

# boletín de actualidad preventiva andaluza

## 4 de julio 2011



Este boletín está abierto a cualquier colaboración para próximos números. Si considera que algún contenido es incorrecto o incompleto o que hay contenidos que deban incluirse sus aportaciones serán bienvenidas, escriban para ello al mail [lineaprl.cem@juntadeandalucia.es](mailto:lineaprl.cem@juntadeandalucia.es)

- Sumario
- Portada
- Agenda
- Noticias
- Consejos Preventivos
- Preguntas con respuestas
- Normativa

## Sumario

- ❖ JORNADA TÉCNICA. CONDICIONES DE TRABAJO Y GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN ANDALUCÍA
- ❖ REAL DECRETO 843/2011, DE 17 DE JUNIO, POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS BÁSICOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.
- ❖ ORDEN DE 16 DE MAYO DE 2011, POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES Y SU CONVOCATORIA A PYMES Y AUTÓNOMOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES
- ❖ PREVEBÚS DE LA DEPENDENCIA
- ❖ PREVEBÚS DEL INMIGRANTE
- ❖ PROGRAMA DE FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN PRL DIRIGIDO A JÓVENES EMPRESARIO ANDALUCES
- ❖ AULA MÓVIL. CCOO-A
- ❖ JORNADAS PRESENTACIÓN DEL PROYECTO IMOSHION
- ❖ CURSOS DE VERANO DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- ❖ CURSOS DE VERANO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. PERSPECTIVAS E INTERROGANTES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- ❖ CURSOS DE VERANO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ. ASPECTOS IMPORTANTES Y ACTUALES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- ❖ CURSOS DE VERANO UNIA. ENCUENTRO: EL MOMENTO ACTUAL DE LA HIGIENE INDUSTRIAL
- ❖ BUZÓN DE CONSULTAS DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN.
- ❖ I ENCUESTA SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS ALGUNAS CONCLUSIONES RELEVANTES DEL ESTUDIO

- ❖ **GUÍAS PRÁCTICAS, ENCUESTAS E INVESTIGACIONES - CONSEJERÍA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**
- ❖ **TRACTORES: COMERCIALIZACIÓN Y USO**
- ❖ **ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO. ASPECTOS BÁSICOS**
- ❖ **¿ES NECESARIO QUE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RECIBAN TODOS LOS AÑOS LA FORMACIÓN SOBRE LOS RIESGOS EN SU PUESTO DE TRABAJO?**
- ❖ **CAJA DE HERRAMIENTAS**
- ❖ **RESOLUCIÓN DE 10 DE JUNIO DE 2011, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS Y PRIORIDADES A APLICAR POR LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA PLANIFICACIÓN DE SUS ACTIVIDADES PREVENTIVAS PARA EL AÑO 2011.**

## Portada

### **JORNADA TÉCNICA. CONDICIONES DE TRABAJO Y GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN ANDALUCÍA**

La población empleada en organizaciones gestoras de residuos sólidos urbanos de origen domiciliario representa, sin duda, un colectivo sometido a riesgos de especial interés. De hecho está expuesta a circunstancias de diversa índole que, unidas a la monotonía característica de sus procesos productivos y a su necesaria rutina, pueden ser causa potencial de accidentes o de posibles enfermedades profesionales si careciesen de la vigilancia adecuada.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales tiene como principios inspiradores la implantación de la cultura de la prevención con carácter general para el conjunto de la sociedad andaluza y de manera mucho más específica en su ámbito productivo, todo ello como resultado de los sucesivos acuerdos de Concertación Social que, en concreto, se sustancian en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral (2010- 2014), fruto del compromiso del gobierno Andaluz con los agentes sociales y económicos.

De hecho la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el trabajo 2010- 2014 recoge como su tercer objetivo estratégico la mejora de la situación preventiva de los territorios, actividades económicas, colectivos de trabajadores y riesgos de especial relevancia o interés.

Por ello, y en desarrollo del mencionado tercer objetivo de la Estrategia, tal como se dispone en la acción número 46 del primer Plan Bienal de Actuación, se plantea la necesidad de abordar un estudio sectorial destinado a analizar las Condiciones de Trabajo y la Gestión Preventiva en las empresas gestoras de Residuos Sólidos Urbanos de origen domiciliario que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento de esta encomienda, ha realizado este trabajo y organiza esta jornada de presentación de sus resultados, que pretende dar a conocer la realidad laboral y preventiva del sector, así como las mejores prácticas disponibles en la gestión de la seguridad y salud laboral.

Más información: <http://www.jornadasprlrsu.es/>

Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía, Callejón de San Felipe nº5.

