido común indica en parte el menosprecio que ha sufrido esta ciencia. Ciertamente que en ocasiones sí coincide, pero existen tantas en que no, este es uno de los casos.

En el presente artículo te mostrare una técnica con bases psicológicas para usar el castigo como herramienta de mejora. No se buscan reflexiones sociales sobre el castigo, solo se plasma como elemento de ayuda ante una falta en el trabajo o en casa con tus hijos.

Debemos de saber que el castigo es una herramienta “solo eficaz para «evitar conductas», no para suscitarlas” (Marina, J.A.), este aspecto debe estar claro desde el principio.

El estudio de la motivación o el comportamiento ha vivido distintas corrientes psicológicas, la conductual (Pavlov, Skinner) basadas en premios y castigos, las cognitivas (Tolman, Lewin, Heider, etc.) y las emocionales cuyo gran difusor es D. Goleman. Una de las teorías psicológicas que más relevancia está alcanzando en nuestros días es la desarrollada por Leon Festinger, denominada la Teoría de la disonancia cognitiva. Esta teoría podemos advertir que se cumple a diario en multitud de ejemplos, puede aparecer cuando realizamos un alegato, mentimos, o nos autojustificamos. Pero vayamos paso a paso.

El castigo es una herramienta motivacional, al igual que la recompensa, que busca orientar la conducta. La RAE entre muchas de sus definiciones de la palabra castigo incluye la de enseñanza, pues quien impone el castigo no pretende otra cosa que enseñar, redirigir el comportamiento mediante penalizaciones.

Cuando un padre castiga a su hijo, no busca en el acto una venganza, una forma de humillar, pretende que la lección ayude a su hijo a mejorar su comportamiento, en este caso estamos aplicando el denominado condicionamiento operante.

Cuando un empresario advierte un error en un trabajador y considera el castigo como elemento de aprendizaje para mejorar, al igual que el padre, no busca en el acto un elemento sádico, sino un elemento para restablecer y reconducir dicho acto, para que el fallo no vuelva a repetirse. Advertir con el castigo que dicha acción no es adecuada, conlleva la pretensión que tras la reprimenda o pena quede la mejora.

Situados en este punto es importante saber cómo funciona nuestro cerebro cuando recibe determinados castigos, para así saber cuál es la mejor forma de sancionar y conseguir con la acción un cambio conductual, es decir, buscamos en la pena un elemento motivador, para ello nos apoyaremos en la Disonancia Cognitiva.

La disonancia cognitiva “representa una incómoda alteración de la armonía mental del sujeto, que impulsa concretamente a una actividad orientada a reducir o eliminar su causa” (Pinillos, 1981). Ejemplos explicativos:

1. Defender dos pensamientos distintos: Cuando tenemos que realizar una elección solemos poner pros y contras. Una vez tomada la decisión, aumentamos el valor de los provechos de la elección, disminuyendo las desventajas y al inverso con la opción no elegida.

Ejemplo: Debo elegir entre dos zapatos, unos marrones y

La disonancia cognitiva “representa una incómoda alteración de la armonía mental del sujeto, que impulsa concretamente a una actividad orientada a reducir o eliminar su causa” (Pinillos, 1981)

otros negros, si finalmente me decido por los negros, aunque estos sean menos cómodos autojustificaré mi decisión con; "me conjuntan mejor con todo, son mucho más bonitos, poco a poco irán cogiendo horma, son más cómodos de lo que me parecían, los zapatos marrones me hubiesen conjuntado mal y no eran mucho más cómodos que los negros".

2. La justificación inadecuada: Son muchas las ocasiones en que damos nuestra opinión o creencia sobre un aspecto que es difícil de justificar de forma externa, en ese caso intentaremos justificarnos hacia nosotros mismos, acomodando mis opiniones a mis actuaciones.



Ejemplo: cuando realizamos una mentira piadosa. Recuerdo que una vez me presentaron un cuadro de alguien conocido, mi padre también era aficionado y sabían por mi gusto hacia la pintura. El cuadro era muy malo y me pidieron opinión: "Sí, está bien" dije, "los colores están bien plasmados, me gusta el encuadre de la figura superior, las dimensiones son ideales para este espacio". No me gusta ser mentiroso, pero me complació no hacer daño con mi opinión y desde luego desde ese momento el cuadro me pareció menos feo, se cumplía el paradigma de "decirlo es creerlo".

Es decir, la disonancia cognitiva busca que exista un equilibrio entre nuestras conductas y nuestros pensamientos, y si se produce un desequilibrio entonces:

1. Añadiré nuevos valores a mis pensamientos.
2. Cambiaré mi opinión o creencia primera.
3. Cambiaré de conducta.

Este artículo se fija en este último elemento, cambiar la conducta por medio del castigo. Es en este momento cuando nos interesa saber el valor del castigo o su dimensión.

Para la aplicación de un castigo debemos seguir varias reglas:

1. El castigado cuenta con la información suficiente y la

comprende. En muchas ocasiones, los trabajadores no han recibido la información adecuada o su tratamiento ha sido incorrecto. Por ello, ante una falta por parte del trabajador debemos constatar que el trabajador conoce que dicho hecho se penaliza y la forma adecuada de actuar. Es evidente que la acción propuesta por la empresa no puede estar en contra de principios fundamentales como, la ética, la salud del trabajador, etc.

2. El castigo debe ser inmediato: si ha existido un primer paso de información y aseguramiento de que el trabajador sabe y reconoce el porqué, el castigo debe ser inmediato para que el mismo sea asociado al comportamiento.

3. El castigo es una herramienta aislada: No se puede usar el castigo como herramienta motivacional de forma continua, con ello solo conseguirás que surja el miedo. Te aconsejo leer este post en este sentido.

4. El castigo exige una relación intrínseca a la acción sancionada: no debe existir duda al respecto, el castigo debe estar claramente asociado a la acción penada, siendo el responsable del castigo el infractor y no quien impone la sanción.

5. El acto punible merece una sanción.

El castigo cuando es duro trasladamos el mensaje "aprende que no debes ser sorprendido ante dicha situación", por lo que se requiere de vigilancia para la aplicación del castigo, pero en nuestra empresa, en la educación de nuestros hijos no debemos usar dicha técnica, buscamos implicar, instruir, por lo que las lecciones deben ser distintas.

La disonancia cognitiva funciona con el castigo cuando este es insuficiente.

Cuando el castigo es muy grande con respecto al acto tendemos a ocultarnos para no ser pillados, pues tenemos miedo a la represalia. Sabemos que superar los límites de velocidad está castigado, ¿qué hace quien lo infringe al ver un radar o un coche de la guardia civil? reducir inmediatamente la velocidad para no ser castigado, es decir corregimos nuestra conducta ante el miedo.

