

Boletines para la prevención de riesgos laborales

2001



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

EDITORIAL - PRESENTACIÓN

UGT inicia con esta publicación un nuevo proyecto informativo y formativo (promovido y financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales): El Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales, que tiene una clara orientación preventiva y cuya necesidad viene justificada porque, desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se han sentado en nuestro país las bases necesarias para que se operen grandes cambios en la actividad preventiva que deben desarrollar las empresas.

Sin duda, una de las innovaciones más importantes que ha introducido esta legislación, es la creación de una figura representativa de los trabajadores y que la propia Ley define como "Delegado de Prevención". La LPRL regula de manera específica las competencias y facultades que tiene éste, para un eficaz desarrollo de su actividad en esta materia (art. 36). Estas competencias y facultades, conllevan una importante responsabilidad y, por ello, además de una adecuada formación e información, éstos necesitan un apoyo externo y permanente, fundamentalmente en las PYMES. Sobre todo teniendo en cuenta la importancia que tiene la información para el adecuado desarrollo de acciones preventivas.

Es precisamente en ese tipo de empresas, donde es más evidente la falta de una adecuada preparación técnica de los Delegados de Prevención para ejercer, con garantías, las competencias y facultades que la LPRL les confiere. Esta situación constituye un reto para UGT; ya que, cada vez en mayor número, los Delegados de Prevención tienen que afrontar problemas y situaciones cada vez más complejas, demandando por ello, un asesoramiento y apoyo técnico cada vez más cualificado.

En este sentido, UGT pretende paliar esas deficiencias de información, contribuyendo a mejorar la misma a través de esta publicación periódica, que recibirán gratuitamente todos los Delegados de Prevención. Esta publicación pretende ser una herramienta ideal para la promoción y divulgación de todos aquellos aspectos legales y/o técnicos que deben disponer las PYMES y los representantes de los trabajadores, fundamentalmente en aquellos secto-

res en que la siniestralidad laboral tiene una incidencia especial.

Siendo los objetivos y finalidad de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las PYMES, el objetivo de esta publicación es:

- Contribuir a través de esta herramienta a difundir los contenidos legales y técnicos en materia de prevención de riesgos laborales. Promoviendo una cultura preventiva entre los trabajadores.
- Difundir los derechos y garantías de los trabajadores, las obligaciones y responsabilidades de los empresarios y demás encargados de la acción preventiva en la empresa.
- Informar y difundir la legislación aplicable en materia de prevención de riesgos laborales y su desarrollo reglamentario.
- Informar sobre cuestiones de carácter técnico que posibiliten el desarrollo de acciones preventivas en las PYMES.
- Informar sobre aquellas herramientas técnicas, métodos de detección de riesgos, trabajos técnicos que ayuden a la toma de decisiones para acometer acciones preventivas en las PYMES.
- Actualizar los conocimientos preventivos de los Delegados de Prevención.
- Informar sobre el conocimiento de riesgos específicos y como actuar en la prevención de aparición de patologías.

En UGT deseamos que este "Boletín para la PRL" te sea útil y, por supuesto, esperamos tus opiniones, valoraciones y consultas.

Dolors Hernández

*Secretaria Ejecutiva Confederal de UGT
Responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente*



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 1 / Febrero 2001

Editorial	1	Preguntas y Respuestas	3
Noticias	2	Fichas prácticas	5
Normativa	3		



Siniestralidad laboral

Los accidentes laborales aumentaron un 49% en los últimos cinco años

Los jóvenes con contratos temporales son las principales víctimas del aumento vertiginoso de la siniestralidad laboral. UGT viene denunciando continuamente la incidencia directa entre temporalidad y siniestralidad laboral, por ello exige que la estabilidad en el empleo sea un objetivo prioritario

La siniestralidad laboral sigue siendo una de las asignaturas pendientes y el peor de los indicadores del Gobierno del PP. Desde 1996 está en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tras una negociación con los agentes sociales, desde entonces ni el Ejecutivo, ni los empresarios han demostrado una voluntad clara para invertir la fatal y trágica tendencia de las cifras de siniestralidad.

Los accidentes siguen aumentando y España está en el puesto número uno de siniestralidad laboral de la Unión Europea desde hace mucho tiempo. A título de ejemplo, mientras que en la Unión Europea hay un inspector de trabajo por cada 7.000 trabajadores, en España hay uno por cada 27.000, lo que dificulta el control de los accidentes de trabajo y su prevención.

Nuestro sindicato ha elaborado un estudio cuatrienal, que abarca el periodo 96-99, es decir desde la entrada en vigor de la Ley. A tenor de los datos analizados se confirman los argumentos de UGT de que la estabilidad en el empleo tiene que ser un objetivo prioritario ya que representa una garantía irrefutable para la reducción del riesgo de accidente. Dolors Hernández, Secretaria Ejecutiva Confederal y responsable de Salud Laboral y Medioambiente, indica que en 1996, el 55 % de los accidentes laborales recayó sobre el 34% de los empleados con contrato temporal y en el 99 el 60 % de los siniestros lo acaparó el 32% de estos trabajadores, lo que significa un aumento ligado directamente a la temporalidad. Según Hernández, "esta siniestralidad se concentra en los jóvenes, de tal modo que el retrato robot de quien sufre un accidente laboral es un menor de 30 años con contrato temporal y que trabaja en el sector de la construcción o en el sector servicios". En el periodo estudiado los accidentes de trabajo con baja han aumentado un 40,2%, con más de 250.000 trabajadores accidentados. Los accidentes mortales aumentan en torno a un 20%. Por sectores de actividad, destaca, como es ya habitual, el sector de la construcción con un aumento de 58,9% de los accidentes y un 17,5% de los mortales. En el sector servicios hay una especial incidencia de la siniestralidad con un aumento de un 44,2% respecto a 1996. En

cuanto a las Comunidades Autónomas, nueve de ellas tuvieron un incremento superior al 40% de los accidentes de trabajo con baja, encabezando la lista Canarias, Baleares y la Comunidad Valenciana.

Desde la entrada en vigor de la Ley los empresarios han demostrado escaso interés en cuanto a formar a los trabajadores hasta el punto que el 90% de las empresas no da ningún tipo de formación a sus trabajadores. Por otra parte, hay que señalar la falta de voluntad política de las instituciones para llevar a cabo el Plan de Acción Nacional sobre Siniestralidad Laboral, en noviembre de 1998, el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los agentes sociales se comprometieron en rebajar las tasas de accidentalidad. Hay que recordar que en España, el 50% de la siniestralidad corresponde a 30.000 empresas, es decir el 2% del total, sobre las que no se ejerce un diseño de actuaciones. El coste de los accidentes laborales se eleva a más de dos billones de pesetas al año.

Dolors Hernández, ha denunciado reiteradas veces el papel de las mutuas en materia de prevención de riesgos laborales, ya que son entidades de carácter privado y gestionan recursos públicos que provienen de las cuotas de la Seguridad Social. Como ejemplo, las mutuas gestionaron el año pasado 34.000 millones de pesetas para la prevención de riesgos y 14.000 para reconocimientos médicos generalizados, al final se desconoce en que se gastaron 48.000 millones del total de estas cifras. Dolors Hernández reclama que se retome la mesa del diálogo social sobre siniestralidad laboral que no se ha vuelto a convocar desde el día de su constitución, el 27 de julio pasado.