7 de julio. Córdoba

### **REAL DECRETO 843/2011, DE 17 DE JUNIO, POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS BÁSICOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.**

En el BOE nº 158 de 4 de julio, se ha publicado el RD 843/2011 de 17 de junio, cuyo objeto es el de establecer los requisitos técnicos y las condiciones mínimas exigidas a los Servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales para su autorización y para el mantenimiento de los estándares de calidad en su funcionamiento, siendo de aplicación a la actividad sanitaria tanto de los servicios de prevención de riesgos laborales ajenos como de las empresas que hayan asumido dicha actividad sanitaria con recursos propios y/o mancomunados

A los efectos previstos en esta norma, se entenderá por Servicio sanitario de los servicios de prevención de riesgos laborales la Unidad preventivo-asistencial que bajo responsabilidad de un especialista en Medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa, desarrolla las funciones de vigilancia de la salud de los trabajadores reguladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo

En este Real Decreto, se abordan aspectos relacionados con los medios materiales y humanos necesarios para poder atender la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

En cuanto a recursos humanos, se explicita que el servicio sanitario del servicio de prevención debe contar con un director técnico, con el título de especialista en medicina del trabajo, así mismo el personal sanitario debe contar con la cualificación

necesaria para el desempeño de sus competencias profesionales: los médicos deberán ser especialistas en medicina del trabajo o diplomados en medicina de empresa. Los enfermeros deberán ser especialistas en enfermería del trabajo o diplomados en enfermería de empresa. Podrán participar en el servicio sanitario otros médicos o enfermeros especialistas en posesión del título oficial, en función de la capacitación asociada a su especialidad o disciplina, cuyo tiempo de trabajo contará a efectos de dotación de recursos de los servicios sanitarios del servicio de prevención.

Respecto a la dotación por rangos de los recursos humanos de los Servicios sanitarios de los servicios de prevención a partir de la primera Unidad Básica Sanitaria-UBS, corresponderá a esta tabla (prevista en el anexo I del Real Decreto):

Hasta 2.000 trabajadores .....	1 UBS.
De 2.001 a 3.500 trabajadores .....	48 minutos/trabajador/año.
De 3.501 a 5.000 trabajadores .....	45 minutos/trabajador/año.
De 5.001 a 10.000 trabajadores .....	40 minutos/trabajador/año.
De 10.001 a 20.000 trabajadores .....	38 minutos/trabajador/año.
De 20.001 a 30.000 trabajadores .....	36 minutos/trabajador/año.
Más de 30.001 trabajadores .....	34 minutos/trabajador/año.

En relación a la, dotación de recursos materiales del servicio sanitario del servicio de prevención debe ser adecuada a las funciones que se realicen, por lo que dispondrá de los equipos y materiales sanitarios necesarios, así como equipos y material de archivo, para desarrollar adecuadamente las actividades sanitarias del servicio

El servicio sanitario debe disponer de espacios para el acceso y recepción del usuario, la zona de atención (consultas y gabinetes), los apoyos generales del servicio y la zona de personal, debiendo garantizar la dignidad e intimidad de las personas en un área específica del servicio de prevención, sin menoscabo de la necesaria coordinación interdisciplinar.

El equipamiento sanitario básico del Servicio sanitario en las instalaciones fijas del servicio de prevención, será el que establece el propio Real Decreto 843/2011, en su anexo III.

Es de interés señalar que se abordan aspectos relativos a acuerdos entre servicios de prevención en materia de atención sanitaria, así como sobre que aspectos se derivan de la subcontratación de algunas actividades por parte de servicios de prevención propios, incluidos los aspectos que no serán susceptibles de subcontratación.

Puede acceder al contenido completo del RD 843/2011, [picando aquí](#)

### **ORDEN DE 16 DE MAYO DE 2011, POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES Y SU CONVOCATORIA A PYMES Y AUTÓNOMOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES**

El pasado día 9 de junio de 2011, se publicó en el BOJA nº 112, la Orden de 16 de mayo de 2011 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y su convocatoria a PYMES y autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales.

En dicha Orden, se observa la existencia de 4 modalidades a tener en cuenta:

- a) Modalidad 1 (M1): Proyectos dirigidos al establecimiento de la estructura preventiva especializada de la empresa
- b) Modalidad 2 (M2): Proyectos dirigidos a facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales
- c) Modalidad 3 (M3): Proyectos dirigidos a la incorporación de medidas especificadas en la planificación preventiva de la empresa
- d) Modalidad 4 (M4): Proyectos innovadores y de desarrollo de buenas prácticas preventivas que contribuyan de forma significativa a la mejora de la seguridad y la salud laboral en los centros de trabajo

El plazo de solicitud será durante el mes de enero del año de cada convocatoria, excepto en la primera convocatoria (2011) que será en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Orden ( la fecha de finalización es el 9 de julio)  
Puede acceder al texto completo de la Orden, picando en el siguiente enlace:  
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/herramientas/novedades/novedadesDetalle.php?id=626>

síguenos en facebook  y twitter 

## Agenda

### EVENTOS PREVISTOS MIEMBROS DEL CAPRL

#### PREVEBÚS DE LA DEPENDENCIA

Este programa aparece recogido específicamente en el Plan de Actuación derivado de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, cuyo Objetivo 3 consiste en "mejorar la situación preventiva de los territorios, actividades económicas, colectivos de trabajadores y riesgos de especial relevancia o interés".

El objetivo principal del proyecto es crear una actitud preventiva entre los cuidadores profesionales e informales de personas en situación de dependencia en Andalucía.