En el caso que estamos analizando, nuestro propósito se apoya en la modificación de la conducta, más que en el miedo, por ello nuestra forma de actuar tras una acción sancionable será distinta.

Ante un hecho inadecuado dejamos claro que dicha acción es sancionable y ponemos un castigo, pero buscando el cambio de conducta por la disociación cognitiva por ello penalizaremos con un castigo bajo. ¿Qué ocurre en ese momento?: Si nuestro

Cuando el castigo es muy grande con respecto al acto tendemos a ocultarnos para no ser pillados, pues tenemos miedo a la represalia. Sabemos que superar los límites de velocidad está castigado, ¿qué hace quien lo infringe al ver un radar o un coche de la guardia civil?

// Artículo de opinión

cerebro sabe que nuestra acción requiere una sanción más alta a la recibida, de forma inconsciente buscara equilibrar la incomodidad en dicho desequilibrio, nuestro comportamiento querrá armonizar dicha situación y por ello realizaremos una modificación de la conducta.

Como asesor en ocasiones me encuentro ante cuestiones peliagudas y difíciles de entender como es el caso que sigue. Empecé a trabajar para una empresa que usa productos químicos cancerígenos en su proceso, los primeros días me costaba creer que nadie usase los equipos de protección individuales al usar dichos productos.

Con el ánimo de asegurarme, decidí hacer mediciones ambientales para comprobar dicha situación y en concreto en la zona más conflictiva dió unos valores que superaban los permitidos. Tras estos controles solicité medidas preventivas colectivas y la formación de los trabajadores, unas y otra se fueron materializando poco a poco.

La formación se celebró en una sesión de dos horas, donde se motivó con información muy concisa y usando la inteligencia emocional como herramienta de ayuda. Las primeras semanas tras la formación fueron un éxito, pero pronto apareció alguien que no se ponía la protección y poco a poco crecieron los seguidores.

Llegados a esta situación decidimos aplicar la disonancia cognitiva, para ello lo que se hacía es que de vez en cuando alguien de la dirección bajaba y a quien veía sin protección lo apuntaba en un papel como castigo. El cambio fue inmediato y a día de hoy, pasados tres meses, los trabajadores siguen con las protecciones puestas.

¿Qué ocurrió? Los trabajadores ya sabían perfectamente que aquello era verdaderamente peligroso y que estaba mal no protegerse, un castigo tan nimio como apuntarlos en un papel llamó a la disonancia cognitiva y se produjo el cambio de conducta.

La acción-reacción es sorprendente y las aplicaciones son muchas, se usa en el ejército, se usa como técnica para la pérdida de peso, en prevención de enfermedades, en marketing, inclusive en la captación de ingenios en las sectas.

Los estudios realizados son tantos y tan afamados, que te invito a que investigues, puedes empezar por los que realizo uno de los más reconocidos psicólogos sociales del siglo XX Elliot Aronson. También son de gran interés y muy curiosos los elaborados por Philip Zimbardo en los que relaciona la disonancia con el dolor, su experimento más famoso y criticado en todos los sentidos es la Prisión de Stanford, o los realizados por Denis Johnson y Carly Rusbult.

La acción-reacción es sorprendente y las aplicaciones son muchas, se usa en el ejército, se usa como técnica para la pérdida de peso, en prevención de enfermedades, en marketing, inclusive en la captación de ingenios en las sectas.



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

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

Coordina In

Coordina Out

Outsourcing

In-plant

Customizable

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

¡Infórmate sobre las ventajas para asociados de AEPSAL!


Soluciones B2B para problemas concretos

UNA APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES QUE DEBE REUNIR EL ALMACENAMIENTO DE CARGAS PALETIZADAS



Pablo Ubeda

El almacenamiento de materias primas o de productos sobre palets es una práctica mayoritaria en las empresas. Pero...¿se tiene un criterio claro para establecer medidas que aseguren que estos almacenamientos son estables y seguros?.



La práctica común es el almacenamiento de materias sobre palets organizando

estos en pilas de mayor o menor altura, bien en el interior de locales o en zonas exteriores. En la mayoría de casos estas zonas no fueron pensadas en origen para ser destinadas al almacenamiento sino que posteriormente se han utilizado por necesidades productivas o de espacio.

Es importante tener un criterio claro de cuáles son las limitaciones y que condiciones de seguridad deben reunir estos almacenamientos.

El primer punto a tener en cuenta es el propio palet. Los palets generalmente están fabricados en madera con diferentes configuraciones que le otorgan diferentes capacidades de carga.

Se deben considerar al menos dos tipos de capacidades de carga en los palets:

- Carga dinámica; carga máxima del palet durante el transporte con carretilla elevadora. Varían en función de la configuración del palet y por supuesto se debe seleccionar considerando el peso de

las materias que vamos a paletizar.

El palet más común utilizado (Europalet) tiene una carga dinámica aproximada de 1.500 Kg.

- Carga estática; Es la carga máxima por palet de pie inmóvil en el suelo. El palet más común utilizado (Europalet) tiene una carga estática aproximada de 4.000 Kg.

Esta información constituye una primera orientación en cuanto a la formación de pilas de palets con materiales.

Otra consideración que se debe tener en cuenta es la altura de la carga paletizada (en el palet). Ésta en función de las características de los materiales, debe estar limitada y siempre fijada al palet mediante plastificado y/o flejado.



Es importante asegurar que los palets apoyan unos sobre otros de forma uniforme no existiendo irregularidades que hagan que el palet no apoye de forma estable. Si el palet no apoya de forma uniforme se puede producir la rotura de alguna de las tablas y la posible caída del palet.

El segundo punto a tener en cuenta es la organización de las zonas de almacenamiento.

Se deben analizar cuáles son las

características de las zonas de almacenamiento:

- Suelo: posibles irregularidades, pendientes, tipos, asfalto o tierra, ...

- Nivel de Iluminación. Se debe tener en cuenta los niveles de iluminación establecidas en la normativa (100 Lux , RD486/97) y complementarla en aquellas zona donde existan requerimientos especiales.

- Riesgo de incendio y medios de extinción. Las características de los productos o materiales almacenados son de vital importancia para el análisis del riesgo de incendio. Grado de combustibilidad, localización de las zonas de almacenamiento respecto a zonas de especial riesgo, número de medios de extinción y accesibilidad de los mismos. Es importante tener en cuenta que estos almacenamientos pueden estar afectados por normativa específica que determine la necesidad de medidas específicas de protección contra incendios.

