



LA PREVENCIÓN DESDE LA EDUCACIÓN

PROMOCIÓN DE LA PRL
EN LAS AULAS

PÁG. 5

FINANCIADO POR

COD. AT2018-0051



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS
CCOB CEPME

SUMARIO:

BOLETÍN INFORMATIVO EN PRL
NÚMERO 2 | OCTUBRE 2019



EDITORIAL

3

D. Agustín Manrique de Lara
Presidente de la Confederación
Canaria de Empresarios

4

GUÍA PRÁCTICA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

5

LA PREVENCIÓN EN LA EDUCACIÓN PROMOCIÓN DE LA PRL EN LAS AULAS

HOY CHARLAMOS CON:

7

D. José Antonio Neira
Secretario General en funciones.
Confederación de Empresarios de Galicia
D^a. María Botana
Asesora PRL y RSC.
Confederación de Empresarios de La Coruña

11

LA ENTREVISTA

D. Jesús Dalmau
Director Gerente IMQ Prevención SL

15

VISITAMOS A:

D. Javier García
Responsable de Seguridad Essity Canarias SLU

19

ENCUENTRO CON:

D^a Loreto Beltrán
Confederación de Empresarios de Aragón

24

CONSEJOS DE PREVENCIÓN

PÍLDORAS DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

23

VIDEO DIVULGATIVO DE PRL

CAÍDAS A DISTINTO NIVEL

EDITORIAL



AGUSTÍN MANRIQUE DE LARA

Presidente
de la Confederación Canaria de Empresarios

A través de este nuevo número del **Boletín Informativo en Prevención de Riesgos Laborales**, la **Confederación Canaria de Empresarios** les invita a continuar con la línea de promoción de la Seguridad y la Salud Laboral, que decididamente marcamos como prioridad, siendo un aspecto fundamental de las relaciones laborales.

En éste nuestro segundo Boletín, queremos, tras la gran acogida del primero, profundizar en un tema clave para el futuro de nuestra sociedad, como es la **educación dentro del marco de la Seguridad y la Salud**.

Entendemos desde la Confederación, que resulta de vital importancia empezar a inculcar a los futuros trabajadores y empresarios los principios de la cultura preventiva que tan necesaria es a la hora de evitar riesgos en el entorno laboral, así como en el personal.

Además, podrán conocer las experiencias y opiniones de personas que tienen un papel destacado en la gestión preventiva de las empresas que hemos visitado.

Así pues, seguimos adelante en nuestra tarea divulgativa de la cultura preventiva, queriendo que la Prevención de Riesgos Laborales se convierta en un tema habitual de conversación, que a la vez sirva de nexo entre empresas, administración, instituciones y trabajadores, ya que el objeto de la misma es común y beneficioso para todos por igual.

Es objetivo de la **Confederación Canaria de Empresarios** aunar los esfuerzos de todos en pro del éxito de la Prevención, alentando para ello a las empresas a afrontar el futuro de manera más competitiva.

GUÍA PRÁCTICA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La **Confederación Canaria de Empresarios**, con la experiencia acumulada a través del contacto directo con las empresas en el transcurso de estos años, pone a disposición de las empresas la presente **Guía Práctica de Coordinación de Actividades Empresariales**, como una medida de apoyo a empresarios y trabajadores para la correcta gestión de la Prevención.

Con esta guía, eminentemente práctica, se proporciona a las empresas un instrumento de consulta útil y eficaz, mediante la aclaración de conceptos, notas prácticas, aportación de recursos, información de interés, ejemplos teóricos, así como la exposición de supuestos reales de actuaciones de empresas, que oriente a las organizaciones sobre prácticas de trabajo seguras en los centros de trabajo.

Todo ello con el fin de integrar de forma efectiva la actividad de coordinación de actividades empresariales dentro del sistema de gestión de las empresas y garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



**¿QUIERES
SABER MÁS?**

Podrás acceder al contenido de la guía práctica en materia de coordinación de actividades empresariales mediante el siguiente enlace:

<http://www.ccelpa.org/guia-practica-en-materia-de-coordinacion-de-actividades-empresariales/>



LA PREVENCIÓN DESDE LA EDUCACIÓN

PROMOCIÓN DE LA PRL EN LAS AULAS

Durante generaciones, hemos aprendido desde pequeños lo que significan las luces de un semáforo, qué es un paso de peatones, el manejo seguro de unas tijeras o lo que no debemos hacer con el pegamento, estos hábitos que se han ido incorporando desde la niñez los hemos llevado de forma natural hasta la edad adulta.

Estos ejemplos nos demuestran que si los niños empiezan a obtener conocimientos sobre seguridad y salud a medida que comienzan en la etapa escolar, estos hábitos se integrarán en sus rutinas de conducta habituales. Los niños desarrollarán una buena actitud en materia de prevención de riesgos que los acompañará a lo largo de su crecimiento como personas.

La cultura preventiva no debe centrarse exclusivamente en el sector empresarial, entendemos que los conocimientos básicos y la sensibilización sobre los riesgos se deben integrar en todos los ámbitos de la sociedad,

“ si los niños empiezan a obtener conocimientos sobre seguridad y salud a medida que comienzan en la etapa escolar, estos hábitos se integrarán en sus rutinas de conducta habituales ”

y que cuanto más pronto se familiaricen con estos conceptos, más fácil será llevarlos a la práctica.

Nos estamos refiriendo a iniciar cuanto antes la percepción sobre los riesgos, de manera que la cultura preventiva se fomente desde los centros escolares y desde las aulas se cree futuros trabajadores y empresarios concienciados con los valores preventivos, tanto en lo personal como en lo profesional.