El próximo 2 de marzo UGT y Comisiones Obreras han convocado una huelga general del sector de la construcción en todo el país en protesta por la alta siniestralidad laboral, en este sector los accidentes mortales de trabajo vienen aumentando por el alto índice de subcontrataciones y por la falta de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

	Total		Leves		Graves		Mortales	
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
1996	267.374	329.021	262.450	323.302	4.370	5.321	550	398
1997	269.116	383.661	264.470	377.704	4.119	5.448	527	509
1998	295.324	432.084	290.616	425.852	4.178	5.717	530	515
1999	339.864	498.224	334.635	491.602	4.665	6.117	564	505

LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

BOE 10 de noviembre de 1995

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior REAL DECRETO 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real decreto 39/1997, de 17 de enero.

BOE 31 enero de 1997

ORDEN DE 27 de junio de 1997 por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades publicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

BOE 4 de julio de 1997

R.D. 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los Lugares de Trabajo.

BOE 23 de abril de 1997

R.D. 485/1997, de 14 de abril, sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo.

BOE 23 de abril de 1997

R.D. 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos en particular dorsolumbares para los trabajadores.

BOE 23 de abril de 1997

R.D. 773/1997, de 30 de mayo sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

BOE 12 de junio de 1997

R.D. 1215/1997, de 18 de julio sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

BOE 7 de agosto de 1997

R.D. 1627/1997, de 24 de octubre sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las Obras de Construcción

BOE 25 de octubre de 1997

Pregunta: Soy Delegado de Prevención de UGT en una empresa del sector de fabricación de componentes para coches. Tenemos constituido un Servicio de Prevención Propio asistido por una Mutua para la realización de actividades preventivas. En esta empresa se trabaja en varios turnos estableciéndose incluso un cuarto turno para días festivos. Durante este turno no existe ningún profesional sanitario que pueda atender en caso necesario de un accidente de los primeros auxilios. La empresa insiste ante nuestras reiteradas denuncias de no poner a disposición durante este turno de un sistema de asistencia sanitaria. ¿Tiene la empresa la obligación legal de cubrir durante este turno la asistencia sanitaria?.

Respuesta: El artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que los "trabajos nocturnos y a turnos deberán gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes al de los restantes trabajadores de la empresa". Derivada de esta situación la ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 31 apartado 3 puntos e y f : "Los Servicios de Prevención deberán proporcionar.....La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia así como, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo". Igualmente el artículo 37 punto 3 apartado h del R.D. 39/1997 de los Servicios de Prevención prevé: "El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes en el lugar de trabajo". De estas consideraciones legales, se deduce que el empresario si tiene la obligación legal de tener cubierto con profesionales sanitarios cualquier momento en que se desarrolle una actividad en cualquier dependencia de la empresa y en cualquier momento del día. Recorra a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al Comité de Seguridad y Salud de la Empresa y denúncielo. Si la empresa persiste en su actitud no deseche la posibilidad de declarar un conflicto colectivo.

Pregunta: Es posible legalmente que una empresa constituya un Servicio de Prevención Propio (entendiendo como tal, el que han de formar empresas con más de 500 trabajadores, etc.) con un único Profesional que reúna dos de las especialidades necesarias, o son necesarios al menos dos profesionales, con al menos una especialidad diferente cada uno.

Respuesta: En contestación a la pregunta que formula sobre la posibilidad de contar con un único profesional que reúna dos de las especialidades requeridas para constituir un Servicio de Prevención propino le informamos que según lo establecido en el artículo 15, apartado 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y para este caso Concreto, se puede interpretar que sería posible disponer de una sola persona que posea dos de las especialidades.

En todo caso, la obligación contenida en el RD 39/1997 es la de que el número de componentes y los medios de que disponga han de ser las suficientes para realizar las funciones preventivas necesarias.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

Trabajo a turnos y nocturno

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria.

El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no solo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, para la vida familiar y para la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores.

El trabajo a turnos es el desarrollado por distintos grupos sucesivos de personas, en el que cada grupo cumple una jornada laboral, de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias. Legalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, se define el trabajo a turnos como "toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas".

El trabajo nocturno, también según el Estatuto de los Trabajadores, es el que tiene lugar entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y un trabajador nocturno es el que invierte, como mínimo, tres horas de su trabajo diario, o al menos una tercera parte de su jornada anual, en este tipo de horario.

El trabajo a turnos se puede organizar de las siguientes formas:

- ⇨ **Sistema discontinuo:** el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.
- ⇨ **Sistema semi-continuo:** la interrupción es semanal. Supone tres turnos: mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.
- ⇨ **Sistema continuo:** el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante las 24 horas del día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.

Inconvenientes del trabajo a turnos

- Alteración del equilibrio biológico. El trabajo a turnos, especialmente el trabajo nocturno, fuerza a la persona a invertir su ciclo normal de actividad-descanso, obligándole a ajustar sus funciones al periodo de actividad nocturna.
- Alteración de los hábitos alimentarios. Las personas que trabajan a turnos se ven afectadas por la alteración de los hábitos alimentarios. La calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inusual, los alimentos se reparten mal a lo largo de la jornada y, en ocasiones, no son correctos en cuanto al equilibrio nutricional.
- Alteraciones del sueño. En el trabajo a turnos el sueño suele verse alterado, tanto en la cantidad de horas dormidas como en la calidad del sueño que tiene lugar.
- Alteraciones de la vida social. El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta las relaciones sociales debido a la falta de coincidencia con los demás.
- Incidencia en la actividad profesional. La baja actividad del organismo durante la noche puede provocar que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: acumulación de errores, dificultad en mantener la atención, en percibir correctamente la información o de actuar con rapidez.

Normas básicas

A continuación presentamos una serie de recomendaciones que pueden ayudar a cumplir con este cometido.

- ① Establecer los turnos respetando al máximo el ciclo del sueño: debe evitarse que el turno de mañana empiece una hora demasiado temprana. Los cambios de turno pueden situarse, por ejemplo, entre las 6 y las 7 h., las 14 y las 15 h. y las 22 y 23 h.
- ② Dar facilidades (comedores, salas de descanso, etc.) para que los trabajadores a turnos puedan comer de forma equilibrada, ingerir alimentos calientes y disponer del tiempo suficiente para realizar las comidas.
- ③ Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana, preferiblemente serán más cortos.
- ④ Realizar ciclos cortos en cada turno (2 o 3 días), puesto que así los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse. Al cambiar los ciclos vigilia/sueño, estos ritmos se desequilibran, pero se recuperan al volver a un horario normal.
- ⑤ Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche: posibilidad de descansar después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso y ciclos de rotación distintos a lo largo del año. etc.
- ⑥ Disminuir el número de años de trabajo nocturno continuado en función de la edad u otros factores que puedan afectar a la salud. (La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario).
- ⑦ Reducir o evitar, en lo posible, una carga de trabajo elevada en el turno de noche. Programar aquellas actividades que se consideren imprescindibles e, igualmente, evitar tareas que supongan una elevada atención entre las 3 y las 6 h. de la madrugada. La baja actividad del organismo durante la noche y la acumulación de fatiga por un sueño deficiente provocan un menor rendimiento en el trabajo. Entre dichas horas, la capacidad de atención y la toma de decisiones es más reducida.
- ⑧ Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos, de modo que exista la posibilidad de planificar actividades extralaborales y se favorezcan las relaciones sociales.
- ⑨ Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación de los trabajadores al trabajo a turnos y que pueda prevenir problemas irreversibles de salud. Según el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, "los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos".