- Ocupación: Existencia de paso de vehículos y/o peatones , acceso de trabajadores,...

Las zonas de almacenamiento deben delimitarse y señalizarse. Es importante gestionar los accesos a las zonas para evitar que se pueda producir el acceso no controlado de personas.

El paso de peatones y vehículos debe establecerse por la zona exterior de las pilas, evitando el paso entre islas de almacenamiento.

Debe existir limitación de velocidad de vehículos, generalmente 10 Km/h.

Las pilas de materiales paletizados deben organizarse para reducir los riesgos por caída de palets. Una práctica segura es la colocación de los palets en pilas de altura decreciente de forma que en las zonas cercanas a zonas de paso no existan pilas de materiales.

// Artículo de investigación

Bibliografía de interés:

- Guía para la prevención de riesgos laborales en el almacenamiento y apilado de materiales, Mapfre seguridad.

- Almacенamientos y equipos de manejo de materiales. Condiciones de seguridad. Fremap.

- RD 486/97 lugares de trabajo, Anexo I, punto 1.5.

- RD 485/97 Señalización en centros de



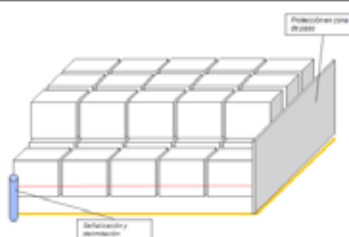
trabajo.

- NTP 852 Instituto de Seguridad y salud.

- RD 1215/97 – Anexo II, punto 8.

- Norma UNE 58011- UNE –EN – 13698-1 y 2.

- Manual de seguridad en el manejo de y almacenamiento de materias primas y producto acabado en la industria papelera, Observatorio industrial del sector papel.

Guía simplificada para el almacenamiento de materiales paletizados			
Palet			
Tipo de palet	Carga dinámica	Carga estática	Altura de la carga
Dimensiones	Carga nominal	Resistencia al apilamiento	Altura de la carga en el palet. Siempre carga fijada
800x1200	1000 kg	4000 Kg	
1000x1200	1000 Kg	4000 Kg	
800x1000	1000 Kg	4000 Kg	
1200x1200	4000 Kg	8000 Kg	
	Valores orientativos debe consultarse con el fabricante	Valores orientativos debe consultarse con el fabricante	
Condiciones de los lugares de almacenamiento			
Pilas de almacenamiento	Suelo	Iluminación	Incendios
Superficie de apoyo debe ser uniforme	Tipo: asfalto, tierra	Nivel de iluminación Mínimo 100 Lux	Materiales y/o productos
Chequear superficie de apoyo sea uniforme	-Asfalto: Revisar pendientes o irregularidades -Tierra: Considerar el almacenamiento sin remontar palets formando pilas de almacenamiento		Revisar RD2267/2004, anexo I y anexo II
Condiciones de los almacenamientos			
Ocupación	Formación de pilas		
Peatones y vehículos	Estructura de las pilas		
Chequear presencia de peatones y acceso a las zonas de almacenamiento Chequear el paso de vehículos			Al colocar el primer palet dejar una separación de entre 5 a 8 centímetros (nunca mayor que el taco del palet) El segundo palet un poco más atrás que el primero. El tercero tocando la pared de la nave

Innovación

Responsabilidad

Ingeniería

- ↪ Sistemas de Gestión (Q, MA, PRL)
- ↪ Referenciales Sectoriales
- ↪ I+D+i
- ↪ TIC
- ↪ Calidad Pequeño Comercio
- ↪ Laboratorios

- ↪ Sistemas de Gestión (SGE21, SA8000)
- ↪ SEDEX Comercio Ético
- ↪ Memorias Sostenibilidad GRI
- ↪ Eventos Socialmente Responsables
- ↪ Huella de Carbono
- ↪ Reporte Gases Efecto Invernadero

- ↪ Eficiencia energética
- ↪ Proyectos de Licencia de Apertura
- ↪ Residuos
- ↪ Seguridad y Salud
- ↪ Planes de Emergencia



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



15% descuento a entidades y personas asociadas a AEPSAL



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/ergolaboris

FORMACIÓN CERTIFICADA SEGÚN NORMA UNE 58923 Y UNE 58451 (2 DE 3)



Carlos Martín

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

Resumen

En este segundo artículo de la serie de tres, venimos a analizar la formación que, para manejar una carretilla de manutención, se encuentra regulada por la norma UNE 58451, norma que, al igual que la norma UNE 58923 analizada en el anterior artículo, lleva ya entre nosotros nada más y nada menos que 6 años, desde Junio de 2012, pero, como veremos, la norma original poco tiene que ver con la que hoy día se encuentra vigente después de haber sido modificada en dos ocasiones.

Cuando una persona oye hablar de formación de Carretillas de Manutención o Carretillas Elevadoras probablemente lo primero que pensará es que se trate de una nueva máquina que acaba de llegar al mercado, pero si sustituimos la

Abstract

In this second article of this series of three, we come to analyze the formation, to handle a forklift, is regulated by the UNE 58451 norm, a rule that, like the UNE 58923 norm analyzed in the previous article, already leads 6 years in force, since June 2012, but, as we will see, the original norm has little to see with what is nowadays in force after having been modified twice.

denominación Carretillas de Manutención por "toro" o "Fenwick" entonces nos daremos cuenta que nos referimos a una familia de máquinas que, prácticamente, llevan toda la vida entre nosotros y que se tratan de máquinas muy sencillas de

manejar, y es precisamente por este motivo por el que más de uno pensará que no necesita formación para operar estas máquinas, pero lo cierto es que hablamos de máquinas con una elevada tasa de accidentabilidad y mortalidad en España y una de las formas de reducir estas tasas es a través de una formación adecuada para un manejo seguro, así pues, hacía tiempo que era necesaria una regulación de la formación para operar estas máquinas, por mucho que todavía haya trabajadores y empresarios que no le vean utilidad a esta formación por la elevada inversión de tiempo que esta les supone.

Norma UNE 58451: Formación de los operadores de carretillas de manutención hasta 10.000 kg.