Se aprecian muchas similitudes entre los riesgos que se pueden detectar en el trabajo y los riesgos que los niños se pueden encontrar en su vida cotidiana (golpes, cortes, caídas, quemaduras, accidentes de tráfico, etc.). Inculcar los valores preventivos en las aulas es invertir en hábitos de conducta seguros para el futuro, que, una vez entendidos y asimilados, podrán ser aplicados en el ámbito laboral cuando estos estudiantes se conviertan en trabajadores y empresarios.





EJEMPLO

Ejemplos de prácticas preventivas en las aulas:

1. Autoprotección, conocimiento y control de su cuerpo.
2. Nociones sobre condiciones peligrosas de su entorno.
3. Manejo seguro de materiales, equipos y útiles de uso habitual.
4. Peligros de la electricidad.
5. Peligros de los productos químicos (incluyendo los productos de limpieza).
6. Buenas posturas y manejo de cargas.
7. Actuación en caso de emergencias. Simulacros
8. Buenas prácticas de Primeros Auxilios.
9. Acoso escolar o “bullying”
10. Conocer las nociones básicas de señalización de seguridad y salud.
11. Conocer los equipos de protección individual.

CLAVES

Extracto de la exposición de motivos de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

“Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. **El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos,** involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley”.



“ Inculcar los valores preventivos en las aulas es invertir en hábitos de conducta seguros para el futuro ”

HOY CHARLAMOS CON:

D. JOSÉ ANTONIO NEIRA

SECRETARIO GENERAL EN FUNCIONES.
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

D^a. MARÍA BOTANA

ASESORA PRL Y RSC.
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA

En esta ocasión, tenemos el placer de entrevistarnos con **José Antonio Neira Cortés, Secretario General de la Confederación de Empresarios de Galicia** y con **María Botana Técnica Superior en PRL de la Confederación de Empresarios de La Coruña**. Nos hablan de la situación actual en Galicia a nivel preventivo, así como de sus proyectos actuales y futuros.

Para empezar ¿qué destacarían dentro de las actividades relacionadas con la prevención en las que intervenga la Confederación de Empresarios de Galicia?

José Antonio: Con el ISSGA (Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral) hay dos grupos de trabajo específicos, uno con el amianto, debido principalmente a los astilleros, y otro sobre silicosis, debido sobre todo al polvo de las canteras, ya que se detectaron casos por parte del Instituto Asturiano de la Silicosis. Se pusieron en marcha con el objeto de buscar las mejores medidas para acometer desde el punto de vista de las Consejerías de Sanidad y Empleo, así como los Sindicatos y nosotros como Confederación incluyendo a las sectoriales como ASIME Y ARIGAL, que son las relativas al sector del metal y de los áridos. Destacando además que ASIME creó sobre el 2001 un Servicio de Prevención Mancomunado, teniendo especial atención con el trabajo en astilleros, mantenimiento, reparación etc. Donde se dan multitud de riesgos, y donde coge más sentido la Coordinación de Actividades Empresariales.

Hablando de Coordinación de Actividades, ¿qué está implicando en la práctica?

María: Hay empresas pequeñas y medianas que o tienen en su ADN una forma de gestión muy sensata e interiorizan la prevención por principio, o te vienen empresas grandes (con sus Servicios de Prevención Propios) que generan efecto tracción, y que te marcan la formación que deben tener los trabajadores de



sus subcontratas o cualquier exigencia. De hecho, hay empresas que no te dicen “la ley me pide esto” sino más bien tal empresa me exige esto. Por otra parte, si tus trabajadores reciben una formación superior a lo que manda la norma, debido a que la empresa que te contrata así lo exige, eso queda ahí para toda la vida, además te acostumbras a trabajar de una forma y eso ya no lo pierdes.

Yo lo veo así, sectores altamente especializados en PRL, Servicios de Prevención Mancomunados y Propios muy especializados, empresas grandes que generan tracción aderezada con emprendedores con buenas ideas, además de que hay empresas que dicen, esta es mi filosofía, encontramos la palanca que me motiva a cumplir.

Por otra parte, tenemos empresas que cuando le dices lo bien que hacen las cosas en términos de prevención, te dice, esto no es prevención, es como yo veo mi negocio.

José Antonio: En materia de prevención, las grandes empresas generan que las pequeñas mantengan una política activa.

En cuanto a la Confederación de Empresarios de la Coruña, además del programa de información y asesoramiento técnico para pymes financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales ¿Qué otros proyectos tienen en estos momentos?

María: En la actualidad hemos hecho un foro sobre envejecimiento y prevención, que lo conforman Servicios de Prevención Ajenos, Servicios de Prevención Propios, empresas, organizaciones empresariales, etc. y hablamos sobre gestión de la edad, habiendo al respecto muchas ideas. Por ejemplo, una empresa cuyo gerente, que por edad se tuvo que jubilar y que, tras estar un tiempo trabajando con su sucesor, después del traspaso de poderes hacia su sustituto, llego a un acuerdo con la empresa para mantenerse en activo, unas horas para estar en forma, ejerciendo de mentor con los más jóvenes y así no perder su conocimiento y experiencia. En vez de traer un coach de no sé dónde, para qué si lo tengo aquí. Hay muchos departamentos de recursos

humanos que están actuando sobre este tema, incluso buscando perfiles de cierta edad para determinados puestos.

¿Se habla de la posibilidad del cambio de puesto de trabajo a partir de cierta edad?

María: En este foro, también hablamos sobre el cambio de tareas en función de la edad, lo que supone reorganizar la empresa. Igualmente, cuando hay un desgaste físico, hay empresas que inciden en el entrenamiento y la preparación física en función de la evaluación de riesgos, para intentar minimizar los efectos del desgaste debido a los trabajos físicos. Eso contribuye y atenúa los efectos, pero no lo soluciona.

En cuanto al cambio de puesto, el problema es si el trabajador puede asumir ese cambio a otro puesto debido a su preparación y/o formación o por que la empresa tenga otro puesto disponible.

