



Agenda Preventiva	1
Noticias y Actualidad	3
Novedades Publicadas	6
Sentencias en Prevención	7
Preguntas y Respuestas	8
Entrevista	10
Artículos Técnicos	14
Recursos para la Gestión	16



agenda preventiva

junio de 2008

- Día 1. Inicio Curso de Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales on line.
Organiza AEPSAL. Del 01/06/08 al 31/07/08. Barcelona.
- Día 3. X Jornadas de Prevención de Riesgos Laborales. Los Riesgos Psicosociales. El Estrés Laboral.
Organiza la Confederación de Empresarios de Sevilla. Salón de Actos de la Confederación de Empresarios de Andalucía C/ Arquímedes s/n. Isla de la Cartuja. Sevilla.
- Día 3. Aplicación práctica de la Norma UNE 689 a la Evaluación de la Exposición a Agentes Químicos.
Organiza Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT. Madrid.
- Día 3. Gestión de Residuos Industriales.
Organiza International Institute Research (IIR). Madrid.
- Día 4. III Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Organiza Gobierno Vasco. Del 04/06/08 al 06/06/08. Bilbao.
- Día 12. Jornada sobre Prevención de Riesgos Laborales y Reponsabilidad Social en las Pequeñas y Medianas Empresas.
Organiza Laboralia. Valencia.
- Día 16. Encuentro: la Universidad y el Master en Prevención de Riesgos Laborales.
Organiza Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. Barcelona.
- Día 18. Exposición laboral al ruido. Presentación de la Guía Técnica del Real Decreto 286/2006.
Organiza Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. Barcelona.

continúa en página 2

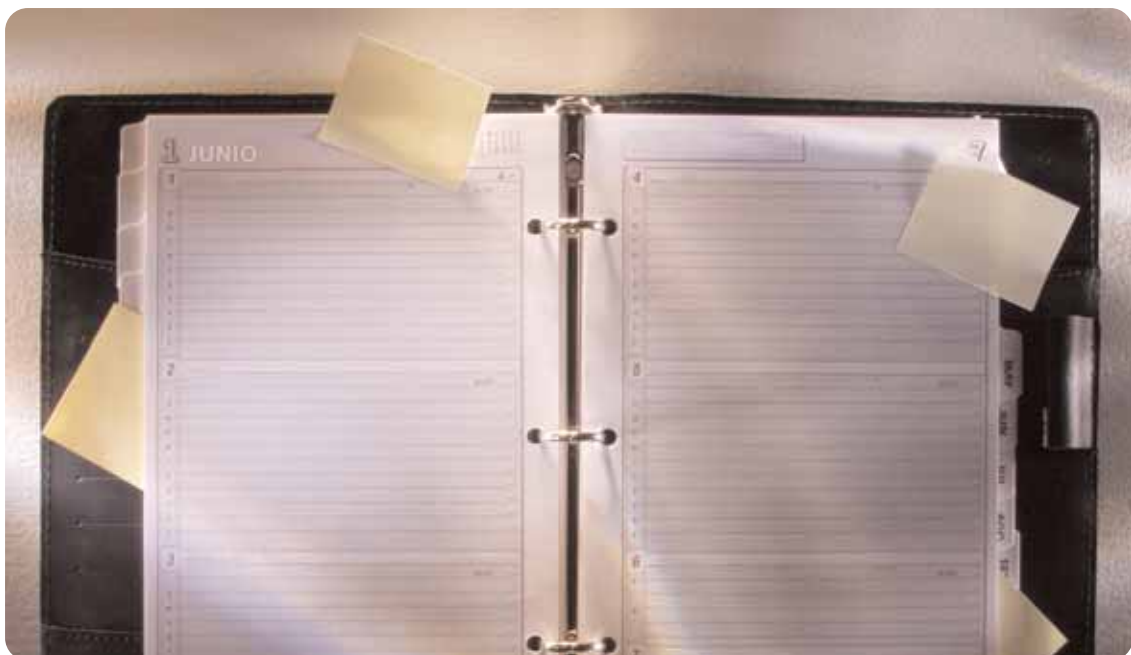
agenda preventiva

junio de 2008 *viene de la página 1*

- Día 19. Seguridad de las Máquinas. Partes de los Sistemas de Mando Relativos a la Seguridad.
Organiza Centro Nacional de Verificación de Maquinaria. INSHT. Baracaldo. Vizcaya.

julio de 2008

- Día 1. Control de la Exposición al Ruido.
Organiza Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. Del 01/07/08 al 03/07/08. Barcelona.
- Día 1. Programa, registro, evaluación, autorización y restricción de las sustancias y preparados químicos.
Organiza REACH. Universidad Alcalá de Henares. Del 01/07/08 al 04/07/08. Alcalá de Henares. Madrid.
- Día 1. La Dirección de Personas y la Integración de la Prevención.
Organiza Asociación para la Prevención de Accidentes, APA. También el 08/07/08 y 15/07/08. San Sebastián, Guipúzcoa.
- Día 7. Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales en el S XXI.
Organiza Universidad Rey Juan Carlos. Del 07/07/08 al 11/07/08. Aranjuez. Madrid.
- Día 7. Los Riesgos Psicosociales en el Marco de la Relación Laboral.
Organiza Universidad de Cádiz. Del 07/07/08 al 09/07/08. Cádiz.
- Día 7. Prevención de Riesgos Laborales. Nivel Básico.
Organiza Universidad Alcalá de Henares. Del 07/07/08 al 11/07/08. Alcalá de Henares. Madrid.
- Día 7. Prevención de Riesgos Laborales. Una apuesta de futuro.
Organiza Universidad de Granada. Del 07/07/08 al 11/07/08. Almuñécar. Granada.
- Día 10. Intervención en Emergencias Químicas.
Organiza Centro de Seguridad Marítima Integral Jovellanos. Gijón.
- Día 14. La Prevención de Riesgos Laborales como base para la calidad de los centros docentes.
Organiza Universidad de Córdoba. Del 14/07/08 al 18/07/08. Lucena. Córdoba.
- Día 14. Prevención y Tutela de los Riesgos Psicosociales (acoso, estrés y otros problemas).
Organiza Universidad de Murcia. Del 14/07/08 al 17/07/08. Águilas. Murcia.
- Día 21. Contaminación Química: ¿Puede la normativa y las nuevas tecnologías protegernos de ella?
Universidad de Alicante. Del 21/07/08 al 25/07/08. Alicante.