Cuando hablamos de formación de carretillas de manutención todavía hoy en día podemos diferenciar formación según R.D. 1215/1997 y formación conforme a norma UNE 58451, al contrario de lo que ocurre con la formación de Plataformas Elevadoras Móviles de Personal donde hoy en día sólo se habla de formación conforme a norma UNE 58923, y es que la actual norma UNE 58451 establece unos ratios de duración de la formación tan extensos que hacen muy difícil su cumplimiento para muchas empresas por la cantidad de horas y, en muchas ocasiones, días que han de invertir para finalizar la formación. Y es que la actual norma, desde su nacimiento allá por el año 2012 ha sido modificada en dos ocasiones: en 2014 y en 2016, siendo esta última la que se encuentra vigente, y cada modificación se traducía en una complicación más para poder cumplir con sus exigencias. Y es que de los cursos de 20 u 8 horas de duración, según se aportara o no experiencia y formación previa en el manejo de carretillas de manutención, que regulaba la norma originaria de 2012, pasamos a unos cursos cuya duración

mínima, según la modificación de la norma del año 2014, serían de 6 o 10 horas en función del tipo de carretilla de manutención en la que se quisiera obtener la capacitación, hasta llegar a la actualidad, donde la duración mínima de la formación, según la versión actual de la norma del año 2016, sería de 5 u 8 horas para formación inicial en función del tipo de carretilla de manutención en la que se quisiera obtener la capacitación y siempre y cuando tan sólo hubiera un asistente a la formación. Más adelante analizaremos las duraciones de las formaciones en función de diferentes condicionantes regulados por la norma.

Antes de entrar a valorar las diferentes duraciones que puede tener la formación, hemos de conocer su campo de aplicación, siendo este la definición de los programas de formación de los operadores de carretillas de manutención hasta 10.000 kg de capacidad nominal, sus supervisores y formadores, así como las condiciones que debe reunir el personal dedicado a estos trabajos y los criterios de evaluación que permitan valorar su aptitud para los mismos. Analizado el ámbito de aplicación de la norma se nos plantea la primera cuestión: ¿por qué restringe su ámbito de aplicación a, únicamente, aquellas carretillas automotoras cuya capacidad nominal no exceda los 10.000 kg?



La verdad es que es, cuanto menos, bastante llamativo el hecho de que carretillas automotoras tan peligrosas, sobre todo por su envergadura y capacidad de carga, como son las carretillas de más de 10.000 kg de capacidad nominal estén

// Artículo de investigación

fuera del ámbito de aplicación de esta norma. Quiero pensar que esto es debido a que se está gestando una norma que regulará, espero que en un futuro próximo, este tipo de carretillas automotoras, pero dado el tiempo que ha transcurrido desde su aparición, 6 años, sin que aún haya sido elaborada, considero que están tardando demasiado tiempo, pues crea un agravio comparativo y un peligroso precedente el hecho de que para un tipo de carretillas exista una regulación específica relativa a su formación y para otro tipo de carretillas más grandes y con una capacidad de carga bastante superior a las primeras, no exista ninguna regulación relativa a la formación para su operación.

Debido a la existencia de innumerables tipos de carretillas de manutención, en el apartado relativo a los términos y definiciones la norma establece una primera diferenciación en carretillas conducidas por timón o similar, carretillas para transporte de cargas o remolque sin operaciones de elevación y carretillas para transporte y elevación de cargas con operador transportado; dejando claro, en este mismo apartado, que la formación ha de ser diferenciada y específica para cada tipo de carretilla de manutención. Como vemos, esta diferenciación es demasiado genérica y, por este motivo, en el apartado 7.4 de la norma establece una clasificación en dos categorías y 10 tipos de carretillas con incidencia directa, como veremos más adelante, en la duración de la formación:

- Categoría I:

· Carretillas tipo 1: transpaletas y otras carretillas similares, con mando por timón, con operaciones de elevación inferiores a 0,5 m y operador acompañante que ocasionalmente puede ser transportado.

· Carretillas tipo 2: carretillas transportadoras y tractores, en las que no existen operaciones de elevación.

· Carretillas tipo 3: carretillas con

operaciones de elevación a más de 0,5 m con mando por timón y operador acompañante que ocasionalmente puede ser transportado, por ejemplo: apiladores.

- Categoría II: carretillas con operador transportado:

· Carretillas tipo 4: carretillas elevadoras de mástil con carga en voladizo.

· Carretillas tipo 5: carretillas elevadoras de alcance variable o de brazo telescópico.

· Carretillas tipo 6: carretillas elevadoras de mástil retráctil.

· Carretillas tipo 7: carretillas de almacenaje de gran elevación, incluyendo aquellas en que el operador se eleva junto con la carga. Recoge-pedidos de alto nivel.

· Carretillas tipo 8: carretillas montadas sobre camión.

· Carretillas tipo 9: carretillas todo terreno.

· Carretillas tipo 10: otros tipos y condiciones de trabajo a especificar, es decir, el cajón desastre de los tipos de carretillas elevadoras.

La norma define los requisitos que ha de cumplir la persona que pretenda ser considerada como operador de carretillas de manutención:

- Tener la edad exigida por la legislación laboral vigente.

- Superar la evaluación teórica y práctica definida en la norma, validando además:

· La capacidad de comprensión de las instrucciones verbales, escritas y de los símbolos de circulación.

· La aptitud de percepción y transformación de las señales recibidas en actuaciones razonables.

// Artículo de investigación

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



La norma define cuales son los objetivos de la formación, lo cual a su vez nos ayudará a entender el por qué de las duraciones tan extensas que se establecen para cada tipo de carretilla a capacitar, que veremos a continuación, y es que establece que el operador de carretillas de manutención ha de conocer de forma general las modalidades, condicionantes y riesgos asociados a las distintas operaciones de manipulación de cargas en base a los diferentes equipos utilizados y los diferentes entornos de trabajo en los que se opera de forma más habitual. Asimismo, el operador ha de ser capaz de utilizar las carretillas para las que han sido formados, en los entornos

que también se les han definido, por este motivo la norma especifica qué prácticas han de ser realizadas y en qué entorno. Por último, clarifica que la capacidad del operador se valora teniendo en cuenta que puede efectuar las operaciones sin poner en riesgo ni su propia persona, ni las personas de su entorno, ni las cargas que maneja e instalaciones en las cuales opera.

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

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

2. Formación de renovación, para aquellos que realizaron la formación inicial hace cinco años y que deseen renovar la acreditación, no siendo exigible acreditar un uso continuado de la carretilla en la que se pretenda renovar la acreditación.