“ En vez de traer un coach de no sé dónde, para qué si lo tengo aquí ”

Aquí en Galicia pasa con las redeiras, que son las que arreglan las redes, siendo este un puesto eminentemente femenino. Ergonómicamente es un trabajo muy complicado, también pasa con las mariscadoras con unas condiciones de trabajo en ocasiones extrema. Lo curioso es que aun siendo autónomas a través de las cofradías hacen sesiones de yoga o de preparación física, así como otras acciones, para cuidar su cuerpo. Las mariscadoras son un colectivo que dice: me empodero para mejorar mi situación.

¿Qué otros programas llevan a cabo?

María: Por otra parte, con la Xunta de Galicia tenemos otros programas orientados a la formación, siempre hablando de formación no obligatoria por ley. También hacemos formación sectorial, tanto en el sector naval como en construcción. En ambos encontramos una formación profunda y específica. Tiene gran aceptación entre empresas, asociaciones y trabajadores.

José Antonio: También tenemos el tema del radón, al haber suelo granítico tenemos ese problema, sobre todo si no hay ventilación. Para lo cual también hay actuaciones específicas.



“ el problema es si el trabajador puede asumir ese cambio a otro puesto debido a su preparación y/o formación ”

Hablando de formación, ¿En qué situación se llega al mercado laboral desde el punto de vista de la prevención?

María: Pues a mi me sorprende que haya algunos títulos de Formación Profesional no tienen integrado el nivel básico de Prevención de Riesgos Laborales, no tiene lógica que enseñen a soldar y luego cuando se llegue a la empresa te deben enseñar a soldar con seguridad. Al respecto me han comentado que bueno, que eso con FOL se convalida, y entonces yo tengo que interpretar que si me llega un trabajador que ha cursado FOL ya tienen el curso básico de PRL. No tiene lógica.

José Antonio: Aquí llegamos a tener un grupo de trabajo al respecto de la educación, pero decayó, estaba involucrado el ISSGA pero no la Consejería de Educación... Por otra parte, hay trabajadores en situación de desempleo y que se forman con los cursos básicos de 50 horas para tener más facilidad de acceso al mercado laboral.

En otro orden de cosas, charlamos sobre una cuestión que despierta inquietud en el ámbito de la empresa. Las adicciones.

María: Aquí hicimos un proyecto en el cuál constituimos una mesa de trabajo con sindicatos, empresas, universidad, Servicios de Prevención, etc. y vimos como uno de los mayores problemas es que la empresa no sabe qué hacer, desde los Servicios de Prevención Ajenos no tenían un procedimiento ni una idea clara, desde los sindicatos recalcan el tema de la intimidad, con lo que no quedaba claro qué se podía hacer y dentro de la Comunidad Autónoma, decían haber desarrollado un plan, pero desde el punto de vista académico, faltándole una conexión con el plano de trabajo, sin testarlo y sin un campo de trabajo donde aplicarlo. Finalmente trajimos a alguien del Proyecto Hombre, y nos sorprendió que habían desarrollado un curso online para técnicos de Prevención de Riesgos Laborales, para desarrollo de habilidades sociales cara a las adicciones. Pero finalmente lo veíamos cada uno desde su parcela, quedamos con colaborar y poder testar los

protocolos, aunque finalmente no se llegó a un acuerdo. Es un tema espinoso. Algunos convenios recogen cláusulas con respecto a la gestión de estas cuestiones. En la mayoría de los casos no se hace nada, incluso los compañeros del afectado por echar una mano lo esconden. En este tema las empresas lo van salvando cada una como puede. La medida fácil es quitártelo de encima, pero después está la parte paternalista, sobre todo en empresas pequeñas.

José Antonio: Aquí tuvimos algún proyecto, es bueno trabajarlo, pero debe haber un cambio normativo en vez de esperar a que haya un accidente gordo. Hay algún sector regulado, pero no de forma general. E incluso en la negociación colectiva hay alguna duda a nivel legal de su validez, luego se debe regular correctamente a nivel global. Después se debe crear un protocolo que de una garantía porque en definitiva está un poco vendida la parte empresarial.

“En materia de prevención, las grandes empresas generan que las pequeñas mantengan una política activa”

¿Hay alguna preocupación especial en Galicia que podamos destacar en términos de prevención?

José Antonio: pues en Galicia por un lado el tema de las Enfermedades Profesionales debido a la sílice cristalina y el amianto. Por otra parte, la preocupación especial con los empresarios es poner a su disposición nuestros gabinetes de apoyo, que son de las confederaciones provinciales. Hay que recordar que la pequeña empresa, que es la más abundante, ha recibido una normativa de origen comunitario y que parece más pensada para la gran empresa. Así que para nosotros ha sido siempre una tarea fundamental el apoyo a las pequeñas empresas.

También nos preocupa la vigilancia de la salud, debiendo ser los reconocimientos médicos lo más específicos posibles, con lo que consideramos importante que los Servicios de Prevención Ajenos estén especializados en determinados sectores.

Desde la Confederación Canaria de Empresarios agradecemos la entrañable colaboración de ambas instituciones para esta entrevista y animarles a continuar con sus políticas preventivas.



¿QUIERES SABER MÁS?



www.ceg.es



www.cec.es



LA ENTREVISTA

D. JESÚS DALMAU

DIRECTOR GERENTE DE IMQ PREVENCIÓN SL.

Hoy entrevistamos a **D. Jesús Dalmau, director Gerente de IMQ PREVENCIÓN SL**, que nos abre las puertas del Centro de Vigilancia de la Salud de Bilbao y las Oficinas del Área Técnica de Zamudio.