X jornadas de prevención de riesgos laborales. los riesgos psicosociales. el estrés laboral.

La Confederación de Empresarios de Sevilla celebró el pasado 3 de junio, con gran afluencia de público, la X Jornada de Prevención de Riesgos Laborales. En esta ocasión las jornadas se centraron en un tema de máxima actualidad: los riesgos psicosociales y el estrés laboral. Las

Jornadas fueron inauguradas por Antonio Galadí Raya, Presidente de la CES, Antonio Carrillo Alcalá, *Secretario General de CEA*, Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, *Presidenta del CARL* y Carlos Rus Palacios, *Presidente de la Comisión de Relaciones Laborales*



de CES. En las jornadas participaron como ponentes Lourdes Munduate Jaca, *Catedrática de Psicología Social de la Universidad Hispalense* y Cesar Alfredo Martínez Plaza, *responsable médico del INSHT*, así como representantes de

empresas que ahondaron en los conocimientos sobre el tema además de proponer diferentes metodologías de estudio, soluciones a los problemas generados, técnicas para paliar el estrés, experiencias profesionales, etc.



noticias y actualidad preventiva

subvenciones de la junta de andalucía para proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales.

En el mes de mayo han sido publicadas en el BOJA tres órdenes por las que se aprueban diferentes subvenciones para proyectos e inversiones en materia de prevención. Así se han convocado subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) del sector de la construcción. Para este sector se subvencionará hasta un máximo de entre el 40% y el 50% del presupuesto aprobado hasta 18.000 euros según las diferentes modalidades (hay cuatro modalidades).

Mediante otra orden se han aprobado subvenciones también para el resto de PYMES que no estén incluidas dentro del sector de la construcción. En este caso el límite máximo será también de 18.000 euros existiendo tres modalidades de subvenciones. El plazo para la presentación de solicitudes para ambos tipos de subvenciones acaba el 11 de julio.

Tanto el modelo de solicitud, como los requisitos, concesión y disfrute se regularán mediante la Orden de la Consejería de Empleo de 8 de mayo de 2006.

La última Orden es relativa a subvenciones para Colegios Profesionales de la Comunidad Autónoma. El objetivo de estas subvenciones también se promover un mejor conocimiento de la realidad preventiva laboral y a elevar el nivel de formación de las personas implicadas en la prevención de riesgos laborales.

Dentro de las dos modalidades existentes se podrá subvencionar hasta un 50% del presupuesto total del proyecto hasta un máximo de 18.000 euros en la primera modalidad y de 12.000 en la segunda. Las acciones deberán comenzar en 2008 y finalizar en un plazo máximo de seis meses.

La Orden de 19 de julio de 2005 regula las modalidades, solicitudes, requisitos, etc. En este caso el plazo para la presentación de dichas solicitudes es hasta el 12 de junio.



baja el número de accidentes laborales en la provincia de sevilla en el primer trimestre del año.

Sigue la dinámica con la que se terminó el año 2007 respecto al número de accidentes laborales en la provincia de Sevilla. Recordamos que esa dinámica era la de un ligero decremento en los porcentajes de accidentabilidad. Así, si para el primer trimestre del año 2007 había un total de 10.832 accidentes laborales en la provincia, son 9.288 los ocurridos este año en el mismo período, suponiendo un descenso del 14,25%. Esta tendencia es común en todos los sectores y en todas las provincias de Andalucía.

Desgraciadamente los meses de enero a marzo se han saldado con un total de diez accidentes mortales, dos de los cuales se deben a accidentes de tráfico.

fumar en el centro de trabajo es causa de despido disciplinario

Son muchas las empresas en las que los propios trabajadores contravienen lo especificado en la Ley 28/2005 de 26 de diciembre llamada Antitabaco.

Independientemente de la prohibición especificada en esta ley de fumar en los centros de trabajos, la legislación laboral también refleja dicha prohibición en los lugares o áreas con un riesgo de incendio o deflagración desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Según el Tribunal Superior de Justicia de Castilla -La Mancha la infracción de esta norma por parte de los trabajadores es causa de despido procedente por incumplimiento grave y culpable del trabajador, siendo la causa la indisciplina o desobediencia en el trabajo. Así ha sido sentenciado tanto por el Juzgado de lo Social de Toledo como el Tribunal Superior de

Castilla – La Mancha. El afectado trabajaba en una fábrica de madera, siendo sorprendido en varias ocasiones fumando dentro de las instalaciones de la empresa y amonestado verbalmente en todas ellas.