Como no podía ser de otra manera, tratándose de una formación de capacitación para el manejo de una máquina, la norma establece que la formación se debe dividir en parte teórica y en parte práctica, y dentro de la parte teórica se establecen unos contenidos comunes a cualquier tipo de carretilla y específicos en función del tipo de carretilla en la que se pretenda formar. De esta manera, la norma establece que la parte teórica versará, a grandes rasgos y con independencia de si se trata de formación inicial o de renovación, sobre los siguientes contenidos: legislación, riesgos y medidas preventivas, símbolos y pictogramas, capacidades de carga,

// Artículo de investigación

estanterías, pasillos, mantenimiento preventivo, mandos, operaciones de carga de baterías y de repostaje de combustible, estabilidad, conducción en carga o en vacío, operaciones de carga y descarga, etc. También define el contenido de la parte práctica. Ambas partes, la parte teórica y la parte práctica, han de ser evaluadas, la parte teórica mediante la realización de un examen, y la parte práctica mediante la ejecución de una serie de maniobras a realizar de forma correcta, maniobras definidas por la propia norma en el Anexo A. Llama la atención que, a diferencia de lo establecido en la norma UNE 58923, en esta norma no se clarifica si, para poder participar en la parte práctica de la formación, se debe haber superado previamente la parte teórica, pues la norma tan sólo hace mención a que si un alumno suspende debe repetir el examen de la parte no superada manteniendo los mismos criterios de evaluación. Ante tal

disyuntiva, lo lógico es seguir el mismo criterio que establece la norma UNE 58923: para poder participar en la parte práctica de la formación primero se debe haber superado la parte teórica, pues la parte práctica consistirá, básicamente, en llevar a la práctica los conocimientos adquiridos durante la parte teórica de la formación y si el alumno no ha conseguido asimilar tales conocimientos teóricos difícilmente podrá operar la máquina con seguridad.

En cuanto a la duración de la formación, la norma establece que la formación deberá tener una duración mínima u otra en función de, por un lado, si se trata de formación inicial o de renovación, y, por otro lado, del tipo o de los tipos de carretillas a capacitar y del número de personas que asistan a la formación, según los siguientes cuadros:

- FORMACIÓN INICIAL:

	Formación Teórica		Formación Práctica
	Formación Teórica Común	Formación teórica específica para cada categoría	Formación práctica específica para cada tipo de carretilla
CATEGORÍA I	2 h	1 h con carácter general por categoría	Sesión práctica mínima e ininterrumpida, de 0,5 h por asistente, tipo de carretilla y carretilla de prácticas, pero duración mínima de 1 h por tipo si hay solo un asistente
		1 h con carácter específico por cada tipo	
CATEGORÍA II	2 h	2 h con carácter general por categoría	Sesión práctica mínima e ininterrumpida, de 1 h por asistente, tipo de carretilla y carretilla de prácticas, pero duración mínima de 2 h por tipo si hay solo un asistente
		2 h con carácter específico por cada tipo	

- FORMACIÓN DE RENOVACIÓN:

	Formación Teórica		Formación Práctica
	Formación Teórica Común	Formación teórica Específica para cada categoría	Formación práctica específica para cada tipo de carretilla
CATEGORÍA I	1 h	0,5 h con carácter general por categoría	Sesión práctica mínima e ininterrumpida, de 0,25 h por asistente, tipo de carretilla y carretilla de prácticas, pero duración mínima de 0,5 h por tipo si hay un solo asistente
		0,5 h con carácter general por tipo	
CATEGORÍA II	1 h	1 h con carácter general por categoría	Sesión práctica mínima e ininterrumpida, de 0,5 h por asistente, tipo de carretilla y carretilla de prácticas, pero duración mínima de 1 h por tipo si hay un solo asistente
		1 h con carácter general por tipo	

Así pues, la duración mínima de la formación cuando se quiera capacitar en un solo tipo de carretilla será:

- Si es formación inicial: 5 horas para una formación en carretilla de categoría I y 8 horas para una formación en carretilla de categoría II, con un solo alumno.

- Si es formación de renovación: 2,5 horas para una formación en carretilla de categoría I y 4 horas para una formación en carretilla de categoría II, con un solo alumno.

A la vista de los criterios establecidos por la norma en las tablas anteriores, podemos comprobar que, como indicamos con anterioridad, cuando tengamos que formar a un grupo de trabajadores más o menos amplio la duración de la formación será muy extensa implicando, incluso, la necesidad de desarrollarla en varios días. Sin embargo, la norma contempla un par de situaciones que, bajo determinadas circunstancias, van a permitir reducir la carga horaria de la formación:

- Permite reducir la duración de la práctica si se disponen de varias carretillas operando de forma simultánea, eso sí, un formador no podrá supervisar más de dos carretillas de forma simultánea.

- Si en una misma formación se pretende capacitar en varias carretillas de una misma categoría, la duración de la parte teórica específica para el primer tipo será la indicada, permitiendo reducir a la mitad la duración de la parte teórica específica para el segundo y posteriores tipos.

Para entender cómo se configura la duración total de la formación, vamos a poner un ejemplo: imaginemos que una empresa quiere formar a 10 trabajadores

// Artículo de investigación

en transpaletas (Categoría I, tipo 1), carretilla frontal (Categoría II, tipo 4) y carretilla retráctil (Categoría II, tipo 6). Según si se tratara de formación inicial o de renovación, el curso se configuraría de la siguiente manera:

- Formación inicial:

· 2 horas de parte teórica común.

· 1 hora de parte teórica específica común para categoría I.

· 1 hora de parte teórica específica para tipo 1.

· 2 horas de parte teórica específica común para categoría II.

· 2 horas de parte teórica específica para tipo 4.

· 1 hora de parte teórica específica para tipo 6.

· 5 horas de práctica con transpaleta o 2,5 horas si las prácticas se realizan con dos transpaletas.

· 10 horas de práctica con carretilla frontal o 5 horas si las prácticas se realizan con dos carretillas frontales.

· 10 horas de práctica con carretilla retráctil o 5 horas si las prácticas se realizan con dos carretillas retráctiles.

Por tanto, el curso tendría una duración total de 9 horas de teoría y 25 horas de práctica, si sólo disponen de una máquina para cada práctica, o 12,5 horas, si disponen de dos máquinas para cada práctica.

- Formación de renovación:

· 1 horas de parte teórica común.

· 0,5 horas de parte teórica específica

// Artículo de investigación

común para categoría I.

· 0,5 horas de parte teórica específica para tipo 1.

· 1 hora de parte teórica específica común para categoría II.

· 1 hora de parte teórica específica para tipo 4.

· 0,5 horas de parte teórica específica para tipo 6.

· 2,5 horas de práctica con transpaleta o 1,25 horas si las prácticas se realizan con dos transpaletas.

· 5 horas de práctica con carretilla frontal o 2,5 horas si las prácticas se realizan con dos carretillas frontales.