¿Cómo ve el mercado en la actualidad? La época de crisis y la segregación de los Servicios de Prevención de las mutuas quizás ha establecido una guerra entre los Servicios de Prevención centrada en el precio, o al menos esa es la imagen que da o lo que nosotros entendemos.

Yo creo que sí. Aquí hay dos factores importantes: La cuota de mercado y el tamaño. Lo importante era captar al cliente dando igual el precio. Todos hemos tenido una política equivocada. Cuando luego tratamos de gestionar que esa política de bajos precios pueda dar dinero dentro del ámbito de la empresa privada, nos damos cuenta de que la única manera es que, ya que cobro poco, voy a pagar poco y voy a hacer poco.

Afortunadamente ese cóctel tiene los días contados porque en la medida que vamos entrando en sectores en los que no podemos cubrir las plazas, como por ejemplo los médicos especialistas de trabajo, se da la ridiculez de que yo estoy peleando por los precios y no puedo pagar a un médico para que venga.

¿Cómo se soluciona esto?

Hay que poner un producto que yo sea capaz de hacerlo y que las empresas y tus clientes sean capaces de pagarlo. Creo que en estos momentos el precio ya no es un factor único determinante y que, además de este, va acompañado del servicio.

El sector tiene ahora un problema, no hay médicos especialistas, empieza a no haber DUE especialistas



D. Jesús Dalmau

Con más de 30 años de experiencia ligada a la Prevención de Riesgos Laborales, este Ingeniero Industrial ha sido Técnico de Prevención, auditor de seguridad y profesor universitario. Inició su andadura en APA (Asociación para la Prevención de accidentes), de la que actualmente es presidente, y desde 1992 empezó a trabajar en Mutua Vizcaya Industrial, que posteriormente pasó a denominarse Mutualia. Continuó su trabajo en el Servicio de Prevención de Mutualia separándose de la Mutua en el 2006 y cambiando en 2014 a su nombre actual, IMQ Prevención SL, de la que es su Director Gerente.

IMQ Prevención SL, es el Servicio de Prevención más grande del País Vasco, tiene más de 300 trabajadores, cuenta con 19 centros de salud repartidos en Euskadi y 3 grandes centros técnicos en cada una de sus provincias.

y Técnicos de PRL, sí hay mucha gente que tiene el Máster de Prevención, pero cuesta encontrarlos con formación técnica para poder dar servicio a determinadas empresas. Nosotros, ahora mismo, tenemos 37 médicos especialistas en Euskadi y no podemos abrir la veda a contratar más médicos a cualquier precio.

El cliente tiene que valorar y pagar el justiprecio del servicio. No se puede dar el mismo servicio, y hay que diferenciar entre una tienda que dispensa perfumes y una petroquímica.

Y además nosotros tenemos que velar por la salud de los trabajadores. Somos el SPA que más sospechas de enfermedad profesional realizamos. Pero no solo en número, si no en porcentaje de población.

De alguna forma, la relación es muy directa, entre los ingresos que se tienen, los medios de los que se disponen y, en consecuencia, de la calidad de los trabajos que se realizan

Lo que pasa es que la primera parte que has mencionado es la que estropea la ecuación. El planteamiento tiene que ser, esto es lo que yo quiero dar y este es el precio que debe tener.

Nosotros hemos pasado la crisis sacando productos nuevos, diversificando, haciendo multitud de cosas en el campo de la prevención, y las empresas se nos han ido por precios. Aquí, normalmente somos los más caros, pero no los que más beneficios tenemos, porque entendemos que no nos podemos mover de aquí, IMQ tiene un ámbito territorial, si lo haces mal te juegas una marca, un reconocimiento y un prestigio que no podemos poner en riesgo.

Hoy por hoy, las empresas que en su día se marcharon por precio, se han dado cuenta que por ese precio no son capaces de darles el servicio que ellos requieren. Entonces, ya como empresa, no solo te preocupas el precio que pagas, si no el servicio que no te dan.

“ Hoy por hoy, las empresas que en su día se marcharon por precio, se han dado cuenta que por ese precio no son capaces de darles el servicio que ellos requieren ”

¿Que entendemos por la calidad de servicio? o ¿por un SPA de calidad?

¿Y por qué la pregunta es por la calidad de los SPA? Todos se meten con la calidad de los Servicios de Prevención. Tenemos la fama de mala calidad, todos se meten con la calidad de los Servicios de Prevención Ajenos. La ecuación mágica ya lo he dicho. No se puede no pagar lo que vale

un servicio y pretender que con eso te den un buen servicio.

Entonces, ¿qué esperan las empresas de un Servicio de Prevención Ajeno?

Durante mucho tiempo lo que han esperado es que tuviéramos el menor impacto posible, porque se entendía que sólo era un mandato legal. Cuanto menos venga el técnico del Servicio de Prevención mejor. Hoy en día hay muchos Servicios de Prevención que quieren dar un buen servicio por un justiprecio.

Aquí exige mucho a nivel de salud laboral Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral), cuando el problema lo tiene tu servicio de prevención no te preocupa, te empiezas a preocupar cuando el problema lo tiene la empresa.

A nivel educacional, colegios, institutos, formación profesional, ¿debería estar más presente la Prevención?

Sin duda, yo creo que eso tiene que ser una constancia. Mutualia hizo hace unos años una encuesta a los alumnos de último curso de formación profesional sobre el grado de conocimientos sobre prevención de riesgos laborales. El resultado fue unos conocimientos muy bajos. Entonces se consideró realizar unos cursos para estos estudiantes donde participaban trabajadores de la siderurgia que habían tenido un accidente y directivos y técnicos de estas empresas, para que estos chavales conocieran la realidad antes de entrar a trabajar en una empresa.

¿Por donde pasa el futuro de la Prevención si queremos conseguir los objetivos? Conseguir el accidente cero o por lo menos acercarnos.