En la última ocasión el presidente de la empresa al descubrirlo fumando otra vez le despidió disciplinariamente. El trabajador ante la situación, acudió a los tribunales. Además, los empleados habían recibido un curso de formación sobre riesgos laborales donde se les informó de las graves consecuencias que podía ocasionar el hecho de fumar.

La sentencia dictamina que ha quedado probado que existió un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador, desobedeciendo las tajantes órdenes de la empresa de que estaba prohibido fumar siendo esto causa de despido disciplinario”.



novidades en prevención de riesgos laborales

legislación

- **Directiva 2008/46/CE** sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos).
- **Orden ITC/1316/2008 de 7 de mayo** por la que se aprueba la instrucción técnica complementaria 02.1.02 "Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo" del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- **Resolución de 17 de enero de 2008 de la Dirección General de Trabajo** por la que se registra y publica el Acuerdo para la negociación de un acuerdo colectivo de Formación, Cualificación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario.
- **Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo**, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.
- **Orden de 18 de abril de 2008**, por la que realiza la convocatoria de subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) del sector construcción que realicen proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales para el año 2008, con sujeción a las bases reguladoras de la Orden de 8 de mayo de 2006.
- **Orden de 18 de abril de 2008**, por la que realiza la convocatoria de subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) que realicen proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales para el año 2008, con sujeción a las bases reguladoras de la Orden de 8 de mayo de 2006.
- **Orden de 18 de abril de 2008**, por la que se convoca la concesión de subvenciones a los Colegios Profesionales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de actividades de promoción de la prevención de los riesgos laborales para el año 2008 con sujeción a las bases reguladoras aprobadas por Orden de 19 de julio de 2005.



sentencia del tribunal supremo nº 827/2007 (sala civil, sección 1), de 18 de julio de 2007

Un accidente de trabajo fortuito no es responsabilidad de la empresa

En esta sentencia el Tribunal Supremo establece la ausencia de responsabilidad civil extracontractual de una empresa para con un empleado accidentado. Se aclara que las causas que motivaron el accidente son totalmente fortuitas, además de que se adoptaron todas las medidas de seguridad técnicamente posibles. Los hechos desencadenantes del accidente fueron los siguientes.

El trabajador realizaba tareas de retiradas de materiales en la bodega de un buque. En la misma zona actuaba una carretilla elevadora eléctrica. Circulando marcha atrás la carretilla pisó un taco de madera el cual salió disparado golpeando la rodilla del demandante.

El Juzgado de Primera Instancia nº 49 de Barcelona estimó la reclamación del accidentado quien solicitaba indemnización de daños y perjuicios condenando a la empresa. Sin embargo se recurre la sentencia y finalmente la Sección Undécima de la Audiencia Provincial de Barcelona desestima la demanda interpuesta por el trabajador.

Es por ello que el caso llega hasta el Tribunal Supremo.

El Supremo estima que quien conducía ejecutó la maniobra con las medidas de seguridad necesarias que requerían la tarea y el hecho desencadenante se originó por unas causas totalmente fortuitas. Por todo ello se desestima la demanda interpuesta por el accidentado.

sentencia de la sala de lo social del tribunal supremo de 27 de septiembre de 2007

Un infarto de miocardio se considera accidente de trabajo

El fallecido realizaba tareas de reparación en el túnel de proveedores de Ford España, S.A. Aparentemente fue golpeado por un balancín que transportaba paracoques, cayendo al suelo y sufriendo un desvanecimiento.

Fue atendido en primera instancias por el Servicio Médico de la empresa titular del centro de trabajo y posteriormente trasladado a un Hospital de Valencia donde ingresó prácticamente cadáver.

El trabajador contaba con antecedentes de hipercolesterolemia y obesidad aunque el mes anterior a los hechos fue declarado apto para el trabajo en una revisión médica.

La esposa del fallecido inicia un procedimiento judicial para que sea reconocido el suceso como accidente laboral. El Juzgado de lo Social de Valencia nº 8 estima la demanda y declara que el fallecimiento del trabajador es considerado

como accidente laboral. No obstante, la sentencia fue recurrida y el Tribunal Superior de Justicia, estimando el recurso, la revoca. Finalmente, el caso llega al Tribunal Supremo, el cual ya había reconocido el infarto de miocardio como accidente de trabajo en diversas resoluciones.

Considera el Tribunal que de acuerdo al artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social son accidentes de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo. Esta norma también se refiere a los padecimientos o alteraciones de los procesos vitales que puedan surgir en el trabajo.

La relación entre la realización de un trabajo y un accidente de trabajo solo puede romperse si se prueba de manera clara la dependencia entre la lesión sufrida y las tareas. El propio trabajo puede ser un desencadenante aunque el trabajador padezca o sufra la enfermedad con anterioridad. Por tanto se considera accidente de trabajo el infarto sufrido.

preguntas y respuestas

¿a qué trabajadores se aplica la definición de usuario de pantalla de visualización de datos?

Son muchos los trabajadores que en el desarrollo de sus tareas utilizan alguna vez un ordenador, pero no todos son considerados como usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (P.V.D.) y por tanto no les aplica lo especificado en el Real Decreto 488/1997. La definición exacta viene especificada en la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con Pantallas de visualización.

Un trabajador será considerado como usuario de P.V.D. si...