Se pretende informar a cuidadoras y cuidadores, informales o profesionales, sobre los riesgos a los que están expuestos en su trabajo diario, desconocidos sobre todo en el entorno familiar, y formarlos en las técnicas básicas para evitarlos, preservando su salud

Ruta prevista:

FECHA	LOCALIDAD	PROVINCIA
4 JULIO	CHAUCINA	GRANADA
5 JULIO	ALMUÑECAR	GRANADA
6 JULIO	GUADIX	GRANADA
7 JULIO	CANILES	GRANADA
8 JULIO	BAZA	GRANADA

#### PREVEBÚS DEL INMIGRANTE

Este programa aparece recogido en el Plan de Actuación derivado de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, cuyo Objetivo nº 3, consistente en "mejorar la situación preventiva de los territorios, actividades económicas, colectivos de trabajadores y riesgos de especial relevancia o interés", está directamente relacionado con el desarrollo de actuaciones formativas mediante el Programa Prevebús del Inmigrante.

El objetivo principal del proyecto es fomentar la cultura preventiva y favorecer la integración en materia de prevención de riesgos laborales de la población inmigrante, como sujeto de derechos y deberes en el seno de la sociedad andaluza, asegurando de esta forma el acceso de la población inmigrante a los servicios básicos comunes al conjunto de la población, entre los que se cuenta la información y formación en prevención de riesgos laborales

Rutas y localidades confirmadas:

PROVINCIA	LOCALIDAD	FECHAS
CORDOBA	POZOBLANCO	04-07-11
CORDOBA	POZOBLANCO	05-07-11
CORDOBA	POZOBLANCO	06-07-11
CORDOBA	POZOBLANCO	07-07-11
CORDOBA	POZOBLANCO	08-07-11

#### PROGRAMA DE FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN PRL DIRIGIDO A JÓVENES EMPRESARIO ANDALUCES

La Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) en colaboración con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales pone en marcha el Proyecto de Formación y Acompañamiento en Prevención de Riesgos Laborales dirigido preferentes a Jóvenes Empresarios Andaluces y Emprendedores.

Puede acceder a más información mediante este enlace:  
[http://www.cea.es/portal/novedades/2011/programa\\_prl/](http://www.cea.es/portal/novedades/2011/programa_prl/)

### **AULA MÓVIL. CCOO-A**

El Aula Móvil de Salud Laboral de CCOO-Andalucía continua su recorrido por toda Andalucía, con el objetivo de informar, formar y sensibilizar la población andaluza, sobre todo representantes de los trabajadores.

Calendario previsto:

MES	PROVINCIA	FECHA
JUNIO	SEVILLA	27 A 30
JULIO	SEVILLA	1
JULIO	MÁLAGA	4 A 8
JULIO	HUELVA	18 A 22
JULIO	GRANADA	25 A 29

## **EVENTOS PREVISTOS OTRAS ENTIDADES**

### **JORNADAS PRESENTACIÓN DEL PROYECTO IMOSHION**

El objetivo de esta Jornada es presentar el proyecto IMOSHION y ofrecer a las empresas la oportunidad de beneficiarse de sus posibilidades, así como de la utilización gratuita de las herramientas informáticas durante la duración del proyecto, y más. La activa participación y contribución de su empresa permitirá adaptar sus necesidades específicas para así mejorar constantemente las tecnologías a desarrollar en este proyecto. Con este fin, quisiéramos establecer un grupo de trabajo informal que se reúna dos veces al año para compartir y desarrollar más estas ideas

Lugar de celebración:

CPRL de Sevilla. C/ Carabela La Niña nº2. 5 de julio. Sevilla

CPRL de Málaga. Avda. Juan XXIII (Ronda intermedia). 7 de julio. Málaga

Más información en: <http://www.imoshion.eu/>

### **CURSOS DE VERANO DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La UCO, dedica dentro de sus cursos de verano, uno a la Prevención de Riesgos Laborales, con los siguientes objetivos:

1.- Conocer los criterios legales en prevención de riesgos laborales. 2.- Conocer los principales riesgos laborales: seguridad, higiene y ergonomía 3.- Conocer las instalaciones contra incendios. 4.- Dotar de herramientas para llevar a cabo evaluaciones de riesgos laborales. 5.- Dotar de herramientas para elaborar planes de autoprotección. 6.- Conocer las bases de la Vigilancia de la Salud y de Primeros auxilios

Universidad de Verano "Corduba". Fuente Obejuna. 18 a 22 de julio.

### **CURSOS DE VERANO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. PERSPECTIVAS E INTERROGANTES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La Universidad de Granada, en su Centro Mediterráneo, ha programado dentro de sus Cursos de Verano 2011, el abordaje de las perspectivas e interrogantes en la prevención de riesgos laborales

Centro Mediterráneo de la UGR. Casa de la Cultura de Almuñécar (C/ Puerta de Granada, nº 19). 11 a 15 de julio

### **CURSOS DE VERANO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ. ASPECTOS IMPORTANTES Y ACTUALES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Con este curso se pretende tocar algunos de los aspectos de la prevención de riesgos laborales que pueden tener más interés, por su importancia y por ser temas actuales y candentes, tanto para las PYMES como para las grandes Empresas y por supuesto para todos aquellos alumnos o profesionales interesados en dichos temas

Salón de actos de CEPESA. 13 A 15 de julio. San Roque (Cádiz)

## **CURSOS DE VERANO UNIA. ENCUENTRO: EL MOMENTO ACTUAL DE LA HIGIENE INDUSTRIAL**

La Higiene Industrial es una de las tres ramas preventivas no médicas que, en el transcurso de los últimos años, ha experimentado un fuerte proceso de cambio motivado, tanto por causas laborales -endógenas y exógenas a la empresa- como por cuestiones técnicas y económicas.