¿Cómo aplica tu empresa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, BOE nº 260, de 10 de noviembre) creó grandes expectativas de cambio para la mejora de las condiciones de trabajo; supuso la adecuación de la realidad de la seguridad y de la salud en el trabajo de nuestro país a los criterios de la Unión Europea, así como la clarificación del panorama nor-

mativo disperso existente hasta entonces sobre la prevención de los riesgos laborales. El verdadero impacto de la Ley 31/1995 depende del nivel de participación de todos aquellos que intervienen en la prevención. Contestando sí o no a este sencillo cuestionario, obtendrás una respuesta sobre el grado de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en tu empresa.

	Si	No
1.- ¿Se han identificado los riesgos laborales existentes en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.- ¿Se han eliminado o reducido suficientemente los citados riesgos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.- ¿Se han evaluado los riesgos que no hayan podido eliminarse o reducirse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.- En el caso de que en la empresa existan trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas o de parto reciente y menores de edad, ¿se ha adecuado la evaluación de riesgos a esas situaciones especiales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.- ¿Se han implantado medios de protección colectiva para el control de los riesgos evaluados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.- Los citados medios de protección colectiva ¿garantizan un control exhaustivo de los riesgos existentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.- En caso de que los medios de protección colectiva no garanticen un control exhaustivo de los riesgos:		
7.1.- ¿ Se ha informado suficientemente y de manera comprensiva a los trabajadores, de los riesgos generales existentes en la empresa, de las medidas y de las actividades de prevención y protección que han de tomar ante los mismos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2.- ¿Se ha formado y adiestrado a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y sobre las medidas y actividades de protección y prevención que se han de tomar para su control? ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.- ¿Se han proporcionado de manera personalizada equipos de protección individual (EPI) en aquellos casos en que los riesgos no se han podido evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante métodos de organización de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4.- ¿ Se realizan periódicamente actividades de verificación del correcto cumplimiento de las normas de trabajo establecidas, de los procedimientos de trabajo implantados y del uso de los EPIs entregados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.- ¿Se han analizado las posibles situaciones de emergencia que pudieran producirse en la empresa? ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Si	No
Si existen situaciones de posibles emergencias:		
8.1.- ¿Se han tomado medidas de prevención e implantado medios de protección para su eliminación y control?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2.- ¿Se han designado, formado y entrenado trabajadores en número suficiente para la optimización de los medios técnicos existentes para el control de las emergencias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3.- ¿Han sido informados todos los trabajadores sobre el Plan de Emergencias y han sido formados sobre como actuar en caso de emergencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.- ¿En alguna ocasión se ha producido en la empresa una situación de riesgo grave e inminente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, el empresario:		
9.1.- ¿ Ha informado lo antes posible de la situación a los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2.- ¿Ha adoptado las medidas y dado las instrucciones para que los trabajadores, en caso de peligro grave, inminente e inevitable puedan interrumpir su actividad, y si es necesario, puedan abandonar su puesto de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.- Si a pesar de las medidas de prevención y protección tomadas se han producido accidentes que hayan ocasionado daños para la salud de los trabajadores, ¿se han investigado en todos los casos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.- ¿Se realizan reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores de la empresa con carácter voluntario u obligatorio, según los casos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.- De todas las actividades de prevención y protección que en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe realizar el empresario (evaluación de riesgos, registro e investigación de accidentes, reconocimientos médicos, etc..). ¿Existe constancia documental?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.- En el supuesto de que en el centro de trabajo de la empresa se desarrollen actividades por trabajadores de otras empresas y/o autónomos, ¿se les facilita información e instrucciones sobre los riesgos existentes, sobre las medidas de prevención y protección, así como, sobre las medidas de emergencia que se han de aplicar?.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.- ¿Se garantiza a los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o provenientes de Empresas de Trabajo Temporal el mismo nivel de protección que al resto de trabajadores de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.- Si la empresa tiene más de cinco trabajadores, ¿ Estos han nombrado Delegado de Prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.- ¿Permite el empresario el desarrollo de las competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los Delegados de Prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.- ¿Ha proporcionado el empresario a los Delegados de Prevención los medios y la formación para el ejercicio de sus funciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.- Si la empresa tiene 50 o más trabajadores, ¿se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.- ¿Permite el empresario el desarrollo de las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud?.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.- En los distintos supuestos empresariales previstos den el Real Decreto 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención). ¿Ha organizado el empresario los recursos necesarios para las actividades preventivas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.- ¿Se ha recurrido a un Servicio de Prevención ajeno para la realización de las actividades preventivas no asumidas a través de recursos propios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



¿Cómo está organizada la prevención en tu empresa?

Si se parte de la premisa de que todo accidente de trabajo puede ser un fallo de gestión y, por tanto, evitable, se estará en condiciones de desarrollar un plan preventivo en el que la dirección juega un papel primordial. Ésta deberá ser operativa, determinar funciones y responsabilidades, elaborar un programa de trabajo, priorizar actuaciones y transmitir a la línea jerárquica la importancia de la prevención mediante acciones manifiestas de organización, seguimiento y validación del sistema preventivo.

El siguiente cuestionario te proporcionará una respuesta orientativa de cómo está actualmente gestionada la prevención en tu empresa.

- 1.- La dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo del personal. SI No *Es importante mostrar interés, visitando los lugares de trabajo, analizando accidentes y tratando estos temas en las reuniones.*
- 2.- Están definidas las funciones y responsabilidades del personal con mando para prevenir riesgos laborales. SI No *Es necesario que toda la estructura de la empresa ejerza funciones preventivas y que se exija su cumplimiento.*
- 3.- Se efectúan evaluaciones de los riesgos y de las condiciones de trabajo existentes en la empresa para aplicar las mejoras más convenientes. SI No *Evaluar los factores de riesgo, las causas y los daños previsibles, aplicando las técnicas de diagnóstico más idóneas a cada caso.*
- 4.- Se fijan y controlan periódicamente objetivos concretos para mejorar las condiciones de trabajo. SI No *Fijar objetivos. Aportar los medios necesarios para alcanzarlos y controlar los resultados. Elaborar un programa al respecto.*
- 5.- Los trabajadores reciben formación y adiestramiento para realizar su trabajo de forma correcta y segura. SI No *La formación debe realizarse de acuerdo a las exigencias de cada puesto y los mandos deben participar en un plan de acción continuada.*
- 6.- Los trabajadores son informados de los riesgos existentes en los puestos de trabajo y de la manera de prevenirlos. SI No *Los trabajadores serán debidamente informados verbalmente y, cuando sea necesario, también con instrucciones escritas.*
- 7.- Se consulta a los trabajadores afectados sobre modificaciones y cambios en sus puestos de trabajo. SI No *Es necesario hacerlo, ya que el trabajador es quien mejor conoce lo que sucede en su lugar de trabajo.*
- 8.- Los trabajadores o sus representantes participan o son consultados sobre acciones que puedan tener efectos sustanciales sobre su seguridad. SI No *Es totalmente necesario establecer los criterios para que la participación de los trabajadores sea posible y efectiva.*
- 9.- Existe un sistema interno de comunicaciones de riesgos o deficiencias para su eliminación. SI No *Establecer un sistema ágil para la identificación y comunicación de deficiencias que implique a los mandos en su eliminación.*
- 10.- Hay establecido algún sistema de participación de los trabajadores en la mejora de la forma de realizar su trabajo. SI No *Debería incentivarse el aporte de ideas de mejora y su estudio y aplicación, preferentemente mediante trabajo en grupo.*
- 11.- Están formalmente establecidos los órganos de prevención legalmente exigibles en la empresa; aportándoles los medios necesarios. SI No *En función del tamaño de la empresa, se exige la creación de servicios de prevención, comités y delegados de prevención.*
- 12.- Existen procedimientos escritos de trabajo en aquellas tareas que pueden ser críticas por sus consecuencias. SI No *Cuidar que se elaboren procedimientos de trabajo y velar para que el personal afectado los cumpla. Actualizarlos periódicamente.*