1. Si se superan las cuatro horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.
2. Si se realizan entre dos y cuatro horas diarias (o 10 a 20 horas semanales) de trabajo efectivo con estos equipos y se cumplen al menos cinco de los requisitos siguientes:
 - Depender del equipo con pantalla de visualización para hacer su trabajo, no pudiendo disponer fácilmente de medios alternativos para conseguir los mismos resultados.
 - No poder decidir voluntariamente si utiliza o no el equipo con pantalla de visualización para realizar su trabajo.
 - Necesitar una formación o experiencia específicas en el uso del equipo, exigidas por la empresa, para hacer su trabajo.
 - Utilizar habitualmente equipos con pantallas de visualización durante períodos continuos de una hora o más.
 - Utilizar equipos con pantallas de visualización diariamente o casi diariamente, en la forma descrita en el punto anterior.
 - Que la obtención rápida de información por parte del usuario a través de la pantalla constituya un requisito importante del trabajo.
 - Que las necesidades de la tarea exijan un nivel alto de atención por parte del usuario; por ejemplo, debido a que las consecuencias de un error puedan ser críticas.



¿es cierto que el ruido puede afectar en mayor medida a una trabajadora embarazada? ¿qué medidas debería tomar en este caso la empresa?

Efectivamente, las mujeres en estado de gestación son más sensibles al ruido de su entorno laboral ya que éste puede afectar al feto. Una exposición prolongada al ruido puede provocar un aumento de la presión sanguínea y del cansancio en la madre, lo que podría influir negativamente en el normal desarrollo del feto.

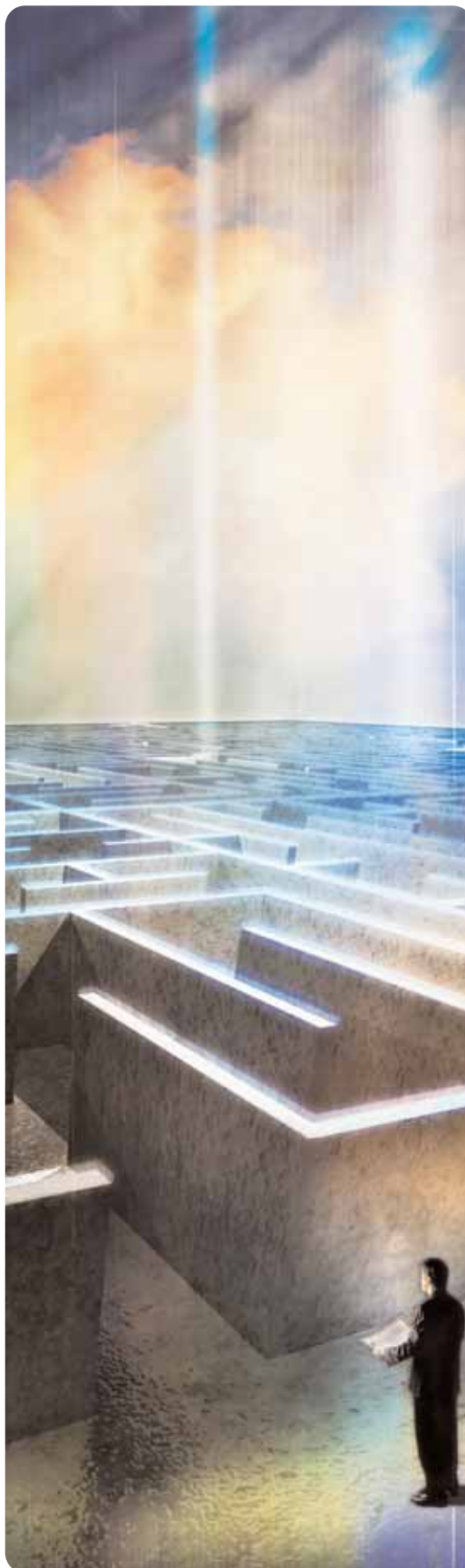
Asimismo, se han realizado experimentos clínicos que indican que una exposición prolongada a ruidos fuertes durante el embarazo puede afectar posteriormente al oído del feto y que las bajas frecuencias tienen más posibilidades de provocar daños, ya que estas bajas frecuencias son las que sufren una menor atenuación a través del cuerpo de la madre.

La empresa, por tanto, debe modificar las condiciones de trabajo de esta trabajadora especialmente sensible para evitar dicha exposición. Debe quedar claro que el uso de equipos de protección personal por parte de la futura madre no protegerá al feto de los riesgos físicos directos, con lo que será el cambio temporal de puesto de trabajo, trasladándola a una zona con niveles de ruido no peligrosos.

¿en qué lugares han de disponerse exactamente las señales de evacuación en un centro de trabajo?

Según el Código Técnico de Edificación en los edificios deberán usarse señales de salida, de uso habitual o de emergencia. El Real Decreto 485/1997 sobre Señalización en su artículo 4 también establece la obligatoriedad de facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios. Ahora bien, en relación a las salidas y vías de evacuación, ¿dónde hay que disponer las señales? Respecto a esta pregunta el Código Técnico de Edificación responde claramente en su parte SI 3 punto 7.