El actual sistema preventivo nacional, en la actualidad en fase de consolidación, requiere en el ámbito de la Higiene Industrial una clarificación conceptual y operativa. Una definición simplista considera a la Higiene Industrial como una técnica no médica de prevenir las enfermedades derivadas del trabajo. En los albores del siglo XXI, los conceptos "prevención" y "enfermedad derivada del trabajo" presentan acepciones muy distintas a las utilizadas en las últimas décadas del pasado siglo. ¿Qué es prevención? ¿Cuáles son los conceptos salud-enfermedad en general, y en el mundo laboral en particular? ¿Qué "reglas" imperan? ¿Cuáles son los nuevos riesgos a considerar? ¿Qué metodologías y procedimientos de actuación son los más aconsejables?, etc., etc.

Las respuestas a estas cuestiones constituyen el **contenido** del curso que se plantea. Lograr que los asistentes conozcan estas respuestas, las sepan poner en práctica y se identifiquen con ellas son sus **objetivos**. Ante las carencias detectadas en esta parcela técnica, la **oportunidad** es evidente.

Sede de la UNIA en Sevilla. 19 y 20 de septiembre

## **8ª JORNADAS CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL- CONSEJO SUPERIOR DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS DE ESPAÑA**

Fieles a la convocatoria bienal, el Consejo General del Poder Judicial y el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España organizan unas nuevas Jornadas, las octavas en este caso, a celebrar en Sevilla, bajo el título "EL DESARROLLO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud. Responsabilidades profesionales y Función Pericial de los Arquitectos". La transposición al derecho español de las directivas europeas sobre de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, así como la intención de unificar y armonizar las dispersas normativas sectoriales existentes, motivaron la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Hotel Melia Lebreros. c/ Luis de Morales, 2. 28 de septiembre. Sevilla

Más información en: <http://www.octavasjornadas.com>

## **Noticias**

### **ACTUALIDAD**

#### **BUZÓN DE CONSULTAS DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN.**

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, pone a disposición de los delegados y las delegadas de prevención inscritos en los Registros provinciales de Delegados y Delegadas de Prevención, órganos específicos que, en su caso, los sustituyan y Comités de Seguridad y Salud y sus miembros electos (en adelante «los Registros provinciales»), un Buzón de consultas, donde podrán realizar consultas que faciliten el ejercicio de sus funciones. El acceso a este Buzón puede realizarse a través del portal específico de la página web de la Consejería de Empleo, en la dirección <http://www.juntadeandalucia.es/empleo>, (dentro del tema Prevención de Riesgos Laborales, pinchando en el icono correspondiente al Registro de Delegados/as de Prevención, apartado Portal del Delegado/a de Prevención (acceso restringido a delegados/as inscritos), Buzón de consultas).

Las consultas serán atendidas por personal técnico de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo.

A través de este buzón, se pone a disposición de los delegados/as inscritos en los Registros provinciales una herramienta que les permita obtener información y

asesoramiento, sobre cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales, con la finalidad de contribuir al mejor desempeño de sus funciones.

A fecha 15 de junio de 2011 los datos de inscripción en estos Registros son los siguientes:

PROVINCIAS	Nº DELEGADOS/AS INSCRITOS/AS	Nº COMITÉS S. y S. INSCRITOS	Nº COMITÉS INTERCENTROS INSCRITOS
ALMERÍA	359	21	0
CÁDIZ	251	17	0
CÓRDOBA	50	11	0
GRANADA	106	13	0
HUELVA	39	8	0
JAÉN	220	19	0
MÁLAGA	158	0	0
SEVILLA	282	37	3
<b>TOTAL</b>	<b>1465</b>	<b>126</b>	<b>3</b>

### **I ENCUESTA SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS ALGUNAS CONCLUSIONES RELEVANTES DEL ESTUDIO**

La modalidad de organización preventiva más utilizada en las empresas andaluzas, en todas las Categorías empresariales, es el Servicio de Prevención Ajeno, contratado por el 41,7% de las empresas analizadas

En las microempresas, además de contratar dichos servicios mayoritariamente (43,6% de los casos), los empresarios afirman asumir personalmente la función de prevención de riesgos en un 18,4% de las situaciones

En las pequeñas empresas también estas dos opciones son las mayoritarias aunque en porcentajes menores: 35,5% y 15,1% respectivamente. En esta categoría es donde se declara en mayor medida la ausencia de organización preventiva (35,6%).