- 13.- Están programadas las revisiones de instalaciones, máquinas y equipos para controlar su funcionamiento seguro. SI No *Todos los elementos clave con funciones de seguridad deben ser revisados periódicamente para asegurar su fiabilidad.*
- 14.- Se investigan los accidentes de trabajo para eliminar las causas que los han generado. SI No *Es necesario investigar el mayor número posible, con la participación de los mandos implicados. Registrar la siniestralidad*
- 15.- Se efectúan observaciones planeadas en los lugares de trabajo para velar por la correcta realización de las tareas. SI No *Establecer un sistema para que los mandos intermedios efectúen periódicamente observaciones de las tareas del personal a su cargo.*
- 16.- Se facilitan equipos de protección individual certificados a los trabajadores que los requieren, exigiéndoles su uso. SI No *Asignar de forma personalizada, cuidando que los trabajadores participen en su selección. Elaborar norma al respecto.*
- 17.- Se vigila el cumplimiento de las especificaciones de seguridad en la adquisición de máquinas, equipos y productos químicos peligrosos. SI No *Velar para que las compras se efectúen con los estándares de calidad y seguridad exigibles.*
- 18.- Se controla que los trabajos a subcontratas se realicen en condiciones seguras. SI No *Cuidar que en los contratos figuren especificaciones para que los trabajos se realicen de forma segura. Vigilar su cumplimiento.*
- 19.- Se aplica de forma generalizada la legislación vigente sobre señalización en los lugares de trabajo. SI No *Cumplir lo legislado, utilizando señales de prohibición, advertencia de peligro o informaciones de uso obligatorio u otras.*
- 20.- Existe personal adiestrado en primeros auxilios e intervenciones ante posibles emergencias, existiendo procedimientos al respecto. SI No *Debe haber personal adiestrado para actuar con celeridad en accidentes y emergencias. Elaborar planes de emergencia.*
- 21.- Las actividades preventivas que se realizan están recogidas documentalmente. SI No *Toda la información generada debería estar documentada y a disposición de la autoridad laboral.*
- 22.- Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales tienen el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores. SI No *Deben recibir atención especial respecto a la información y formación para la realización segura de sus tareas.*
- 23.- Se garantiza la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores. SI No *Se realizará en función de los riesgos inherentes al trabajo, y con el consentimiento y respetando la intimidad de los trabajadores.*

CRITERIOS DE VALORACIÓN		RESULTADO
Situación CORRECTA	Si se responde afirmativamente a TODAS las preguntas	
Situación MEJORABLE	Si se responde NO , en alguna/s de las siguientes preguntas: 1 - 4 - 7 - 9 - 10 - 13 - 14 - 15 - 17 - 19 - 20 - 23	
Situación DEFICIENTE	Si se responde NO , en alguna/s de las siguientes preguntas: 2 - 3 - 5 - 6 - 8 - 11 - 12 - 16 - 18 - 21 - 22	
	En el caso de responder NO , a 5 ó más de estas, la valoración es MUY DEFICIENTE	



EDITORIAL

LA VIGILANCIA DE LA SALUD, ASIGNATURA PENDIENTE

La vigilancia de la salud de los trabajadores constituye uno de los instrumentos fundamentales en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, la normativa obsoleta y deficiente que la reglamenta, así como la inexistencia de una organización y coordinación sanitaria adecuada, hace que la situación actual, en este campo preventivo, sea desalentadora.

Como todos sabemos, la vigilancia de la salud en nuestro país se quiere reiteradamente limitar a la realización exclusiva de reconocimientos médicos. La vigilancia de la salud debe configurarse, y así lo viene defendiendo UGT, como un aspecto global y multidisciplinar, que afecta a muchos niveles y aspectos de la vida del trabajador o la trabajadora.

La realidad demuestra, además, que no se realiza el número suficiente de reconocimientos y que, cuando éstos se producen, no están adaptados a los riesgos a los que está expuesto el trabajador o a las condiciones en que desarrolla su trabajo.

La vigilancia de la salud debe ser un verdadero medio de prevención de seguridad y salud en el trabajo, puesto que, hasta ahora, cuando en una empresa existe, sólo se emplea para constatar las deficiencias de la salud del

trabajador o para duplicar una asistencia sanitaria que él mismo tiene cubierta por el Sistema Público de Sanidad.

Por otra parte, es necesario alertar y denunciar la utilización abusiva como elemento persecutorio, sancionador o modificador de la relación laboral, que el empresario realiza de la vigilancia de la salud. Dicha vigilancia se sustenta en el respeto a la dignidad e intimidad del trabajador, pero lo cierto es que en muchos casos esto no se produce. El empresario utiliza la información confidencial sobre el estado de salud del trabajador para adoptar, directa o indirectamente, medidas perjudiciales para éste. La dificultad de probar la relación de causalidad entre el conocimiento del estado de salud del trabajador y las acciones adoptadas, junto con la utilización generalizada de mecanismos indirectos de represión, colocan al trabajador en una clara situación de indefensión frente a la vulneración de sus derechos.

Para UGT, es una prioridad luchar frente a estas prácticas y potenciar el desarrollo real de la vigilancia de la salud en los términos aquí expuestos, además de exigir que los poderes públicos tengan una clara voluntad política de que la vigilancia de la salud deje de ser “la asignatura pendiente”.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 2 / Marzo-Abril 2001

Editorial	1	Preguntas y Respuestas	3
Noticias	2	Fichas prácticas	4
Normativa	3		





El 28 de abril se celebra, a instancias de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), como acto reivindicativo en defensa y denuncia de las condiciones de trabajo y su repercusión en la Seguridad y Salud en el Trabajo

En esta ocasión, el escenario es, si cabe, mucho peor que otros años; como consecuencia del Decreto del pasado 2 de marzo, en el que, de forma unilateral, el Gobierno ha impuesto una reforma laboral muy lesiva para las condiciones de trabajo, agravando la precariedad en el empleo (uno de los factores que más directamente repercuten en la siniestralidad laboral en nuestro país, que mantiene el doloroso récord de siniestralidad laboral en la UE, con un aumento del

49% de accidentes de trabajo, en los cinco años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, LPRL).

Tras la actuación del Gobierno (que ha roto el diálogo social) con la aplicación unilateral de una reforma laboral, mediante un decreto que agrede frontalmente las condiciones de trabajo, introduce mayor flexibilidad, desregula el contrato a tiempo parcial y aplica un contrato para la formación desnaturali-

zado. Como consecuencia de todo ello, se incrementará la temporalidad y aumentarán las transferencias de los riesgos más peligrosos hacia pequeñas empresas, al no haberse regulado la subcontratación de actividades, en definitiva, traerá más precarización.

La incidencia de esta Reforma en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, va a traer como consecuencias, a corto y medio plazo, un incremento de la siniestralidad con una clara desregulación y precarización del contrato a tiempo parcial (sobre todo, a los jóvenes y las mujeres). Es por ello que, ante esta agresión, debemos mantener una actitud beligerante, enmarcando las movilizaciones en acciones más contundentes.

Unido a todo lo anterior, la falta de aplicación de la LPRL por parte de los empresarios, (alegan desconocimiento de la misma, después de 5 años de vigencia) y la total ausencia de voluntad política de las Administraciones (la Central y las Autonómicas), nos muestran una situación a la que debemos hacer frente de manera prioritaria.