- Las salidas de recinto, planta o edificio tendrán una señal con el rótulo de "SALIDA", excepto en edificios de uso residencial vivienda y en otros usos cuando se trate de salidas de recintos cuya superficie no exceda de 50 m², sean fácilmente visible desde todo punto y los ocupantes estén familiarizados con el edificio.
- La señal con el rótulo "SALIDA DE EMERGENCIA" debe utilizarse en toda salida prevista para uso exclusivo de emergencia.
- Deben disponerse señales indicativas de dirección de los recorridos, visibles desde todo origen de evacuación desde el que no se perciban directamente la salida o sus señales indicativas y, en particular, frente a toda salida de un recinto con ocupación mayor que 100 personas que acceda lateralmente a un pasillo.
- En los puntos de los recorridos de evacuación en los que existan alternativas que puedan inducir a error, también se dispondrán las señales antes citadas de forma que quede claramente indicada la alternativa correcta. Tal es el caso de determinados cruces o bifurcaciones de pasillos, así como de aquellas escaleras que en la planta de salida del edificio continúen su trazado hacia plantas más bajas, etc.



entrevista

a D. Carlos Domínguez,
Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo
y Seguridad Social de Sevilla



P: ¿Cuál ha sido su trayectoria profesional dentro de la Inspección de Trabajo?

R: Ingresé por oposición en el Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en el año 1981, habiendo estado destinado en las Inspecciones de Vizcaya (años 81-82), de Badajoz (82-84), donde desempeñé la Jefatura de la Inspección, en Cádiz (84-91), en la que desempeñé el puesto de Jefe de Equipo, y en la de Sevilla (desde 1991), en la que ha desempeñado los puestos de Jefe de Equipo, Jefe Adjunto (años 2001-02) y Jefe de la Inspección (desde enero de 2003).

P: ¿Durante todo este tiempo qué modificaciones más relevantes ha sufrido la institución en su proceder, en su manera de gestión, en sus estructuras, etc.?

R: A nivel legislativo, el acontecimiento más importante ha estado representado por la publicación de la Ley 42/1997, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que configuró el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un conjunto institucional integrado y coherente con el modelo constitucional del Estado de las Autonomías, cuyas funciones se ejercitan de acuerdo con el ámbito de competencias propio del Estado y de las CCAA, estableciéndose las condiciones de participación de las CCA en el desarrollo del sistema de ITSS.

Esta Ley residenció la Autoridad Central de la ITSS en el Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (hoy Ministerio de Trabajo e Inmigración) y articuló dos mecanismos de encuentro y participación de las diferentes administraciones públicas con competencias en materias sujetas a inspección: la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y las

Comisiones Territoriales de la ITSS.

La Ley vino también a dar fundamento legal al Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (con funciones inspectoras de apoyo y colaboración).

Asimismo, estableció el marco legal para una nueva estructura funcional y territorial de la ITSS, mediante la previsión del trabajo programado y en equipo, y el establecimiento de las unidades especializadas (de Seguridad Social y de Seguridad y Salud Laboral), así como de las Direcciones Territoriales además de las Jefaturas Provinciales de ITSS. Posteriormente, la Ley 24/2003, de reforma del marco normativo en PRL, propició las modificaciones legislativas que han permitido la concesión de funciones inspectoras a los Técnicos habilitados de las CCAA.

A nivel operativo, la especialización (compatible con el principio de unidad de función y de acto sobre todos los ámbitos de la legislación social) y el trabajo programado y en equipo, ha fomentado una nueva forma de actuar, basada en el incremento de la actividad planificada hasta el punto de que hoy representa al menos el 50 % de los objetivos anuales establecidos para la actividad total de cada Inspección (integrada por la actividad de iniciativa, la actividad rogada y la planificada).

Del mismo modo, han aparecido los procedimientos uniformes de actuación (guías y protocolos) como metodología de trabajo en todas las materias, que permiten tratar en las mismas condiciones y al mismo nivel de profundidad inspecciones en determinadas materias a distintos sujetos inspeccionados.

Por otra parte, el sistema de Inspección está evolucionando desde un enfoque eminentemente sancionador a otro más

preventivo, en el que se valore la penetración de la actuación inspectora en la sociedad en términos de eficacia y eficiencia.

P: ¿Cómo ve en la actualidad a la Inspección de Trabajo? ¿Qué futuro le vaticina?

R: La ITSS es un servicio público y como tal debe adaptarse a los cambios y exigencias sociales, debiendo ofrecer las respuestas que en cada momento le demande la sociedad dentro de sus competencias legales.

El futuro vendrá determinado por un nuevo modelo de Inspección, el que decidan las Autoridades con compe-

tencias en las materias objeto de las actuaciones inspectoras (del Estado y de las CCAA) de conformidad con el ordenamiento jurídico.

P: Algunos sectores han acusado en ocasiones a la Inspección de Trabajo de un proceder excesivamente sancionador e incluso cierta subjetividad ¿Qué opinión le merecen estos comentarios?

R: Ya he comentado que el sistema de Inspección está viviendo una evolución hacia la eficacia y la eficiencia, planteamiento en el que se persigue provocar cambios en las conductas antes que la imposición de una sanción.



Hoy, la extensión de un acta de infracción con una propuesta de sanción ha dejado de estar valorada dentro del sistema de productividad de Inspectores y Subinspectores, en cambio sí se prevé una valoración al alza de actuaciones en las que la sanción se considera un fracaso como conseguir la conversión en indefinidos de contratos laborales fraudulentos, el ingreso efectivo de diferencias de cotización a la Seguridad Social por medio de lo que denominamos recaudación inducida, o la verificación del efectivo cumplimiento de un requerimiento de prevención de riesgos

laborales exigiendo la adopción de medidas protectoras. Entiendo que ese es el camino a seguir, creo que la sanción no podrá desaparecer (sobre ante incumplimientos que han provocado un perjuicio de terceros que ya no se pueden evitar), pero hay que desterrar que la sanción sea un fin en sí misma e incluso una consecuencia natural en la mayoría de la actuaciones inspectoras.