Las medianas empresas, además de contar en el 62,1% de los casos con Servicios de Prevención Ajenos, acuden a la designación de trabajadores por el empresario en un 20,9% de los casos

En las empresas más grandes, además de recurrirse a Servicios de Prevención Ajenos, (50,5%) y, a la designación de trabajadores por el empresario (2 1,5%), se constituye un Servicio de Prevención propio en un 25,5%.

Un 35,1% de los responsables de las empresas afirman tener implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo; mayoritariamente el basado en la especificación técnica OHSAS 18001.

Las actividades preventivas realizadas con mayor frecuencia en los centros de trabajo son los reconocimientos médicos con un 61,4%, la elaboración del plan de prevención (3 1,7%) y la planificación de la actividad preventiva (25,6%). Por sectores los mayores porcentajes corresponden a la agricultura y a la industria

En un 49,4% de los centros de trabajo se han realizado evaluaciones de riesgos en los dos últimos años.

Por sectores de actividad, dicha evaluación resulta más frecuente en la industria y la agricultura. Generalmente, se evalúan los riesgos en mayor medida cuanto mayor es la plantilla del centro de trabajo.

Los motivos más habituales por los que se revisan y actualizan las evaluaciones de riesgos son la elección de los equipos de trabajo (33%), la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo (29,0%) y el cambio de las condiciones laborales (23,4%).

Los aspectos más evaluados fueron la

- Seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo (62,8% de las evaluaciones),
- Evaluación de las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos (57,6%),
- Diseño del lugar de trabajo (en cuanto al mobiliario, espacios, etc.) (51,4%) y,
- Aspectos psicosociales y organizativos (46,7% de los casos).



Tras dichas evaluaciones se adoptaron las medidas oportunas en aproximadamente un setenta por ciento de las empresas, no siendo preciso adoptarlas en el veinte por ciento de los casos.

El 61,4% de las empresas ofreció reconocimientos médicos a sus trabajadores, de los cuales :

- Un 9,6% tenían un carácter específico en función de los riesgos laborales asociados a su puesto de trabajo. Estos últimos son más habituales en la industria química y la construcción, así como en los centros con 10 o más trabajadores.
- Un 57,9% de los mismos han sido realizados en clínicas concertadas.
- En el 13,7% de los centros de trabajo se produce alguna situación de concurrencia empresarial. Este hecho es más habitual en el sector de la construcción y su frecuencia aumenta conforme lo hace el tamaño de la plantilla.

Un 56,8% de los responsables empresariales perciben como probable la existencia de un accidente de trabajo, mientras que un 53,8% percibe el riesgo de sufrir problemas músculo-esqueléticos.

Por el contrario, un 35,1% de los responsables empresariales encuestados no perciben probabilidad de que como consecuencia de la actividad realizada por los trabajadores en el centro de trabajo se produzcan accidentes, problemas músculo esqueléticos, estrés, depresión, ansiedad, u otras enfermedades o trastornos relacionados con el trabajo.

En los últimos dos años, en uno de cada tres centros de trabajo de Andalucía se ha adquirido algún tipo de maquinaria (excluidos los equipos informáticos). En el sector industrial esta cifra aumenta hasta el 48,2%, y en la Construcción es del 41,4%. Un 42,3% de las empresas que adquirieron maquinaria ha revisado su evaluación de riesgos como consecuencia de dicha compra.

En el 87,5% de las ocasiones se afirma que la mayoría de las máquinas adquiridas llevan marcado CE; en el 80,5% se dice que iba acompañada de una declaración "CE" de conformidad con la directiva de seguridad de las máquinas; y en el 89,0% se corrobora que lleva manual de instrucciones en castellano.

- El 58,4% de los centros de trabajo afirman que "siempre" se establecen especificaciones de compra (pliegos de condiciones) en las que se definen claramente el uso previsto y las condiciones en las que se va utilizar la máquina o equipo de trabajo, así como la obligación de cumplir la legislación aplicable y
- un 21,6% adicional lo hace "casi siempre".

Del conjunto de esta muestra, se manifiesta que las causas principales aducidas de los accidentes declarados son:

- Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención (33,3% de las respuestas),
- Posturas forzadas o realización de sobreesfuerzos durante la tarea (18,2%) y,
- Cansancio o fatiga (13,0%).

Agrupando dichas causas y siempre según la opinión de los encuestados, se puede concluir que:

- el 45,6% de los accidentes se deben a exigencias propias del trabajo,
- el 36% a factores personales de los trabajadores,
- el 9,7% al lugar de trabajo,
- el 4,7% al estado de instalaciones y equipos y
- el 1,8% a factores asociados a la prevención de riesgos laborales.

El 23,1% de los trabajadores que han sufrido un accidente leve se incorporan a su puesto de trabajo tras haberlo modificado. El 18% de los afectados fueron apartados del riesgo e incorporados a otro puesto de trabajo. Cuando el accidente es grave, el puesto de trabajo es readaptado un 20,3% de las ocasiones; trasladándose al trabajador a otro puesto en el 11,5% de las mismas.