Los sindicatos llevamos más de cuatro años haciendo propuestas y el resultado ha sido: "oídos sordos" a nuestras peticiones y propuestas. A estas alturas, no se puede argumentar por el Gobierno la necesidad de un "informe" para tomar medidas, cuando resulta que el Plan de Acción Nacional contra la Siniestralidad (refrendado políticamente por todas las partes implicadas, el 4 de noviembre de 1998 en una Cumbre sobre Salud y Seguridad en el Trabajo) define claramente ocho áreas de actuación y 75 medidas concretas. Desde entonces, el Gobierno no ha hecho nada.

Tenemos que intensificar la acción sindical en Seguridad y Salud en el Trabajo, realizando asambleas en los centros de trabajo como objetivo prioritario, manifestaciones y concentraciones a lo largo de la semana del 28 de abril, trabajando desde ahora en conseguir la mayor participación posible en los actos y asambleas que se realicen.

Estas movilizaciones deben estar dirigidas a exigir el cumplimiento empresarial de las normas preventivas incluidas en la LPRL, a denunciar y explicar lo lesivo del Decretazo para las condiciones de trabajo (crea más precariedad y, en consecuencia, más siniestralidad) y a exigir de las Administraciones el cumplimiento de los acuerdos suscritos, así como una actuación eficaz como garantes del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

REAL DECRETO 700/1998, de 24 de abril de 1998 por el que se modifica el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo de 1995. Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.

BOE 24 de abril de 1998

REAL DECRETO 988/1998, de 22 de mayo, por el que se modifica la Instrucción Técnica Complementaria MIE-APQ-006, "Almacenamiento de líquidos corrosivos"

BOE nº. 124 de 24 de mayo de 1998

REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

B.O.E. de 17 de julio de 1998.

REAL DECRETO 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

B.O.E. de 18 de septiembre de 1998.

REAL DECRETO 2115/1998, de 2 de Octubre, sobre transporte de mercancías peligrosas por carretera.

BOE de 16 de Octubre de 1998

REAL DECRETO 2225/1998 de 19 de Octubre, sobre transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

BOE de 2 de Noviembre de 1998.

REAL DECRETO 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

RESOLUCIÓN de 8 de Abril de 1999, sobre Delegación de Facultades en Materia de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción, complementa art. 18 del REAL DECRETO 1627/1997, de 24 de Octubre de 1997, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción.

LEY 19/1999, de 29 de Abril de 1999 por la que se modifica la Ley 14/1994, de 28 de Diciembre de 1994 por la que se Regulan los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamentos en la Comunidad de Madrid.

BOE de 17 de agosto de 1999

Pregunta: Soy delegado de Prevención de UGT en una empresa del sector metalúrgico en Bilbao, contamos con un Servicio de Prevención Propio en el cual existe un médico de empresa, desde hace tiempo estoy denunciando ante el Director de Recursos Humanos de mi empresa la práctica habitual parte de este médico, de la persecución de que son objeto los trabajadores que se dan de baja laboral para ejercer el control del absentismo. El médico me dice que el director de recursos humanos se lo impone. ¿Es legal que el servicio de prevención practique el control del absentismo?, ¿a dónde puedo denunciarlo, en caso de que sea ilegal?.

Respuesta: Es completamente ilegal que un componente del Servicio de Prevención en concreto el área sanitaria se dedique a realizar funciones distintas de las que les encomienda la Ley y en este sentido el artículo 15 del Reglamento de Servicios de prevención encomienda para los S.P. Propios funciones claras como el diseño preventivo de los puestos de trabajo, identificación y evaluación de riesgos, etc., así como, lo establecido en el artículo 37 apartado 3 de la misma Disposición. En este sentido, la vigilancia de la salud a desarrollar por los sanitarios del servicio de prevención respecto a las ausencias del trabajo, deben limitarse tan solo a establecer la causa de la ausencia en relación con los riesgos a los que está expuesto el trabajador en su centro de trabajo. Igualmente, les obliga al mantenimiento confidencial de datos inherentes a los trabajadores respecto a los datos sanitarios de estos.

Las acciones inmediatas debe ser la interposición de una denuncia ante la Inspección de Trabajo y la autoridad sanitaria de tu Comunidad Autónoma.

Pregunta: Soy Delegado de Prevención y me gustaría saber como interpretar la dedicación exclusiva que la Ley de Prevención y el Reglamento de los Servicios de Prevención establece para los integrantes del Servicio de Prevención y en concreto de los sanitarios que forman parte del mismo. ¿Esto significa que deben estar presentes toda la jornada laboral y en cada turno?

Respuesta: Respecto a la duda de interpretación planteada con relación al término "dedicación exclusiva", en el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece con respecto a los componentes de dichos servicios, y, en su caso concreto, al personal sanitario integrante del mismo, significa que no puede compaginar esas tareas con otras actividades en la misma empresa. Ahora bien, en cuanto al tiempo de permanencia en la empresa, la legislación establece que el horario deberá ser lo suficiente para poder desempeñar las tareas encomendadas y, por supuesto, legal desde el punto de vista de la contratación laboral. Esta redacción tan confusa está originando no pocos problemas de interpretación, por lo sería necesario concretar en negociación colectiva el tiempo de permanencia de los integrantes del servicio de prevención.

Respecto a la otra cuestión planteada, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece una serie de obligaciones empresariales y de cómo debe organizar la prevención el empresario, así como, los derechos del trabajador respecto a sus condiciones de trabajo, por ello, debe garantizarse la presencia de los sanitarios del servicio de prevención en todos y cada uno de los turnos de trabajo en que se realicen actividades productivas en la empresa.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org**

ILUMINACIÓN

Puesto de trabajo

Trabajadores afectados

Fecha realización

Fecha próxima realización

- 1.- Se han emprendido acciones para conocer si las condiciones de iluminación de la empresa se ajustan a las diferentes tareas visuales que se realizan. SI No *Para mejorar las condiciones de trabajo, deberían planificarse acciones para conseguir los mínimos especificados en la legislación.*
- 2.- Los niveles de iluminación existentes (general y localizada) son los adecuados, en función del tipo de tarea, en todos los lugares de trabajo o paso. SI No *La normativa recoge los niveles de iluminación requeridos para diferentes tareas. Las PVD's tienen requerimientos especiales.*
- 3.- Se ha comprobado que el número y la potencia de los focos luminosos instalados son suficientes. SI No *Una instalación de iluminación debe disponer de suficientes puntos de luz que proporcionen los niveles de iluminación requeridos.*
- 4.- Hay establecido un programa de mantenimiento de las luminancias para asegurar los niveles de iluminación. SI No *El establecimiento y cumplimiento de estos programas es fundamental para asegurar unos niveles de iluminación adecuados.*
- 5.- Entre las actuaciones previstas en el programa de mantenimiento, está contemplada la sustitución rápida de los focos luminosos fundidos. SI No *Es de utilidad organizar un sistema ágil de comunicación y resolución de deficiencias y disponer de una reserva de focos luminosos.*
- 6.- El programa de mantenimiento contempla la limpieza regular de focos luminosos, luminarias, difusores, paredes, etc. SI No *La acumulación de polvo y suciedad en estos puntos reduce notablemente el rendimiento de la instalación.*
- 7.- El programa de mantenimiento prevé la renovación de la pintura de paredes, techos, etc. y la utilización de colores claros y materiales mates. SI No *La atención prestada a estos aspectos permite obtener un mayor aprovechamiento del sistema de iluminación.*
- 8.- Todos los focos luminosos tienen elementos difusores de la luz y/o protectores antideslumbrantes. SI No *La visión directa de focos luminosos descubiertos puede producir deslumbramientos. Corrija esa situación.*
- 9.- La posición de las personas evita que éstas trabajen de forma continuada frente a las ventanas. SI No *La visión directa de grandes superficies luminosas puede producir deslumbramientos. Modifique la orientación o coloque persianas.*
- 10.- Los puestos de trabajo están orientados de modo que se eviten los reflejos en las superficies de trabajo y PVD's. SI No *Reorganice los puestos de trabajo para que la luz incida lateralmente sobre el plano de trabajo.*

CRITERIOS DE VALORACIÓN

Situación CORRECTA	Si se responde afirmativamente a TODAS las preguntas	Normativa aplicable: Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
Situación MEJORABLE	Entre 1 y 4 respuestas negativas	
Situación DEFICIENTE	Entre 5 y 7 respuestas negativas	
Situación MUY DEFICIENTE	Más de 7 respuestas negativas	



¿Qué es y cómo abordar la evaluación de riesgos en las empresas?

El artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores

1. Algunas cuestiones de interés

¿Porqué?:

Es una obligación legal para el empresario (Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

¿Para qué sirve?:

La evaluación de riesgos no es un fin en sí misma. Es un medio para alcanzar un fin: controlar los riesgos para evitar daños a la salud derivados del trabajo (accidentes y enfermedades laborales) ahorrando costos sociales y económicos al país y a su propia empresa.

¿Quién la tiene que hacer?:

Puede realizar la evaluación de riesgos:

- El propio empresario.
- Trabajadores de la empresa designados por el empresario. Servicios de Prevención propios.
- Servicios de Prevención externos.

El empresario debe decidir quién llevará a cabo la evaluación de riesgos, aunque la selección deberá llevarse a cabo consultando con los trabajadores y/o sus representantes.

En cualquier caso, el empresario es, en última instancia, el responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de su empresa.

¿Cómo ha de hacerse?:

A partir de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos deberá extenderse, inicialmente, a toda la empresa.

Posteriormente deberá realizarse en los puestos de trabajo que se vean afectados por:

- Modificaciones en los equipos de trabajo, sustancias o preparatos químicos, o el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Un cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

¿Cómo se hace?:

Existen distintas formas de llevar a cabo una evaluación de riesgos, muchas de ellas están contenidas en normativas específicas; en otros casos, el INSHT puede suministrarle distintas metodologías diseñadas y validadas para ello, e informarle de cuál puede ser la más idónea según la actividad de su empresa.

¿Podré hacerla yo mismo?:

Cualquiera que realice una evaluación de riesgos de una empresa deberá tener conocimientos sobre los siguientes aspectos:

- Características de los lugares de trabajo, actividades concretas realizadas por los “trabajadores, sustancias químicas, herramientas, máquinas, instalaciones y sistemas de transporte utilizados en la empresa, así como conocimientos sobre sus propiedades y estado, y sobre las instrucciones para su manejo.
- Conocimientos sobre los distintos riesgos existentes en el sector de actividad de que se trate, sus causas más comunes y sus consecuencias más probables.
- Requisitos legales y disposiciones, reglamentos y normas relativos al sector al que pertenece su empresa.

En muchos casos, el empresario, con la ayuda de aquellos trabajadores que tengan conocimiento y experiencia en estos temas, y asesorándose en los Organismos adecuados podrá realizar la evaluación de riesgos de su empresa.

No obstante, en otros casos en los que se realicen en la empresa actividades o se utilicen equipos o productos cuyos riesgos sean relativamente difíciles de evaluar, si no se dispone de conocimientos o medios técnicos especializados, porque se requieran análisis o mediciones específicas, será necesario recurrir a Servicios de Prevención externos. En cualquier caso, el pequeño o mediano empresario dispone de ciertas ventajas para la realización de las evaluaciones de riesgos por sí mismo, entre ellas se encuentra el conocimiento preciso de las actividades, organización y medios de su propia empresa y el hecho de que los riesgos son bastante comunes en un mismo sector de actividad y deberían ser conocidos por el empresario.

2. Esquemas ilustrativos

El siguiente esquema puede ayudarle a comprender el contenido de una evaluación de riesgos ya calibrar las posibilidades de realizarla con sus propios medios.

① **Información:** Esencial sobre todo lo referente a:

- Normas legales y reglamentos relativos a la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos conocidos característicos de su sector.
- Datos sobre accidentes y enfermedades profesionales de su sector y causas.
- Datos sobre accidentes y enfermedades profesionales de su propia empresa.

Donde conseguirla

- Organismos competentes en prevención de riesgos laborales.
- Estadísticas oficiales.
- Asociaciones empresariales.
- Cámaras de comercio.
- Publicaciones técnicas.
- Sus propios trabajadores y/o representantes.

② **Identificación de peligros:**

Es necesario identificar los peligros relacionados con todos los aspectos del trabajo.

- Ambiente general de los locales de trabajo.
- Maquinaria, herramientas.
- Instalaciones generales.
- Medios de transporte interior.
- Productos químicos.
- Organización del trabajo.

Como identificarlos

- Conocimiento teórico (ver apartado anterior).
- Observación de las actividades o procesos.
- Observación de las condiciones de los lugares de trabajo.
- Inspección de los puestos de trabajo.
- Consulta a sus trabajadores y/o representantes.

③ **Identificación de trabajadores expuestos:** Es necesario identificar a los siguientes trabajadores.

- Trabajadores fijos (producción, distribución, venta).
- Trabajadores que realizan tareas de apoyo (limpieza, mantenimiento...).
- Subcontratistas.
- Autónomos.
- Temporales.
- Estudiantes, aprendices, trabajadores en prácticas.
- Personal administrativo.

Como identificarles

- Análisis de las tareas realizadas por cada trabajador.
- Peligros a los que está sometido cada trabajador en las tareas que realiza.
- Consulta a sus trabajadores y/o representantes.

④ **Valoración global de riesgos:**

Es necesario valorar la probabilidad de que los elementos peligrosos identificados produzcan a los trabajadores un daño (accidente, enfermedad, etc.), así como su gravedad en las condiciones en que se realizan habitualmente en la empresa.

Comparación de las observaciones realizadas en las etapas anteriores con los requisitos y recomendaciones existentes en:

- Requisitos legales, niveles de exposición a riesgos laborales.
- Normas UNE, normas internacionales y/o de distintos sectores industriales.
- Instrucciones de uso y mantenimiento de los sistemas de control que existan (sistemas de ventilación o extracción, equipos de protección individual...).
- Instrucciones de uso y mantenimiento de los fabricantes de máquinas y equipos.
- Frases de riesgo y prudencia de las etiquetas de los productos químicos.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Buenas prácticas laborales.

⑤ **Evaluación específica de ciertos riesgos:**

Si consideras que no dispone de conocimientos y medios para la evaluación en casos tales como:

- Riesgos de tecnologías nuevas.
- Riesgos para la salud de algunos productos químicos.
- Riesgos de equipos o instalaciones complejas.
- Debe recurrirse a un Servicio de Prevención Externo.

3. ¿Y después, qué?

La evaluación de riesgos es el punto de partida de la acción preventiva en la empresa, y no es un fin en sí misma sino un medio con el objetivo último de prevenir los riesgos laborales, siendo prioritario actuar antes de que aparezcan las consecuencias. Así pues, una vez realizada la evaluación, habrá que llevar a cabo las siguientes actuaciones:

Establecer las prioridades preventivas. Definir un orden de actuación sobre riesgos. En función de su gravedad y el nº de trabajadores afectados.