P: ¿Cuáles diría que son las principales problemáticas del tejido empresarial sevillano en la aplicación de la prevención de riesgos laborales?

entrevista

R: Las mismas que las de los tejidos andaluz y español en general, representados en su mayoría por PYMES: la falta de una verdadera cultura preventiva, lo que, a su vez, está provocando un cumplimiento defectuoso (por meramente formal) de la normativa de prevención de riesgos laborales.

P: *¿Hay algún sector sobre el que las actuaciones de la Inspección de Trabajo tengan mayor relevancia o probabilidad?*

R: Sin duda el sector de construcción. Sólo en el área de prevención de riesgos laborales, en el año 2008, los objetivos programados para la actividad planificada de la Inspección de Sevilla, representan el 79,6 % de todos los objetivos de esa área. Por otra parte, en el área de economía irregular y trabajo de extranjeros, los sectores con mayor presencia en nuestros objetivos de actividad planificada para el año en curso son: industria (20,4 %), construcción, comercio y hostelería (cada uno el 24,2 %).

P: *Muchos empresarios se "pierden" en el maremagno de documentos preventivos con planes de prevención, evaluaciones, planificaciones, etc. muy extensas, ¿qué solución les aportaría?*

R: Es evidente que existe un problema de desconocimiento del alcance del "deber de prevención" que regula la LPRL en el empresariado, a consecuencia de la falta de cultura preventiva a que he hecho referencia. Hace falta adquirir el conocimiento necesario que permita desarrollar la percepción de que cuando se habla de obligaciones de prevención de riesgos laborales, no estamos hablando de obligaciones meramente documentales sino de obligaciones instrumentales que sirven para mejorar la empresa en toda su extensión, que sirven para la mejora de la calidad de vida económica y laboral.

También es cierto que el cumplimiento "formal" ha ido parejo a una regulación



excesiva de obligaciones documentales que, a mi juicio, habría que reducir y simplificar, porque la realidad actual (tan abrumadora en el aspecto documental) está provocando que las empresas reaccionen acudiendo sistemáticamente a contratar a las empresas especializadas (Servicio de Prevención Ajenos) para que "le lleven los papeles", con lo que al final no se consigue el gran objetivo de la LPRL de integrar la prevención de los riesgos laborales en el seno de la empresa. Lo anterior, impone la adopción de medidas legislativas y entre ellas medidas de fomento de organizaciones preventivas con recursos propios que reduzcan la excesiva externalización existente en la materia y que proscriba la mentalidad de que la prevención es cosa de los técnicos de prevención.

P: *Cuando la legislación laboral y la misma Inspección de Trabajo hablan de Integrar la Prevención de manera efectiva ¿a qué se refiere exactamente y cuales pueden ser los mecanismos para conseguirlo?*



R: Se trata de que los principios preventivos recogidos en la LPRL informen la actividad diaria de todos los niveles jerárquicos de la empresa en todas sus decisiones y actos (al adquirir un equipo o producto de trabajo, al organizar una faena, al concebir un proceso productivo o constructivo, al ejecutar una labor, etc...). Para ello, es necesario crear en la integración, siendo necesario que se elabore un instrumento (denominado Plan Preventivo) en el que se definan todas las funciones y responsabilidades de todos los integrantes de una empresa desde la prevención de los riesgos laborales de la actividad de la misma, de modo que se asuma que la prevención "es cosa de todos".

P: Hace relativamente poco tiempo se ha puesto en marcha en nuestra Comunidad Autónoma el cuerpo de Técnicos Habilitados de la Junta de Andalucía, ¿Cuál es la relación respecto a ellos de la Inspección? ¿considera su creación una aportación positiva?

R: Tenemos una relación funcional estrecha, coordinada a través de la Dirección Territorial de la ITSS con la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. La relación se traduce en que desde las Jefaturas de las Inspecciones Provinciales y de conformidad con el Plan Territorial de actuación aprobado

por la Comisión Territorial de la ITSS (en nuestro caso, de Andalucía) se programan las actuaciones anuales que han de realizar los Técnicos Habilitados durante el año en sectores concretos y respecto de las condiciones materiales de trabajo existentes en los mismos.

La relación operativa (por exigencia legal) supone que las comprobaciones efectuadas por los Técnicos Habilitados si están fundamentadas motiven el inicio de un expediente sancionador por la ITSS y, en caso de que por la ITSS se aprecie que no se han fundamentado suficientemente, les requerirá su corrección. La utilidad de esta nueva figura vendrá dada por el grado de cumplimiento de los objetivos programados y su eficacia, en cuanto actividad que puede complementar la que realizan los Inspectores, interviniendo por ejemplo en ámbitos o sectores en los que la presencia Inspectora sea menor.



artículos técnicos

inspecciones de los equipos de trabajo y maquinarias en las empresas

Los equipos de trabajo y las máquinas son agentes causantes de muchos accidentes laborales acaecidos en las empresas. El funcionamiento habitual de éstos puede ser el detonante de la aparición de ciertos riesgos intrínsecos al equipo en cuestión. Por ejemplo, máquinas que por su mero funcionamiento generan ruido o radiaciones ultravioletas o tienen un riesgo alto de caída de altura. Sin embargo, todos estos riesgos se ven incrementados ante la falta de mantenimiento y revisiones periódicas de los diferentes equipos.