· 5 horas de práctica con carretilla retráctil o 2,5 horas si las prácticas se realizan con dos carretillas retráctiles.

En este caso, el curso tendría una duración total de 4,5 horas de teoría y 12,5 horas de práctica, si sólo disponen de una máquina para cada práctica, o 6,25 horas, si disponen de dos máquinas para cada práctica.

En conclusión, si queremos hacer coincidir la formación con una jornada laboral de 8 horas de duración, no va a quedar más remedio que distribuir la formación en varios días, más aún si pretendemos que el trabajador no invierta toda su jornada laboral en la formación, en cuyo caso la formación se podría alargar, incluso, varias semanas.

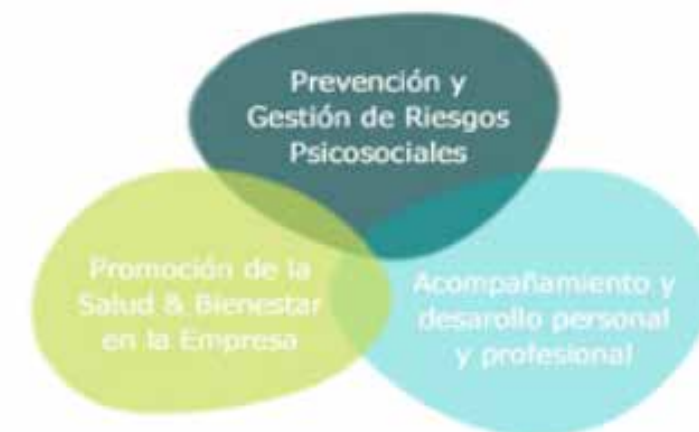
Por último, conviene clarificar cierta "leyenda urbana" existente en el mundo laboral, la relativa a la existencia o no del "carné de carretillero". La norma establece que, para acreditar la aptitud, se deberá emitir un certificado por parte de la empresa formadora con un contenido mínimo, pero nada se dice acerca de la emisión de un carné. Por tanto, si la empresa de formación, además de la emisión del certificado, entrega al trabajador un carné, hemos de tener claro que dicho carné no tiene ninguna validez oficial, y, en definitiva, lo que el trabajador y la empresa han de conservar para justificar la formación recibida por el trabajador y su capacitación para operar la máquina en cuestión, no es otra cosa, que el certificado emitido por la empresa formadora.



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

 **IPSO**
Consultoría en Psicología

SERVICIOS

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

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

www.ipsoconsultora.es

Mi nombre es María Fernanda, hace dos meses sufrí una caída cuando volvía de mi tiempo de descanso, tras el desayuno, a mi puesto de trabajo. La caída me ha supuesto una rotura abierta de tibia y peroné. He tenido que ser operada. La baja se estima en alrededor de unos 7 meses.

Dado que al sufrir la caída tuve una pérdida de conocimiento, no supe hasta que ya estaba en la sala de preoperatorio en que centro asistencial me encontraba, ni el carácter con que se había tramitado mi accidente.

Tras un mes de ingreso hospitalario, y proceder a revisar toda la documentación, incluida mis nominas, he descubierto que la empresa ha tramitado mi baja como baja común, y no como accidente de trabajo, aceptación que considero que debería ser puesto que estaba en mi tiempo de trabajo.

¿Estoy en lo cierto?

Si nos remitimos a la definición de accidente de trabajo, regulada actualmente en el artículo 156 de la nueva Ley General de la Seguridad Social (RD Legislativo 8/2015, 30 octubre).

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

a. Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b. Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

d. Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e. Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga

el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

En este mismo artículo en el punto 3 se recoge el término "la presunción de laboralidad", que nos ayuda para determinar si un accidente tiene o no carácter laboral,

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo".

Hasta el año 2016, este tipo de accidentes eran tramitados como contingencias comunes, ya que no se relacionaba con los términos temporalidad y ubicación, pero una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Gobierno Vasco de Septiembre de 2016, ha supuesto un antes y un después en el concepto relativo a estos asuntos.

Así Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, número 1851/2016, 27 de septiembre de 2016: señala que el accidente se produjo con ocasión del trabajo y recuerda que el Acuerdo de condiciones de personal de la trabajadora expresamente equipara a tiempo de trabajo el tiempo de descanso, y que el Tribunal Supremo también ha señalado en su jurisprudencia que cuando el accidente acaece durante la pausa para comer del trabajador en obra de construcción, aun de no regularse convencionalmente como tiempo equiparable al trabajo, concurre el presupuesto temporal. Asimismo, cuando la equiparación del descanso al tiempo de trabajo lo dispone el convenio colectivo o el contrato laboral, el Supremo ha apreciado que se daba también el factor temporal.

Tal y como queda reflejado en esta sentencia las salidas momentáneas durante la jornada laboral en ese tiempo de descanso no pueden ser consideradas como salidas desvinculadas con el trabajo, sino que ha de entenderse el trabajo en su sentido amplio.

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

Accidentes laborales 2017 (1/3). Total e índice de incidencia por sus causas, sectores, sexo y accidentes viales

Siguen aumentando los Accidentes laborales 2017 en casi todos los indicadores. Algún ligero descenso (como el sector servicios en índice de incidencia) no desvirtúa la mala tónica general. [Enlace a la noticia](#)



Accidentes laborales 2017 (2/3). Índice de incidencia por provincias

Sorprende la irregular distribución geográfica de los accidentes laborales 2017, mucho más la diferente distribución de los accidentes mortales. [Enlace a la noticia](#)

Accidentes laborales 2017 (3/3). Accidentes MORTALES por sus causas, sectores, sexo y accidentes viales

Disminuyen ligeramente los Accidentes Mortales 2017, en índice de incidencia: el aumento de la población ocupada enmascara las 11 muertes más respecto 2017. La construcción registra 17 muertes más en jornada. [Enlace a la noticia](#)

31.5 Día Mundial sin tabaco. AEPSAL colabora con DOS cursos on line gratuitos. El segundo: Abandono del hábito tabáquico. Propuestas de intervención.