Los accidentes laborales son investigados en el 47,5% de los centros de trabajo mientras que las enfermedades profesionales lo fueron en un 13,5% de los mismos. En ambos casos, lo más frecuente es que sea el Servicio de Prevención Ajeno o el

personal perteneciente a la propia empresa, incluidos el trabajador designado, los trabajadores del Servicio de Prevención propio y del Servicio de Prevención mancomunado, el que realiza dicha investigación. Como en el resto de actividades preventivas, se comprueba que se investigan los siniestros en mayor medida conforme aumenta la plantilla de los centros de trabajo.

Las investigaciones tienen mayor frecuencia en el sector de la construcción (68,1% de los accidentes conocidos) y en las empresas de más de 250 trabajadores (75,7%). Por el contrario, se investigan menos en el sector servicios (24%) y en las empresas de menos de cinco trabajadores (35,0%).

Si analizamos los aspectos de los costes que más se contabilizan, el referido con mayor frecuencia es el correspondiente a los costes asegurados con la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales o con el INSS. Entre los no asegurados, lo más frecuentemente considerado es el tiempo perdido a causa de haber tenido lugar el accidente.

Una vez realizada la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores se informa de los resultados que afectan a sus puestos de trabajo o funciones en el 77,2% de los centros. Esta información fluye aún en mayor medida que en el resto en los centros con más de 5 trabajadores. En cuanto a ramas de actividad, destacan por encima de la media las industrias del metal y química, la administración pública y educación y, las actividades sanitarias.

Del conjunto de las entrevistas realizadas a los responsables de las empresas andaluzas se evidencia que el 29,5% de los centros de trabajo con más de 5 empleados cuenta con Delegados de Prevención. La existencia de esta figura es más frecuente en el sector industrial donde suponen el 44,7%. Un 27,3% de los Delegados de Prevención andaluces son mujeres.

La formación de los Delegados en materia de Prevención de Riesgos Laborales tras su designación es una práctica mayoritaria. En el 94,3% de los centros los Delegados de Prevención han sido formados sobre seguridad y salud en el trabajo.

Los Comités de Seguridad y Salud están constituidos en el 64,9% de los establecimientos con más de 50 trabajadores que disponen de Delegados de Prevención. Un 19,9% de estos Comités se reunieron cuatro o más veces en el último año, reuniéndose tres un 23,2% adicional.

Las razones que motivan a las empresas a poner en marcha acciones para prevenir los riesgos laborales son principalmente:

- "cumplir con la legislación vigente" (81,9%),
- "evitar las consecuencias legales, multas y otras sanciones" (56,2%)
- "mejorar de las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores" (47,5%).

La razón principal que motiva a poner en marcha actividades preventivas es el cumplimiento con la legislación vigente, con independencia de la rama de actividad a que pertenezca la empresa, del tamaño de su plantilla y del género mayoritario de la misma.

Puede acceder a la I Encuesta sobre gestión preventiva en las empresas andaluzas, [picando aquí](#)

## **NOVEDADES**

### **GUÍAS PRÁCTICAS, ENCUESTAS E INVESTIGACIONES - CONSEJERÍA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

En este apartado del sitio web de la Consejería de Empleo, se incluyen las referencias de aquellos textos que tengan el carácter de guías prácticas o de documentos que recogen los resultados de alguna actividad de investigación o estudio, todo ello desde una perspectiva amplia.

Puede consultar todo este material, [picando aquí](#)

### **TRACTORES: COMERCIALIZACIÓN Y USO**

El tractor agrícola tiene una legislación muy amplia y compleja, que en algunos casos puede llegar a resultar contradictoria. El tractor agrícola está fuera del ámbito de aplicación de la directiva 2006/42/CE, de 17 de mayo, relativa a las máquinas, debiendo superar para su comercialización una homologación de tipo CE o nacional. La

homologación de tipo CE de los tractores agrícolas está regulada por la Directiva 2003/37/CE, de 26 de mayo, relativa a la homologación de los tractores agrícolas y forestales, de sus remolques y de su maquinaria intercambiable remolcada, así como de los sistemas, componentes y unidades técnicas de dichos vehículos, por la que se deroga la directiva 74/150/CEE. Esta directiva ha sido incorporada al ordenamiento jurídico español mediante sucesivos órdenes ministeriales de actualización de los anexos del Real Decreto 2028/1986, de 6 de junio, y sus modificaciones posteriores, por el que se dictan normas para la aplicación de determinadas directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipos de vehículos automóviles, remolques y semirremolques, así como de partes y piezas de dichos vehículos. El INSHT, ha editado una FDN, específica sobre el particular. Puede consultar la misma en este enlace:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Divulgacion/Normativa/fdn\\_25.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Divulgacion/Normativa/fdn_25.pdf)

## Consejos Preventivos

### ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO. ASPECTOS BÁSICOS

Los países industrializados están sufriendo importantes transformaciones en su evolución demográfica. Esta se caracteriza por el envejecimiento de la población, debido fundamentalmente a los descensos en las tasas de natalidad, el incremento de población de edad adulta y el incremento de la esperanza de vida.

En España, el decremento de la tasa pensionista/cotizante implica la imposibilidad de que la fuerza productiva mantenga a los pensionistas en los términos actuales, de lo que cabe esperar que la vida laboral se alargue, con el consiguiente retraso en la edad de jubilación.