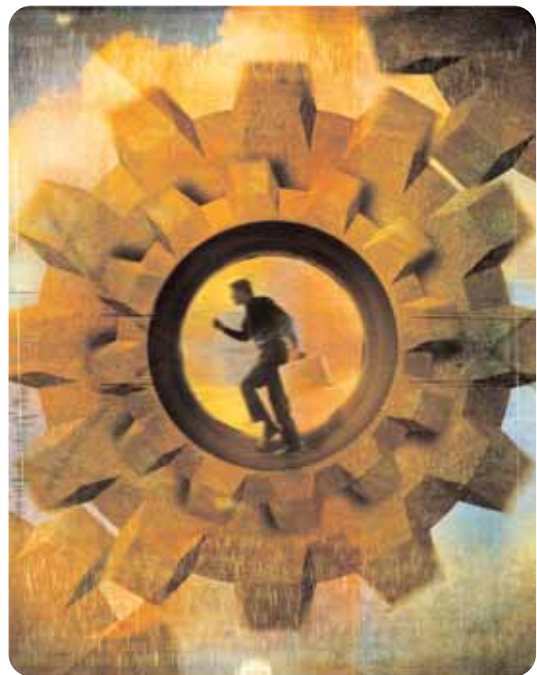
La legislación existente al respecto tampoco ayuda demasiado en el establecimiento claro respecto a qué tipos de revisiones y con qué frecuencia deben ser objetos los diferentes equipos, ya que se deben cumplir dos tipos de requisitos; aquellos relativos a Industria y los que son relativos a la legislación laboral. Con el presente artículo intentaremos arrojar un poco de luz, de manera genérica, en este asunto de vital importancia en la seguridad laboral. Será el estudio pormenorizado del equipo en cuestión el que determinará los requisitos específicos de cada uno de ellos.

Una de las preguntas más comunes de los empresarios respecto a sus equipos de trabajo o maquinarias es qué hacer en caso de que una máquina no disponga del marcado CE de conformidad por ser anterior al año 1995. De manera resumida recordamos que ante este caso habrá que certificar la adecuación de la máquina a los requisitos establecidos en el Real Decreto 1215/1997 sobre Equipos de Trabajo. Este Real Decreto es usado indistintamente en este aspecto por la legislación industrial y por la legislación laboral.

En primer lugar nos encontramos con equipos que disponen de marcado CE y otros que no lo tienen. Estos equipos que no lo poseen suelen ser máquinas anteriores a 1995, año en que entró en vigor definitivamente la obligatoriedad de las

máquinas fabricadas o comercializadas en la Comunidad Económica Europea de poseer una Declaración CE de Conformidad y su Marcado (Real Decreto 1435/1992). Los equipos anteriores a ese año pueden ponerse en conformidad teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el Real Decreto 1215/1997 sobre Equipos de Trabajo. Estas especificaciones tendrán validez indistintamente según la legislación industrial o laboral.

No obstante para las revisiones periódicas tenemos que distinguir entre Industria y Trabajo. Hay ciertos equipos que debido a poseer una reglamentación industrial específica deben pasar revisiones oficiales de forma periódica para cumplir estos requisitos legales



Estas revisiones deben ser realizadas a través de una OCA (Organismo de Control Autorizado) u otra entidad que la Administración Autónoma autorice. A modo de ejemplo citamos las revisiones que deben ser pasadas por aparatos compresores (cada 10 años), calderas (a los 5 años, a los 10 años y después cada 3 años), montacargas (cada 2 años), grúas torres (cada 2 años), etc.

Sin embargo, desde el punto de vista laboral, según el Real Decreto 1215/1997 “el empresario adoptará las medidas necesarias para que, mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo se conserven durante todo el tiempo de utilización...” Igualmente se establece que “dicho mantenimiento se realizará teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante o, en su defecto, las características de estos equipos, sus condiciones de utilización y cualquier otra circunstancia normal o excepcional que pueda influir en su deterioro o desajuste. Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo podrán ser encomendadas al personal especialmente capacitado para ello.” La periodicidad de ese mantenimiento dependerá de las instrucciones facilitadas por el fabricante del equipo. En la práctica se pueden encontrar Servicios Técnicos que realizan este tipo de inspecciones según el Real Decreto 1215/1997 ofreciendo sus servicios con una periodicidad determinada. Los resultados de esas inspecciones deberán documentarse y permanecer a disposición de la Autoridad Laboral.

Por tanto, cada equipo deberá pasar dos tipos de inspecciones: aquellas relativas a la reglamentación industrial realizadas por OCA's y aquellas relativas a la reglamentación laboral realizadas por un Servicio Técnico Autorizado o personal debidamente especializado. La periodicidad de las primeras dependerá de la reglamentación específica de cada equipo (MIE AEM1 para montacargas y ascensores, ITC MIE AP1 para calderas, ITC MIE AP17 para compresores, etc.).

La periodicidad de las segundas dependerá de lo especificado por el fabricante del equipo y del uso particular que se haga de cada uno.