Lo que tenemos que hacer es evolucionar para llegar a las personas. Tenemos que ver que cada uno tiene una manera de ser muy diferente, se nos trata de una manera homogénea, es decir, a todas las personas se nos da la misma información, la misma formación, pasamos por el mismo proceso y el resultado no es igual. Y como no es igual tenemos que ir adaptándola, y tenemos que analizar las características de las personas para ver su adaptación al puesto de trabajo. Por ejemplo, si una persona es muy inquieta, muy activa y la ponemos en un puesto que es monótono y repetitivo las 8 horas al día todos los días de la semana, esa persona acabará teniendo un accidente, porque se aburre, porque deja de prestar atención. Y yo no puedo decir que esa persona no vale, sino que habrá que trabajar determinados aspectos diferentes relacionados con las características de esa persona.

“ Lo que tenemos que hacer es evolucionar para llegar a las personas. Tenemos que ver que cada uno tiene una manera de ser muy diferente ”

Esa es la clave fundamental, porque si no acabaremos todos sustituidos por máquinas.

Hay una cosa que como técnicos de Prevención nos llama la atención, y es que al final todos somos especialistas en todas las especialidades menos vigilancia de la salud. ¿Cree que es posible realmente ser especialista en todo?

No, eso sería ser generalista. Una cosa es que todas las empresas necesiten de todo un poco. En nuestro caso, nuestra actuación está centrada en, primero, nosotros tenemos técnicos que pedimos que tengan la mayoría de las disciplinas para que gestionen la empresa y luego en la medida en la que van identificando determinados factores se recurre a lo que nosotros llamamos técnicos de referencia, entonces tenemos técnicos referentes ya no en las tres disciplinas, si no en más cosas, como puede ser, en protección de máquinas, en mediciones de higiene industrial de contaminantes químicos, de riesgos eléctricos, etc., que entendemos que son el recurso al especialista en determinadas cosas.



Para la mayoría de las empresas, la generalidad del técnico de prevención da una cobertura global que puede ser suficiente, y en otros casos el técnico puede identificar y acudir al especialista. Además, disponemos y utilizamos muchos recursos externos. Por ejemplo, dentro del mismo grupo IMQ, una de las empresas se dedica a psicología y psiquiatría y acudimos a ella cuando es necesario.

¿Qué opina del boletín informativo de la Confederación Canaria de Empresarios?

Yo creo que, desde la Patronal, y con vuestro objetivo que es bueno, lo que hay que ir marcando son temas que se están desarrollando en determinados sitios y poder tener acceso a esa información, y conocer a gente que pueda responder a una entrevista y contar su experiencia, porque las buenas prácticas en Prevención es algo que buscamos todos.



Desde el año 1992, se crea un foro o punto de intercambio de conocimientos en el que D. Jesús Dalmau participa, se reúnen cada 4 meses gente interesada en la Prevención de Riesgos laborales, técnicos, médicos, la administración, con la idea de provocar que un grupo de conocidos compartan sus conocimientos. Está estructurada de la siguiente manera:

- Actualidad Preventiva
- Novedades legislativas
- Novedades tecnológicas
- Accidentes
- Tema monográfico que va cambiando.

Bajo la consideración de que los que trabajan en Prevención no manejan secretos industriales, y lo peor que hay, es que uno tenga un problema y no sepa a quien acudir. De esta manera se ayudan los unos a los otros.

VISITAMOS A:

D. JAVIER GARCÍA

RESPONSABLE DE SEGURIDAD ESSITY CANARIAS SLU

Essity es una empresa internacional con origen en Suecia que opera dentro del sector de la salud e higiene. Desarrollan, producen y venden productos y soluciones dentro de las áreas de negocio del Cuidado Personal, Papel Tisú de Consumo e Higiene Profesional.

En España dispone de fábricas en Gran Canaria, Navarra y Tarragona y oficinas comerciales en Madrid y Barcelona.

Nos reunimos con **D. Javier García López, responsable de Seguridad y Salud de las instalaciones de Canarias**. Tras una presentación donde se nos expone la historia de la empresa y sus diferentes líneas de producción en sus instalaciones de Gran Canaria (línea servilletera, línea de consumo de papel higiénico y de cocina, y una tercera línea de productos grandes y multiusos), nos metemos de lleno en el ámbito de la prevención.



Por favor, ¿puedes presentarte para los lectores de nuestro Boletín Informativo en PRL?

Me llamo Javier García, nací en Granada y soy Técnico de Prevención y auditor de OSHAS. Empecé en la empresa ocupando mi primer puesto de trabajo como Ingeniero en el departamento de Calidad, posteriormente pasé por los departamentos de procesos y mantenimiento. De ahí que conozca perfectamente como es el funcionamiento de la empresa y desde el año 2014 trabajo como responsable de seguridad. En prevención de riesgos laborales empecé de cero hasta conseguir entender que las inversiones en seguridad son muy rentables. A tiempo parcial también he estado en la fábrica de Tarragona, dando soporte al responsable de Converting. Además, he viajado a las fábricas de Italia, Inglaterra y Alemania para compartir experiencias y aprender de cada una de ellas.

¿Cómo comparten esas experiencias?, ¿realizan auditorías voluntarias?

En cada planta de producción hay un responsable de Seguridad. Hemos creado un grupo para compartir las mejoras o "best practice", y nos reunimos trimestralmente en cada fábrica para ver los puntos en los que estamos trabajando cada uno y visitamos una de las plantas para hacer una especie de auditoría donde le damos al compañero responsable de esa fábrica un punto de vista diferente. También nos reunimos para realizar estas visitas a otras plantas de Europa. Se trata de hacer un grupo de mejora continua.

Si hubiera un accidente o incidente en alguna planta del grupo empresarial, ¿se comparte esa información?