Una vez establecido el orden de actuación, deben adoptarse las medidas preventivas con el orden de prioridad siguiente:

- ◆ Combatir los riesgos en su origen.
- ◆ Eliminar los riesgos (sustitución de elementos peligrosos por otros seguros).
- ◆ Reducir los riesgos que no pueden ser eliminados implantando los sistemas de control adecuados.

Aplicar medidas de protección colectiva antes que individuales.

Hay que recordar que estas actuaciones no deben considerarse accesorias sino que deben englobarse en la actividad habitual de la empresa, ya que las situaciones de riesgo en el lugar de trabajo pueden general daños a las personas, pero también defectos en la producción, averías y diversidad de incidentes, todos ellos generadores de costes para la empresa.



Primeros Auxilios

La rápida actuación ante un accidente puede salvar la vida de una persona o evitar el empeoramiento de las posibles lesiones que padezca; así pues, ha de ser un objetivo prioritario de la empresa organizar los primeros auxilios con los medios suficientes tanto humanos como materiales, manteniendo los equipos bien entrenados, adecuándolos a los riesgos propios de la empresa y de acuerdo con la legislación

El art. 20 del cap. III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE n° 269, de 10 de noviembre de 1995) señala como obligación del empresario el análisis de las posibles situaciones de emergencia, así como la adopción de

las medidas necesarias, entre otras, en materia de primeros auxilios. En este número trataremos los aspectos principales que deben tenerse en cuenta en la organización de los primeros auxilios en la empresa.

Aspectos principales en la organización de los primeros auxilios en la empresa

Tal como indica la mencionada Ley, los puntos que se deben considerar en la organización de los primeros auxilios en la empresa son los siguientes:

- Designación del personal encargado de poner en práctica las medidas en materia de primeros auxilios.
- Organización de las relaciones que sean necesarias con servicios externos para garantizar la rapidez y eficacia de las actuaciones.
- Comprobación periódica del correcto funcionamiento de estas medidas.
- Formación adecuada del personal, disposición del material adecuado y número suficiente de personal; todo ello en función de los riesgos de cada empresa.

Material de primeros auxilios

A modo de recomendación, el contenido mínimo básico que debe contener un botiquín de empresa sería: tijeras y pinzas; 20 apósitos estériles adhesivos, en bolsas individuales; 2 parches oculares; 6 triángulos de vendaje provisional; gasas estériles de distintos tamaños, en bolsas individuales; celulosa; esparadrapo; vendas; guantes; manta termo-aislante; mascarilla de reanimación cardio pulmonar; agua o solución salina al 0,9% en contenedores cerrados desechables, si no existen fuentes lava-ojos; toallitas limpiadoras sin alcohol, si no se dispone de agua y jabón; bolsas de plástico para material de primeros auxilios usado o contaminado.

El material contenido en los botiquines debe estar ordenado, ha de ser exclusivamente de primeros auxilios, se debe reponer el material usado y verificar la fecha de caducidad y el contenido ha de estar acorde con el nivel de formación del socorrista.



Cadena de socorro

Entre la víctima y la atención especializada existen una serie de eslabones que deben ser informados, formados y entrenados para

Testigos

Debido a la importancia de esta figura dentro de la organización de los primeros auxilios, sería conveniente que todos los trabajadores estuvieran informados (carteles informativos, charlas informales, folletos explicativos, etc.) sobre lo que en primeros auxilios se conoce como PAS: Proteger, Avisar, Socorrer.

Proteger: Antes de actuar, hemos de tener la seguridad de que tanto el accidentado como nosotros mismos estamos fuera de todo peligro.

Por ejemplo, ante un ambiente tóxico, no atenderemos al intoxicado sin antes proteger nuestras vías respiratorias (uso de máscaras con filtros adecuados) pues, de lo contrario, nos accidentaríamos nosotros también.

Avisar: A continuación, siempre que sea posible, daremos aviso a los servicios sanitarios (médico, ambulancia, etc.) de la existencia del accidente, y así activaremos el Sistema de Emergencia. Inmediatamente después, y en espera de ayuda, podemos empezar a socorrer.

Socorrer: Una vez hemos Protegido y Avisado, procederemos a actuar sobre el accidentado, reconociendo sus signos vitales siempre por el siguiente orden: primero, la conciencia; segundo, la respiración, y tercero, el pulso.

Los responsables de grupo (jefes de taller, mandos intermedios, encargados, etc.) y aquellos que trabajen en zonas de riesgo deberían recibir una formación específica, de un día de duración, cuyo contenido mínimo podría ser: definición de alerta y su importancia en los primeros auxilios, descripción de todos los eslabones de la cadena de socorro, formas de avisar, mensajes tipo y ejercicios prácticos en la empresa.



asegurar la rapidez y eficacia de la actuación frente a emergencias: testigos, telefonistas y socorristas.

Socorristas

A la hora de decidir el número de socorristas que se han de formar en una empresa, hay que tener en cuenta: el número de trabajadores, la estructura de la empresa, la distribución de los trabajadores en la empresa, el tipo de trabajo, los riesgos existentes, los turnos de trabajo, la distancia que hay de la empresa a los servicios médicos externos, etc.

Una cifra orientativa para una situación de riesgo bajo (ej.: oficinas) sería de un socorrista por cada 50 trabajadores por turno. La formación en socorrismo laboral debería dividirse en tres grandes bloques:

Formación básica

El socorrista debe estar capacitado para atender situaciones de emergencia médica, como: pérdida de conocimiento, paros cardio-respiratorios, obstrucción de vías respiratorias, hemorragias y shocks.

Formación complementaria

Además de esta formación básica, el socorrista debería tener una formación complementaria que le permitiera atender situaciones consideradas como urgencia médica: quemaduras, contusiones, fracturas, luxaciones, esguinces, heridas, urgencias abdominales, torácicas, neurológicas y ginecológicas e intoxicaciones en general.

Formación específica

Aparte de la formación básica y complementaria, y atendiendo a los riesgos existentes en la empresa, es conveniente tener una formación muy específica. Por ejemplo el socorrista que trabaja en una empresa química debería dominar con soltura las siguientes técnicas:

rescate en ambiente tóxico, oxigenoterapia, quemaduras químicas, intoxicaciones por productos químicos específicos y accidentes debidos a incendios y explosiones.

Telefonistas

De la persona que se ocupa en la empresa de atender las llamadas de teléfono depende la transmisión rápida, correcta y eficaz de la solicitud de ayuda.

El socorrista laboral que reciba esta formación debe ser voluntario, debe tener, además de los conocimientos básicos y generales, una formación específica en relación con los riesgos existentes y debe recibir periódicamente cursos de reciclaje.



EDITORIAL

NUEVA LEGISLACIÓN CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LOS AGENTES QUÍMICOS DURANTE EL TRABAJO

El pasado día 1 de mayo se publicó en el Boletín Oficial del Estado el REAL DECRETO 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. A continuación os presentamos una breve ficha para que conozcáis sintéticamente sus principales características.

Origen de la norma

Mediante este Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español de las Directivas:

- Directiva 98/24/CE, del Consejo, de 7 de abril, relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. Norma que establece las disposiciones específicas mínimas en este ámbito.
- Directiva 2000/39/CE, de la Comisión, de 8 de junio, por la que se establece una primera lista de valores límite de exposición profesional indicativos.

Principales características de la norma y contenido fundamental

Se otorga por primera vez a los límites de exposición valor normativo subsidiario. Subsidiario porque se supedita a las siguientes circunstancias:

- Que no se trate de plomo ya que el propio Real Decreto establece los valores límite específicos para esta sustancia, u otra sustancia química que tenga normativa específica al respecto.
- Que el empresario no demuestre que utiliza y respeta unos criterios o límites alternativos, cuya aplicación resulta suficiente, en el caso concreto de que se trate, para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

La regulación concreta de este valor normativo lo encontramos dentro del articulado del Real Decreto en los siguientes apartados:

Exposición de motivos.