En relación con la edad de la población trabajadora española cabe indicar lo siguiente:

1. Se está produciendo una tardía incorporación de las personas al mundo laboral. Este hecho y el futuro retraso de la edad de jubilación provocarán un desplazamiento de los intervalos de edad de la población laboral.
2. En dos décadas se comenzará a dar el verdadero fenómeno de población envejecida; a ella pertenecerán los nacidos entre los años 1950-1965 (actualmente el 70% de la población laboral).

Esta nueva situación está llevando a considerar y a prestar una especial atención al colectivo de los trabajadores adultos. Estos supondrán un importante reto tanto a nivel de políticas nacionales e internacionales como para las mismas empresas. Entre las preocupaciones que se manifiestan con relación a este colectivo caben destacar, a nivel genérico, las siguientes:

- El estudio de las características de los trabajadores adultos.
- Desarrollar sistemas de trabajo que ayuden a este colectivo a ejercer eficazmente sus capacidades.
- Plantearse y acomodarse a las características de este colectivo en relación con la prevención de daños y la seguridad en el trabajo.
- Desarrollar criterios relevantes, basados en distintos factores para determinar la edad de retiro.
- La flexibilización y diversificación de las condiciones de terminación de la actividad profesional.
- Adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de este grupo.

#### *Gestión de la Edad*

Hasta ahora una de las formas de hacer frente a diversos problemas de las empresas ha ido encaminada hacia la amortización de puestos de trabajo. Las plantillas sobredimensionadas, los costes de estructura altos, la tendencia al decremento de

costes fijos, la introducción de nuevas tecnologías, han sido y son problemas a los que empresarios y gestores han tenido y tienen que dar respuesta.

Y una de éstas ha sido la reducción de plantillas. Esta ha afectado a trabajadores de todas las edades, si bien han sido los colectivos de trabajadores más jóvenes y los de más edad quienes han soportado especialmente esta medida. La tasa de recesión que vive Europa va generando tasas de desempleo cada vez más altas. Los empresarios, guiados por criterios económicos y ante la necesidad de reducir plantillas, comienzan por los trabajadores de más edad con salarios más altos y que suponen un mayor costo para la empresa. Los procedimientos utilizados han sido variados en cada país y dentro de cada uno de éstos, acogiéndose a distintas posibilidades legales que, en muchos casos han buscado que la situación económica del trabajador de edad quede lo mejor parada posible.

Sin embargo, estas medidas acarrearán un conjunto de consecuencias negativas que afectan a los distintos estamentos implicados.

Cabe polarizar las consecuencias negativas en tres agentes; el trabajador, principal sujeto pasivo de la situación, la empresa, sujeto activo y la sociedad, en la que se enmarcan estas situaciones y que de forma difusa vive también sus consecuencias.

Es importante señalar que el declive de las capacidades funcionales no implica necesariamente que los trabajadores de más edad desempeñen las tareas peor que los más jóvenes, o que el desempeño del trabajo siempre va disminuyendo a medida que aumenta la edad. No sólo no significa esto, sino que algunos estudios sobre trabajadores de edad han mostrado que, en ciertos aspectos, los resultados son, al menos, tan buenos como en los grupos de menos edad, por ejemplo, en tareas de oficina. En aspectos como absentismo, accidentes o rotación, los índices que presentan los trabajadores de edad son más bajos que en los trabajadores jóvenes.

No serán sólo las políticas de planificación demográfica o las económicas las que resuelvan los problemas que el envejecimiento de la población comienza a plantear a los Estados. Una buena parte de la solución vendrá por la actitud que frente al tema adopten las propias empresas.

Las reticencias actuales para asignar ciertos trabajos, contratar o dedicar recursos a la formación de trabajadores de edad están basadas más en creencias y estereotipos culturales que sobre hechos contrastados por la evidencia empírica. Siendo verdad que el envejecimiento genera una serie de problemas que afectan a la capacidad de trabajo, sobre todo a nivel fisiológico (visión, audición, aparato motor), también lo es que a nivel cognitivo no existen cambios significativos o que la propia edad supone un importante bagaje de experiencia que, en muchos casos, hace del trabajador un experto en la materia, capaz de encontrar estrategias adecuadas y de suplir ciertas carencias generadas por el envejecimiento natural.

Es por esto que es importante ofrecer a las empresas información acerca de los procesos psicológicos y fisiológicos del envejecimiento, con el fin de desterrar estereotipos y proporcionar información veraz sobre el problema que permita tomar las medidas adecuadas.

### *Medidas para la gestión de la edad*

#### 1. Adaptación de puestos de trabajo

Es necesario integrar en la gestión de la empresa el aumento progresivo de la edad media de los trabajadores y la correspondiente evolución de sus aptitudes psicofisiológicas. Para ello debe determinarse la previsión de la población según edad y según sus aptitudes.

#### 2.- Promoción y prevención de la salud

Muchos de los problemas del envejecimiento están íntimamente ligados a los de salud. Por ello, los expertos sugieren actuar tanto a nivel primario como secundario.

En el nivel primario se trataría de dar a cada trabajador la responsabilidad de cuidar por su salud. Cada persona debería mantener sus capacidades funcionales en el mejor estado posible, bien manteniendo un cierto nivel de actividad física, bien controlando

sus hábitos (dieta ... ), su estilo de vida, etc. Esto exigiría campañas de sensibilización, concienciación y formación.