Nosotros estamos trabajando en un sistema para compartir datos, es una Aplicación móvil a la que se pueden subir notificaciones que llegan a todas las personas que nosotros queramos. Por ejemplo, si hay un incidente en una fábrica en Europa nosotros aquí nos enteramos inmediatamente. También la utilizamos internamente, si detecto cualquier anomalía de seguridad o posible



riesgo, subo una notificación y lo asigno a las personas responsables de solucionarlo, comunicándoles el tiempo para resolverlo. A estas personas les llega un correo electrónico avisándoles. Cuando se resuelven tienen que mandarme fotos y se decide si cierro la incidencia o se abre nuevamente.

¿Cómo gestionan la Coordinación de Actividades Empresariales?

Utilizamos una plataforma para controlar la Coordinación de Actividades Empresariales. Además, registramos a cualquier trabajador que tenga que entrar ocasionalmente a la empresa.

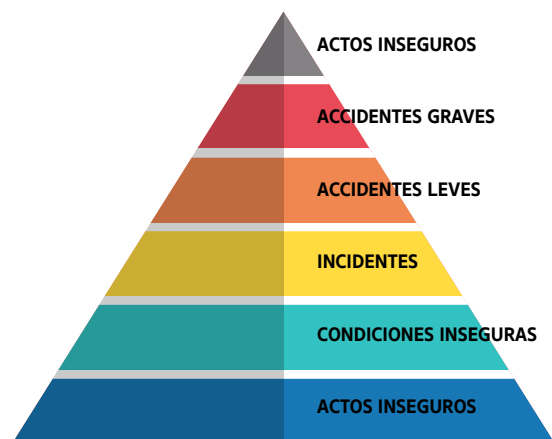
Siempre que vienen empresas externas se le da una formación de bienvenida a los trabajadores, donde se hace hincapié en la filosofía de trabajo que tenemos aquí. Por ejemplo, algunas de estas empresas se han interesado en el tipo de chalecos de alta visibilidad que utilizamos, modelo de calzado de seguridad o los sistemas de candados de consignación.

PIRÁMIDE DE CONTROL DE RIESGOS

En 1931 Herbert W. Heinrich, publicó *“Preven- ción de accidentes industriales: un enfoque científico”* de la que se extrae lo que conocemos como La ley de Heinrich, la cual nos viene a decir que por cada accidente de trabajo que produce una lesión grave o la muerte, se producen 29 accidentes que dan lugar a lesiones leves y 300 incidentes (accidentes sin daños personales). Una adaptación de dicha ley es la pirámide de Frank E. Bird (1966), en la que la relación entre accidentes fatales, accidentes, lesiones e incidentes menores sería 1-10-30-600. Hoy en día, las estadís- ticas de accidentabilidad demuestran que estas proporciones están lejos de ser constantes. Como es fácil de imaginar, intervienen numerosos fac- tores, tales como el sector productivo, las nuevas técnicas industriales o las nuevas tecnologías, así como otras muchas variaciones que podemos en- contrar en el mundo laboral en la actualidad.

Sin embargo, en esencia, estas teorías siguen siendo válidas: si queremos reducir el número de accidentes mortales, muy graves o graves, tene- mos que ocuparnos también de la prevención de los incidentes y de los accidentes leves, pues el número de estos últimos son “proporcionales” al de los primeros.

Esto implica, que además de insistir en evitar los factores de riesgos que pueden dar lugar a acci- dentes graves, debemos preocuparnos también de impedir los accidentes leves e incluso los inci- dentes, con el fin de impedir que estos se lleguen a transformar en accidentes graves o mortales.



¿Cuál es el proceso cuando se contrata a un trabajador nuevo?

Cualquier trabajador nuevo en la empresa empieza con una formación de bienvenida, con el responsable de recursos humanos pasa por un proceso de training y se le explican todos los procedimientos y formaciones que necesita. Por último, se le asigna un tutor que le enseña cómo se trabaja en su puesto de trabajo.

Intentamos involucrar a los trabajadores en la seguridad. Todos los meses planificamos una evaluación de los puestos de trabajo. Cada trabajador tiene que evaluar los riesgos del puesto de trabajo de otro compañero y mirar si está haciendo bien su trabajo. De esta manera, cada mes tenemos unas 50 evaluaciones, que analizamos e introducimos las mejoras en la planificación. De esta manera, conseguimos que los trabajadores se sientan parte de la prevención.

“Nosotros nos involucramos en la Seguridad, intentamos ser novedosos y que la seguridad sea prioritaria, estamos certificados en OSHAS 18001 y estamos trabajando para estar acreditados a principios del año que viene en la ISO 45001”

¿Han tenido accidentes recientemente?

No me gusta decirlo, toco madera, llevamos 2052 días sin accidentes. La filosofía de los accidentes la tenemos estructurada en lo que llamamos triángulo de accidentabilidad. Analizamos todos los incidentes, investigamos desde la parte alta del triángulo, donde se situarían los accidentes graves, muy graves o mortales, hasta la investigación de los comportamientos en la base de la pirámide. Además de los accidentes con baja y los accidentes sin baja (minor incident).

¿En qué proyectos están trabajando ahora?

Intentamos siempre innovar y traer cosas diferentes de las plantas a las que viajamos por Europa y comprobar si mejoran lo que tenemos y si son implantables.

Por ejemplo, ahora estamos trabajando con nuestra empresa contraincendios para instalar unas bolas preventivas llamadas “Elide Fire”, que es un sistema contraincendios preventivo con forma de esfera que al detectar un incendio dispersa productos químicos extinguidores de forma automática, o que puede lanzarse directamente contra un fuego.

También tenemos instalados desde hace mucho tiempo la “Blue Spotlight”, que es una luz que ilumina el suelo a 2 metros de la carretilla, y es un sistema que advierte a los peatones de la presencia de la carretilla antes que llegue.