J. Alfonso Álvarez Gutiérrez
*Técnico Superior en Prevención de
Riesgos Laborales*

Bibliografía

- Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 1435/1992 de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la directiva del consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre maquinas.
- Real Decreto 1244/1979, de 4 de Abril de 1979, por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos a Presión.
- Real Decreto 2291/1985, de 8 noviembre, que aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención.
- NTP 577: Sistema de gestión preventiva: revisiones de seguridad y mantenimiento de equipos.



recursos para la gestión



revisiones y mantenimiento de los equipos de trabajo

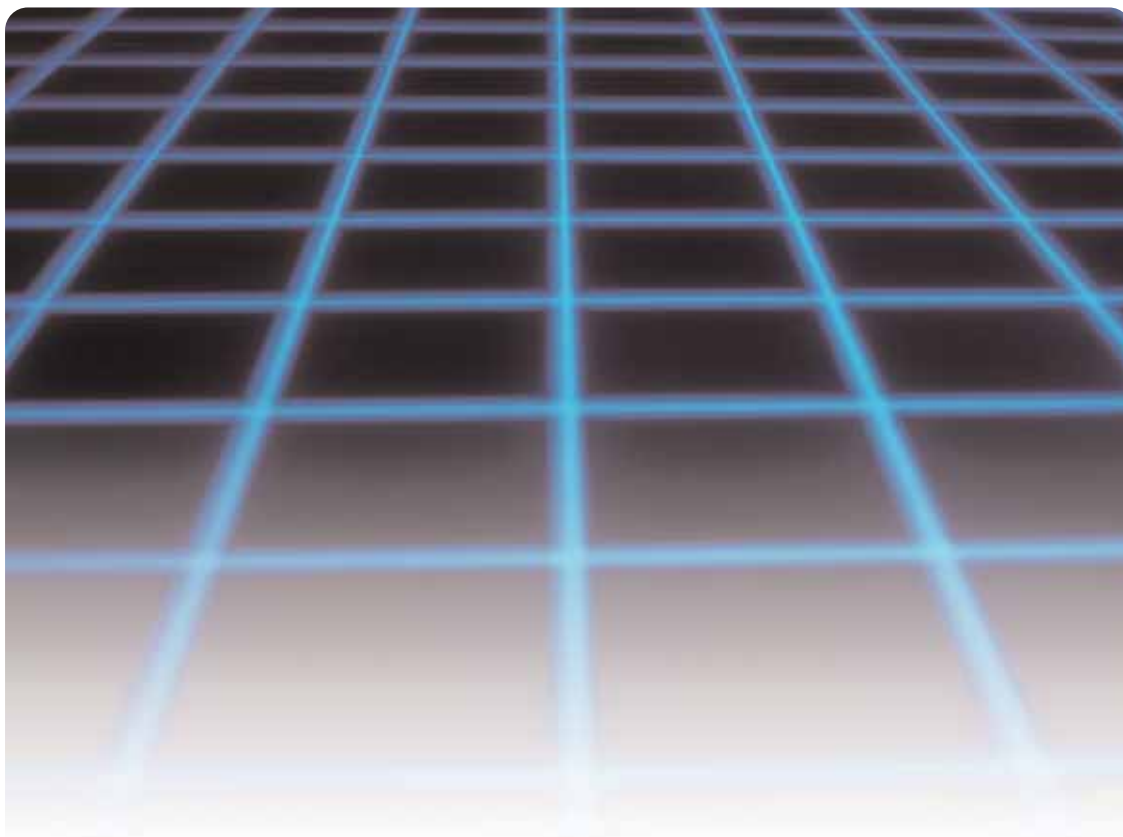
Los equipos de trabajo y en particular las máquinas son el origen de muchos accidentes acaecidos en una empresa. No sólo nos referimos aquellos derivados del normal funcionamiento del equipo en cuestión, sino los que se producen por una ausencia de mantenimiento preventivo y revisiones adecuadas. Es por ello fundamental establecer dentro de la empresa un calendario específico para cada equipo de revisiones periódicas y controlarlo de manera formal. Así queda establecido de manera reglamentaria en el Real Decreto 1215/1997 sobre Equipos de Trabajo. Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos que suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo podrán ser encomendadas a personal especialmente capacitado para ello y con formación al respecto. El programa se realizará teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante o, en su defecto, las características de los equipos, sus condiciones de utilización y cualquier otra circunstancia normal o excepcional que pueda influir en su deterioro o desajuste.

Adicionalmente a este programa de mantenimiento se realizarán comprobaciones de los equipos cada vez que se produzcan acontecimientos excepcionales, tales como transformaciones, accidentes, fenómenos naturales o falta prolongada de uso, que puedan tener consecuencias perjudiciales para la seguridad.

Desde la Confederación de Empresarios de Sevilla se ofrece un formato para que las empresas pongan en marcha un procedimiento de control de revisiones y mantenimiento de sus equipos de trabajo y maquinarias. Con ello se mejorará sustancialmente las condiciones de trabajo de muchos trabajadores y se minimizarán uno de los principales riesgos involucrados en la aparición de accidentes.



 FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		 CES Confederación de Empresarios de Sevilla	
Tarjeta de registro de partes críticas de máquinas y equipos			
Código		Función	
Máquina/Equipo		Ubicación	
Unidad funcional			
Periodicidad			
Partes críticas		Cuestiones a revisar	
1		Si	Realizado No
2			
3			
4			
Fecha revisión		Próxima revisión	
Responsable revisión		Responsable Unidad funcional	
Firma		Firma	



enlaces de interés

- Confederación de Empresarios de Sevilla www.cesevilla.es
- Asoc. Emp. Sevillana de Constructores y Prom. de Obras www.gaescosevilla.es
- Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía www.juntadeandalucia.es/empleo
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales www.funprl.es
- Boletín Oficial de la Junta de Andalucía www.andaluciajunta.es/BOJA
- Boletín Oficial del Estado www.boe.es
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo www.mtas.es/insht
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales www.mtas.es

realizado por

con la financiación



CES
Confederación de
Empresarios de Sevilla



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

2

boletín de prevención de riesgos laborales