Con motivo del Día Mundial sin tabaco, AEPSAL quiere ofertar dos actividades formativas (solicitada la declaración de interés sanitario) que permita a las personas fumadoras conocer su dependencia y para ofrecerles estrategias que les puedan ser útiles en el proceso del abandono del hábito tabáquico. [Enlace a la noticia](#)

31.5 Día Mundial sin tabaco. AEPSAL colabora con DOS cursos on line gratuitos. El primero: Actividades para conseguir un espacio de trabajo sin humo

Con motivo del Día Mundial sin tabaco, AEPSAL quiere ofertar dos actividades formativas (solicitada la declaración de interés sanitario) que permita a las personas fumadoras conocer su dependencia y para ofrecerles estrategias que les puedan ser útiles en el proceso del abandono del hábito tabáquico. [Enlace a la noticia](#)



RNE entrevista a Josep Orrit: Un repaso a la historia de la prevención en España

El programa Gente Despierta de RNE entrevistó la semana pasada a Josep Orrit. Un programa para el público en general en el que repasamos la historia de la PRL y su situación actual. [Enlace a la noticia](#)

AEPSAL recibe el reconocimiento especial al trabajo desarrollado en PRL de manos de Arquicma

En el marco de los premios Clodoaldo Jiménez a la seguridad laboral AEPSAL recibe el reconocimiento especial al trabajo desarrollado en PRL. [Enlace a la noticia](#)



Recuerdos y futuro del XXXIV ENSHPO Meeting de AEPSAL

Los días 26 y 27 de abril tuvo lugar en la Universidad Europea de Madrid el mayor evento del año relacionado con la Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo, el XXXIV ENSHPO Meeting de AEPSAL. [Enlace a la noticia](#)

Declaración de renta 2017 ¿Quieres hacerla con nosotros? Asociados gratis, simpatizantes casi

El acuerdo AEPSAL- Itaca Fundació para realizar la declaración de renta 2017 incluye consultas gratuitas, coste de risa para simpatizantes y te permite destinar un 10% del mismo a la entidad social que elijas. [Enlace a la noticia](#)



La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) colabora con el XXXIV ENSHPO Meeting Científico-Técnico de AEPSAL

La EU-OSHA colabora en la organización del XXXIV ENSHPO Meeting Científico-Técnico de AEPSAL, que ha sido declarado de interés sanitario, y da su apoyo a este relevante Meeting con la presencia de destacados técnicos de su organización en las mesas de trabajo. [Enlace a la noticia](#)



Los nanomateriales entrarán en la ECHA

El Comité de la Agencia Europea de productos Químicos (REACH) ha votado a favor de enmendar los Anexos de REACH para abordar explícitamente los nanomateriales. Los requisitos específicos abordarán la falta de conocimiento sobre qué sustancias registradas conforme a REACH se comercializan como nanomateriales y en qué cantidades. [Enlace a la noticia](#)

Los riesgos cibernéticos y las nuevas coberturas de responsabilidad civil

Los nuevos riesgos cibernéticos recomiendan nuevas coberturas para la responsabilidad de Consejeros y Directivos. [Enlace a la noticia](#)



Nuevo Plan Estratégico de la ITSS: mucho por hacer, poco y tarde en PRL

El nuevo Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 tiene otras prioridades antes que la PRL. Comentamos las que nos afectan, al final del artículo un resumen. [Enlace a la noticia](#)

La Audiencia Nacional reabre el debate sobre el registro de la jornada laboral. Consulta al Tribunal Europeo sobre la doctrina del Supremo

El debate sobre la obligación de las empresas de registrar la jornada laboral diaria de sus empleados/as vuelve a la palestra. La AN consulta al TJUE si la última doctrina del Supremo contraviene la normativa europea. Repasamos los últimos años de este desencuentro, con enlace a todos los documentos citados. [Enlace a la noticia](#)

Por fin el polvo de sílice libre entra en el cuadro de enfermedades profesionales

Pese a la evidencia de que el polvo de sílice libre es una sustancia cancerígena, ha tardado mucho en constar en el Real Decreto 1299/2006, de EEPP. Existen valores límite a su exposición, pero sigue faltando su incorporación al Real Decreto 665/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. [Enlace a la noticia](#)



¿Cuándo usar el carril izquierdo en vías de 2-3 carriles?

Aunque parece una pregunta sencilla, lo cierto es que la experiencia en carretera demuestra que no todos los conductores tienen claro cuándo usar el carril izquierdo, pese a que hacerlo de manera inadecuada conlleva peligros reales e incluso sanciones económicas. [Enlace a la noticia](#)

¿Se deberían endurecer las sanciones a los conductores que circulan por la izquierda?

Una encuesta del periódico ABC lo pregunta y, en el texto, explica todo lo que implican los vehículos que circulan por la izquierda. [Enlace a la noticia](#)



La nueva ISO 45001 genera polémica y rechazo

El Comité Español votó en contra del documento borrador final de la ISO 45001. CCOO y UGT lo rechazan y proponen otros modelos de gestión. Nuestra normativa es más exigente que su certificación. [Enlace a la noticia](#)

La denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede presentarse por vía telemática

Así consta en el punto 4 del apartado "Inspección y Procedimiento" de las "preguntas frecuentes" de su web. [Enlace a la noticia](#)

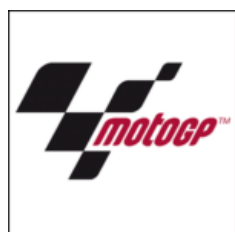


¿Quién dice que no podemos cambiar este Mundo por otro mejor?

A la espera de intentarlo con la PRL en el XXXIV ENSHPO MEETING Científico-Técnico de AEPSAL, os contamos dos casos de éxito: la desaparición de "mujer fácil" en el diccionario de la RAE y la autorización de luces parpadeantes en las bicicletas. [Enlace a la noticia](#)

Nuevo Reglamento de instalaciones de protección contra incendios #RIPCI

Los factores de riesgo que pueden causar accidentes de trabajo se clasifican, atendiendo a su origen, en tres grandes grupos: estructurales; ligados a instalaciones; ligados a máquinas, equipos y sustancias. [Enlace a la noticia](#)



Empieza MotoGP con más seguridad: todos los motoristas con airbag

Ayer se inician las nuevas reglas con el objetivo de incrementar aún más la seguridad de los pilotos. Los airbag serán obligatorios a partir de 2018 en todas las categorías. Existen opciones de airbag para todos. [Enlace a la noticia](#)

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

Los miércoles sentencia. Hoy dos: El cambio de turno y la asistencia a Congresos es tiempo de trabajo

La del cambio de turno es del Tribunal Supremo y la de asistencia a Congresos del TSJ de Castilla-León. Las dos de 2017 y del sector sanitario. [Enlace a la sentencia](#)

Una norma PRL franquista sigue vigente 80 años después. Avalada por doctrina del TS. (Este miércoles, tres sentencias y 2 normas)