Por otro lado, todos los años hacemos la semana de la prevención (“global safety week”).

Este año lo tenemos enfocado a la salud. Tendremos formación específica, unas prácticas con un fisioterapeuta de ergonomía y espalda saludable, y también un buffet de comida “natural green food”.

En Essity Canarias SLU. la prevención no es cosa de una persona. Javier García es la cara visible al ser el responsable de prevención, pero todos los trabajadores y la dirección de la empresa trabajan para que la seguridad siga siendo un tema prioritario en la compañía.



PREMIOS ASEPEYO A LAS MEJORES PRÁCTICAS PREVENTIVAS. FINALISTA AÑO 2018

El proyecto **Beware of People** (“Cuidado de la gente”) consiste en que el personal de Dirección permanezca un tiempo con los operarios, mientras trabajan, para conocer in situ, su trabajo. Se planifica que cada uno de los puestos de Dirección (director general y jefes de los departamentos) pasen 1 hora al mes en uno de los puestos de los operarios. El objetivo es conocer mejor cómo es cada puesto de trabajo y entender el riesgo que conlleva el trabajo a diario. El personal de Dirección, mientras permanece en los puestos de trabajo, observa la forma de trabajar de los operarios, escucha y comenta con el operario las posibles situaciones que pueden surgir en su día a día.

En cada una de estas acciones, se rellena un formulario para anotar las posibles mejoras en seguridad que faciliten el trabajo, y estos formularios son analizados conjuntamente con el responsable de prevención de la empresa.

Con esto se ha conseguido, además de obtener propuestas de mejora continua en los puestos de trabajo, que no solo se trabaje con más seguridad, sino que también se tengan unos niveles altos de satisfacción y motivación por parte del trabajador.



¿QUIERES
SABER MÁS?



NTP 1117:
Consignación de máquinas:

https://www.insst.es/documentos/94886/566858/ntp_1117w.pdf/8ecd51a7-09bc-41b8-adb7-aec5349285bc



ENCUENTRO CON:

D^a LORETO BELTRÁN

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN

Nos reunimos con **D^a Loreto Beltrán** que forma parte de CEOE ARAGÓN (Confederación de Empresarios de Aragón) desde el año 2006, comenzando por llevar el área de medio ambiente y ampliando sus tareas hasta ser actualmente la Responsable de Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente y Calidad.

Veterinaria de formación, fue derivando posteriormente a las áreas mencionadas, siendo técnico superior por la Universidad San Pablo CEU y con varios postgrados y máster en materia de medio ambiente (ingeniería ambiental, educación ambiental, gestión ambiental, etc.), de prevención (Gestor de sistemas OHSAS 18001, Auditoría de Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales) y Calidad (Gestión de la Calidad Total. TQM, EFQM y RSC)

Ha realizado y participado en numerosas publicaciones (Guía de riesgos psicosociales en los medios de comunicación, Análisis comparativo de Buenas Prácticas y Estrategias preventivas. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, La fiscalidad ambiental y las empresas de Aragón, Gestión de residuos industriales no peligrosos en áreas industriales de Aragón, etc.) y ha sido ponente en diversas jornadas impartiendo igualmente formación continua en las áreas mencionadas.



D^a Loreto Beltrán

**CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS
DE ARAGÓN**

LA PREVENCIÓN EMPIEZA DESDE PEQUEÑOS

Resumimos y exponemos aquí una interesantísima campaña de sensibilización infantil hacia la cultura preventiva, que llevan realizando de forma activa, durante más de 10 años.

Esta experiencia fue galardonada en 2013 con el Premio de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST) entre iniciativas de toda la Unión Europea y en 2015 fue finalista de los premios Prevencionar.

Con el objetivo de que la cultura de la prevención cale de forma efectiva en la población, se considera fundamental promoverla desde la infancia, haciéndola extensiva también a las actividades cotidianas en cualquier ámbito, además del laboral.

Esta experiencia comenzó, en su primera edición, con 8 talleres para unos 200 niños de 5º y 6º de Primaria. Ante el éxito alcanzado, se han ido ampliando tanto el número de talleres y sus beneficiarios como las edades de estos.

Actualmente participan alrededor de 1.000 niños cada año.

Asimismo, se ha ampliado el ámbito de trabajo, desde los centros escolares, hasta las empresas, animando a éstas a realizar estos talleres para los hijos de sus trabajadores y en sus instalaciones, de manera que se acerque más el mundo laboral y sus riesgos a los jóvenes.

Estos talleres, eminentemente prácticos, son impartidos por profesionales especializados (técnico de Prevención y enfermero) y tienen una duración de 3 horas (1,15 h. dedicada a Prevención de Riesgos, 1,15 h. a Primeros Auxilios y 30 minutos de descanso).

Hay que destacar que realizar estos talleres directamente en las empresas permite, además, trabajar la prevención de riesgos laborales en entornos reales, más allá de las aulas y, por tanto, poder percibir in situ los riesgos y la gestión de estos, factor que revierte positivamente en

una más eficaz interiorización de los conceptos preventivos abordados en los distintos niveles según la edad de los participantes.

“ Con el objetivo de que la cultura de la prevención cale de forma efectiva en la población, se considera fundamental promoverla desde la infancia, haciéndola extensiva también a las actividades cotidianas en cualquier ámbito, además del laboral ”





PROGRAMACIÓN DE LOS TALLERES

TALLER DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Equipos de protección Individual
- Señalización de seguridad
- Higiene postural y manejo manual de cargas

Concepto de uso de los equipos de protección individual (guantes, gafas, zapatos, mascarillas, cascos antirruído, tapones, etc.) y conocimiento inicial de las señales (de obligación, de peligro, de prohibición, de emergencia y evacuación, productos químicos, incendios, etc.). Corrección de malos hábitos posturales y prácticas incorrectas en la manipulación de pesos.