En este nivel sería también interesante ser capaz de definir la edad funcional del trabajador respecto a su edad real para detectar posibles problemas de envejecimiento prematuro y poder obrar en consecuencia.

Al nivel secundario correspondería la vigilancia del estado de salud de los trabajadores con trabajos con altas demandas físicas y mentales y de aquellos con más de 45-50 años. De esta forma, ciertas enfermedades (hipertensión, artritis, problemas auditivos...) podrían ser detectados con tiempo.

### 3.- Papel del médico de empresa

Actualmente, el papel del médico de empresa en la gestión del envejecimiento en el trabajo suele reducirse a dar la calificación "apto/no apto" para la realización de una tarea determinada o a pedir cambios de puestos de trabajo. Pero es evidente que esta perspectiva puede, y de hecho debe, cambiar. La posición del médico de empresa le permite participar activamente en las decisiones de la empresa, en base a sus conocimientos sobre los trabajadores y como experto en salud laboral, pudiendo tener una importancia decisiva en la prevención y gestión de situaciones de cambio.

### 4.- Formación y entrenamiento

Una de las creencias erróneas que alimentan las reticencias a invertir en formación para los trabajadores de edad es que éstos encuentran dificultades en el aprendizaje. Lo más habitual es que estos problemas de aprendizaje residan, más que en las propias capacidades del adulto, en un mal diseño de los métodos pedagógicos, alejados de lo que debería ser la formación de trabajadores adultos; práctica, relacionada en la medida de lo posible con el trabajo realizado hasta el momento y que permita la participación activa de los formandos.

### 5.- Establecimiento y ajuste de planes de carrera

Se ha sugerido que los planes de carrera de los trabajadores se deberían realizar para la segunda fase de la vida laboral; alrededor de los 40 años. Esto supondría el establecimiento de sistemas de formación, promoción profesional, adecuación persona-puesto, etc.

### 6.- Mejora de las condiciones de trabajo y cambios en la organización del trabajo

Cambiar las condiciones de trabajo es, por una parte, cambiar la organización y, por otra, reducir o evitar un gran número de riesgos para la salud de los trabajadores, y por tanto, reducir el envejecimiento "producido".

La transformación de las condiciones de trabajo sólo puede hacerse a través de un proceso global que concierne a la vez a la organización de la producción y a la formación del personal.

La introducción de nuevas tecnologías debe llevar a reducirlas tareas repetitivas y debe ofrecer posibilidades de desarrollo a nivel horizontal: enriquecimiento de tareas, trabajo en equipo, polivalencia, ampliación de tareas, etc.

En definitiva, y con carácter general, la "gestión preventiva de la edad" consiste en aplicar medidas a toda la población de la empresa desde la perspectiva del envejecimiento de su personal:

- ✓ Mejora de las condiciones de trabajo.
- ✓ Mejora y adaptación de la organización del trabajo.
- ✓ Establecimiento de políticas de prevención.
- ✓ Atención a la seguridad en el trabajo.
- ✓ Flexibilización del horario de trabajo.
- ✓ Etc.

Legislación básica aplicable:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para saber más:

- ✓ [www.insht.es](http://www.insht.es)
- ✓ NTP 367 (fuente)
- ✓ Ageing and work-related musculoskeletal disorders. HSE

## ***Preguntas con respuestas***

---

### **¿ES NECESARIO QUE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RECIBAN TODOS LOS AÑOS LA FORMACIÓN SOBRE LOS RIESGOS EN SU PUESTO DE TRABAJO?**

En atención a su consulta, le informamos de que la formación a los trabajadores tal y como establece el art 19 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, se deberá impartir tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, no reflejándose el concepto temporal dentro de la periodicidad de la formación.

## ***Caja de herramientas***

---

En esta sección, se incorporarán utilidades que puedan servir en el quehacer profesional de la seguridad y salud laboral:

[Mantenimiento de instalaciones contra incendios](#)

[Desamiantado. Caso práctico](#)

[Seguridad y salud en trabajos verticales](#)

[Calculadoras de cálculos complejos para prevención de riesgos laborales](#)

[Calculadores: RISKQUIM Versión 4.0 y Exposición a agentes químicos. Evaluación cualitativa](#)

[F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.0](#)

## ***Normativa***

---

**REAL DECRETO 843/2011, DE 17 DE JUNIO**, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

**RESOLUCIÓN DE 10 DE JUNIO DE 2011**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011.

#### ***Cláusula de Exención de Responsabilidad***

***La información que se ofrece tiene carácter meramente informativo. La Consejería de Empleo no se hace responsable de un posible error u omisión en la información ofrecida en este boletín, considerándose como disposiciones normativas solo aquellas publicadas en diario oficial y actos administrativos o resoluciones aquellos dictados conforme al procedimiento administrativo.***

#### ***Aviso Legal***

***En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, los suscriptores a este boletín, en cualquier momento pueden ejercitar su derecho de acceso, rectificación.***

***Para darse de baja pulse aquí***