Esta norma PRL franquista es el Decreto (rango de Ley) de 8 de junio de 1938, sobre establecimiento de comedores en las empresas (BOE del 11.6) y la Orden que lo desarrolla, de 30 de junio de 1938. El Tribunal Supremo la avaló en sus sentencias de 26 de diciembre de 2011 y de 19 de abril de 2012, dictadas en recurso de casación para la unificación de doctrina. Sus preceptos se matizan, pero también se amplía su contenido. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles, sentencia. Hoy: Para el TS una parada para hacer la compra no impide que un accidente sea in itinere

En una sentencia del mes pasado, el Tribunal Supremo enmienda al Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en una nueva ampliación del concepto de accidente in itinere. [Enlace a la sentencia](#)

Los miércoles, sentencia. Hoy: Es accidente de trabajo al no tener límite temporal el trabajo de una cuidadora/empleada del hogar

El TSJ de Andalucía (Málaga) así lo determina en un ictus ocurrido el día de descanso de una cuidadora/empleada del hogar que vivía en el mismo domicilio de quienes cuidaba, dos ancianos. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles, sentencia, Hoy: Nueva ampliación del concepto de accidente in itinere (TSJ Madrid)

En su sentencia de septiembre de 2017, el TSJ de Madrid incluye en el requisito de desplazarse desde el domicilio el desplazarse desde un hospital, por "el imperativo moral de ingresar en urgencias a su abuela". [Enlace a la sentencia](#)



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

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

En la jurisdicción penal, el delito contra la salud laboral exige probar un posible daño

La falta de concreción en los incumplimientos de la seguridad laboral, que eran muchos, absuelve al empresario. Sin duda faltó un perito judicial. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles, sentencia. Hoy: Nuevos límites en el uso del GPS para controlar trabajadores díscolos

Los límites al uso del GPS son evidentes, por lo que aunque la sentencia sea del TSJ de Andalucía, creemos que debe considerarse jurisprudencia, y seguirla. [Enlace a la sentencia](#)

Los miércoles sentencia. Hoy: Sanción por no utilizar los EPI obligatorios

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días por no utilizar los EPI obligatorios, en este caso protectores auditivos. La utilización de cámaras para demostrarlo fue determinante. [Enlace a la sentencia](#)

Los miércoles, sentencia, Hoy: Jugar al fútbol con clientes es tiempo de trabajo y puede causar accidentes laborales

La Audiencia Nacional considera tiempo de trabajo el dedicado a actividades deportivas con clientes de carácter voluntario organizadas por la empresa fuera de la jornada laboral. Un accidente será laboral o no según sus circunstancias. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles, sentencia. Hoy: El TSJ de Baleares resuelve que tomar algo en un bar no rompe el nexo causal en un accidente in itinere

Siempre que esa parada en un bar con los compañeros de trabajo esté justificada por causas razonables. [Enlace a la sentencia](#)

Los miércoles sentencia: el TS reitera doctrina sobre la obligatoriedad de determinados reconocimientos médicos

La última STS que publicamos sobre la obligatoriedad de reconocimientos médicos tiene el mismo sentido: existen excepciones a la voluntariedad de las revisiones médicas. Las de nuestra Ley de PRL. [Enlace a la sentencia](#)



La Audiencia Nacional reabre el debate sobre el registro de la jornada laboral. Consulta al Tribunal Europeo sobre la doctrina del Supremo

El debate sobre la obligación de las empresas de registrar la jornada laboral diaria de sus empleados/as vuelve a la palestra. La AN consulta al TJUE si la última doctrina del Supremo contraviene la normativa europea. Repasamos los últimos años de este desencuentro, con enlace a todos los documentos citados. [Enlace a la sentencia](#)

Los miércoles, sentencia. Hoy: El TS casa doctrina y dicta que un infarto in itinere es accidente laboral

Si se produce un infarto in itinere corresponde a la persona trabajadora demostrar que se ha producido por causa laboral, lo que se produce en esta sentencia de casación para la unificación de la doctrina. [Enlace a la sentencia](#)



Los miércoles, sentencia. Hoy: El más absoluto desprecio por la PRL no se castiga en vía penal

La Audiencia Provincial de Valencia no sanciona a un empresario por ignorar absolutamente la normativa de PRL. Sí le sanciona por otros motivos. Para recordar que en la España actual todavía se dan estas situaciones. [Enlace a la sentencia](#)

Los miércoles sentencia. Hoy: Las sutilezas del Supremo con los límites del "domicilio" en los accidentes in itinere

Por domicilio el TS entiende el lugar "en el que el trabajador desarrolla habitualmente las actividades más características de su vida familiar, personal, privada e íntima, es decir, lo que comúnmente se denomina vivienda", aunque esto no es suficiente. [Enlace a la sentencia](#)

OFERTAS PROFESIONALES DEL SECTOR

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



Servicio de Prevención Ajeno acreditado para toda Cataluña. Cursos de formación. Descuentos para asociados de AEPSAL. 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 (casco, gafas, calzado de seguridad, guantes, mascarillas, tapones, ropa térmica, ignífuga, antiestática ...). Descuento del 10% a asociados de AEPSAL. Más información: www.bilresa.es



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



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



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

Otras ofertas.



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



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



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



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



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

AGENDA DE EVENTOS

Nacionales

21-22.06.2018 **21-22.06.2018 Madrid** · JORNADAS INTERCONGRESO AEEMT 2018. [Más información e inscripciones](#)

21-22.06.2018 **21-22.06.2018 San Sebastián** · VIII Curso de Verano de Seguridad y Salud Laborales dentro de los XXXVII Uda Ikastaroak-Cursos de Verano de la UPV. El tema a tratar es: "PROSPECTIVA TECNOLÓGICA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES". Organiza: Osalan. [Más información e inscripciones](#)

26-27.04.2018 **25.06.2018 Bilbao** · Jornadas Provinciales: La Gestión de la Prevención en los Riesgos Psicosociales. Organiza: Fraternidad-Muprespa, en colaboración con Osalan. [Más información e inscripciones](#)

9-11.05.2018 **26.06.2018 SEVILLA** · Fórum de Organizaciones Saludables 2018. Organiza: Fundación OTP, Full Audit y Aedipe. [Más información e inscripciones](#)

28-29.06.2018 **Murcia** · V Congreso Internacional de Investigación en Salud y Envejecimiento · III Congreso Internacional de Investigación en Salud. [Más información e inscripciones](#)

14-16.11.2018 **Bilbao** · "IV Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo". Organiza: Osalan, con motivo del 25º aniversario de su creación. [Más información e inscripciones](#)

Internacionales

19-21.09.2018 **Cartegena de Indias**. Colombia. ORP conference: La transformación digital en la estrategia Preventiva. [Más información e inscripciones](#)