TALLER DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DOMÉSTICOS

- Riesgos en el hogar

Qué hacer para apagar una sartén que se ha prendido fuego, cómo evitar y actuar ante un riesgo eléctrico, un accidente con un producto químico, caídas, etc., teléfonos de emergencias a los que se debe llamar, etc.

TALLER DE SEGURIDAD VIAL

- Peatones
- Acompañantes de vehículo
- Usuarios de bicicletas

Comportamientos como peatones, acompañantes de vehículo y usuarios de bicicleta o, en algunos casos, de moto y utilización del casco. Utilización del cinturón de seguridad, teléfono móvil y conducción, alcohol/drogas y conducción, uso del chaleco reflectante, señalización con el triángulo en caso de avería o parada fortuita, etc.

TALLER DE PRIMEROS AUXILIOS

- Lesiones de poca gravedad
- Lesiones graves
- Actuaciones de urgencia vital

Cómo actuar ante lesiones de poca gravedad (heridas y quemaduras superficiales, sangrado de nariz, contusiones, golpes, etc.), actuaciones ante lesiones graves (lipotimia, caídas con posible lesión de columna, traumatismo craneal, etc.) y actuaciones de urgencia vital (hemorragias importantes, pérdida de conocimiento, atragantamiento, parada cardiorrespiratoria, etc.). En definitiva, qué hacer, qué no hacer y a quien avisar ante estas situaciones.

PÍLDORAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CONSEJOS DE PREVENCIÓN

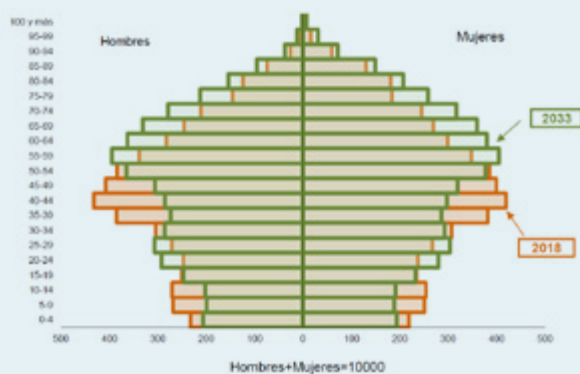
RECUERDA QUE...



ALGUNAS BUENAS PRÁCTICAS:

- Incluir en la Política de prevención de la empresa la importancia de la protección de este colectivo de trabajadores.
- Evaluación de los puestos de trabajo con la consideración de si es necesaria la adaptación del puesto, valorando la necesidad de tomar medidas preventivas.
- Adaptar la formación e información a los requerimientos de los trabajadores de mayor edad.
- Incluirlos en el procedimiento de trabajadores especialmente sensibles.
- Evaluar la necesidad de realizar estudios específicos con perspectiva de la edad (ruido, manipulación de cargas, riesgo de caídas, etc.).
- Vigilancia de la salud colectiva e individual, con especial atención a la edad, los factores de riesgo y condición de salud.
- Contemplar en el plan de emergencias las necesidades de los trabajadores +55.
- Aprendizaje permanente.

Pirámides de población de España (años 2018 y 2033)



SABÍAS QUE...



El incremento de la esperanza de vida, junto con la prolongación de la vida laboral, está conllevando a un progresivo envejecimiento de la población trabajadora. Por este motivo, se considera necesario prestar una especial atención al colectivo de los trabajadores de más edad (más de 55 años).

En el plano laboral, uno de los aspectos que se tienen que considerar en la Gestión de la edad es la posible disminución de las capacidades funcionales que van sucediendo a lo largo de la vida profesional. Los desequilibrios entre las exigencias de las tareas de un puesto de trabajo y las capacidades funcionales de los trabajadores de mayor edad pueden aumentar las consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores y repercutir en accidentes de trabajo.

El envejecimiento produce una paulatina disminución de las capacidades funcionales de las personas, tales como mayor riesgo de insuficiencia cardiaca, disminución de la capacidad pulmonar, menor masa muscular y densidad ósea, o pérdida de agudeza visual y/o auditiva.

Por tanto, la edad puede ser estimada como un factor a tener en cuenta para que el trabajador sea considerado como trabajador especialmente sensible a un determinado riesgo, y hace necesario tomar medidas para proteger a este colectivo.

¿QUIERES SABER MÁS?



https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/1-envejecimiento-y-trabajo



CAIDAS A DISTINTO NIVEL

VIDEO DIVULGATIVO DE PRL

En este número del boletín informativo en PRL les presentamos el vídeo dedicado a las caídas a distinto nivel.

Con el nombre de “**caídas a distinto nivel**” se hace referencia, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, al riesgo de que el trabajador pueda sufrir una caída a una zona inferior a la que se encuentra, bien sea desde poca o mucha altura. Sirvan como ejemplos una caída desde una escalera de mano mientras se cambia una bombilla o desde un andamio que no dispone de barandillas, mientras se pinta una fachada.

Este es uno de los principales riesgos presentes en el mundo laboral, que puede provocar accidentes graves, muy graves o mortales.

Siempre que exista un riesgo de caída superior a dos metros y que no se haya podido eliminar, se debería proteger con protecciones colectivas (barandillas, redes de seguridad, etc.) y si no es posible se hará con protección individual (arnés de seguridad e instalación de puntos de anclaje).

En el vídeo, podrán ver con más profundidad las causas y situaciones que generan este riesgo, así como las medidas preventivas para controlarlo.



¿QUIERES
SABER MÁS?

<http://herramientaprl.org/videos/>



* Este vídeo ha sido realizado con la financiación de la **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales** (AT-0102/2015).



FINANCIADO POR

COD. AT2018-0051



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS
CBOB CEPYME