"...De acuerdo con ello, el Real decreto remite, en ausencia de valores límite ambientales de los establecidos en el Anexo I, a los valores límite ambientales, publicados por el Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como valores de referencia para la evaluación y el control de los riesgos originados por la exposición de los trabajadores a dichos agentes, en el <<Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España>>, cuya aplicación es recomendada por la Comisión nacional de seguridad y Salud en el Trabajo..."

Artículo 3. Evaluación de los riesgos. Apartados 1.b y 4.b

Merecen destacarse también los aspectos relativos al desarrollo de las obligaciones empresariales y la especial dedicación prestada a la vigilancia de la salud.

Principales normas modificadas o derogadas

Derogación absoluta:

- Reglamento para la prevención de riesgos y protección de la salud de los trabajadores por la presencia de plomo metálico y sus compuestos iónicos en el ambiente de trabajo, aprobado por Orden de 9 de abril de 1986.
- Real Decreto 88/1990, de 26 de enero, sobre protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados agentes específicos o determinadas actividades.

Derogación parcial:

- Artículo 18, 2º párrafo; Anexo 2, del Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, aprobado por el Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 3 / Mayo-Junio 2001

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Uso de extintores de incendios

En la organización de un plan de protección contra incendios en un centro de trabajo, merece especial importancia la elección de los elementos materiales más adecuados y eficaces. Como el extintor es el primer elemento que se usa en los primeros minutos de iniciación de un fuego, se puede afirmar que de él depende que la propagación del fuego se evite o no.

Para elegir un buen extintor hay que conocer qué agente extintor es el más adecuado y qué tipo y eficacia de extintor conviene; además, se debe actuar según lo recomendado, y su mantenimiento y ubicación deben ser los correctos. (Las revisiones fundamentales se efectuarán anualmente y el retimbrado, cada cinco años).

A continuación, resumimos las normas básicas para la utilización de un extintor contra incendios, las clases de fuego y los tipos de extintores.

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

Un extintor es un aparato que contiene un agente o sustancia extintora que puede ser proyectada y dirigida sobre un fuego por la acción de una presión interna. Esta presión interna puede obtenerse por una compresión previa permanente, por una reacción química o por la liberación de un gas auxiliar.

El extintor debe estar en buen estado y el personal debe saber cómo manejarlo, su emplazamiento debe ser visible y accesible, deben estar próximos a las salidas de evacuación y, preferentemente, sobre soportes fijados o paramentos verticales, de modo que la parte superior del extintor quede como máximo a 1,70 m sobre el suelo.

CLASIFICACIÓN DE EXTINTORES

Según la sustancia extintora que empleen, los extintores se clasifican en:

Extintores de agua:

La impulsión se realiza mediante un gas a presión incorporado al cuerpo de la botella o con botellín auxiliar. Se aplica en fuegos de clase A.

Extintores de polvo:

La impulsión del polvo se produce al actuar la presión del gas CO₂ o N₂ comprimidos en un botellín, o bien mediante la presión incorporada en la misma botella del polvo. Se fabrican tres modalidades:

polvo seco, para fuegos clase B y C;

polvo antibrasa, eficaces para fuegos clase A,B y C; y polvo especial, para fuegos clase D.

Extintores de espuma: Pueden ser de espuma química y física; son útiles para fuegos de clase B y aceptables para madera, papel, tejidos, etc.

Extintores de CO₂: Se llaman también de nieve carbónica; la impulsión se genera por la propia presión del CO₂ que contiene la botella. Es útil para pequeños fuegos de clase B y fuegos en instalaciones eléctricas.

Extintores de halón: La impulsión del halón se realiza normalmente con nitrógeno a presión. Su poder extintor es superior al CO₂. Son excelentes para fuegos eléctricos, adecuados para fuegos clase B y aceptables para fuegos clase A y C.

Desde el descubrimiento del deterioro de la capa de ozono atmosférica, se han ido adoptando medidas para restringir su utilización. Reglamento (CE) 2037/2000. (DOCE 29.9.2000).

UTILIZACIÓN

Descolgar el extintor, asiéndolo por la maneta o asa fija y dejarlo sobre el suelo en posición vertical. (Dibujo 1).

Asir la boquilla de la manguera del extintor y comprobar, en caso de que exista, que la válvula o disco de seguridad está en una posición sin riesgo para el usuario. Sacar el pasador de seguridad tirando de su anilla. (Dibujo 2).

Presionar la palanca de la cabeza del extintor y, en caso de que exista, apretar la palanca de la boquilla realizando una pequeña descarga de comprobación. (Dibujo 3).

Dirigir el chorro a la base de las llamas con movimiento de barrido. En caso de incendio de líquidos, proyectar superficialmente el agente extintor efectuando un barrido evitando que la propia presión de impulsión provoque derrame del líquido incendiado. Aproximarse lentamente al fuego hasta un máximo de un metro. (Dibujo 4).

CONSULTA A LOS TRABAJADORES

En todas las etapas de gestión relacionadas con el uso de extintores de incendio, el empresario consultará a los trabajadores, sea directamente o través de sus delegados de prevención.



<i>Agente Extintor</i>	<i>CLASES DE FUEGO</i>			
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
<i>Agua pulverizada</i>	*** ⁽²⁾	*		
<i>Agua a chorro</i>	** ⁽²⁾			
<i>Polvo BC (convencional)</i>		***	**	
<i>Polvo ABC (polivalente)</i>	**	**	**	
<i>Polvo específico metales</i>				**
<i>Espuma física</i>	** ⁽²⁾	**		
<i>Anhídrido carbónico</i>	* ⁽¹⁾	*		
<i>Hidrocarburos halogenados</i>	* ⁽¹⁾	**		

A: Sólidos - B: Líquidos - C: Gases - D: Metales

*** Muy adecuado - ** Adecuado - * Aceptable

(1) En fuegos poco profundos (profundidad inferior a 5 mm), puede asignarse o (2) En presencia de corriente eléctrica, no son aceptables como agentes extintores el agua a chorro ni la espuma; el resto de los agentes extintores podrán utilizarse en aquellos extintores que superen el ensayo dieléctrico normalizado en UNE-23.110.

LEGISLACIÓN

Orden de 31 de mayo de 1982, del Ministerio de Industria y Energía, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE - AP 5 sobre extintores de incendios (BOE 23-6-82), modificada por: Orden 31-5-85 (BOE 20-6-85), Orden 15-11-89 (BOE 28-11-89) y Orden 10-3-98 (BOE 28-4-98).

Reglamento de instalaciones de protección contra incendios. Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre (BOE 14-12-93, rect. 7-5-94) y modificado por Orden de 16 de abril (BOE 28-4-98).

Real Decreto 2177/1996, de 4 de octubre. NBE - CPI/96. Condiciones de protección contra incendios en los edificios (BOE 29-10-96, rect. 13-11-96).

CONFORT TÉRMICO

Puesto de trabajo

Trabajadores afectados

Fecha realización

Fecha próxima realización

- 1.- Las temperaturas son superiores a 26 °C. SI No *Pasar a la cuestión 10.*
- 2.- El trabajo en estos ambientes requiere caminar a menudo, subir escaleras, transportar pesos o realizar esfuerzos con cierta frecuencia. SI No *Pasar a la cuestión 10.*
- 3.- La humedad relativa del aire es inferior al 60 %. SI No *La humedad relativa del aire debe mantenerse, si es posible, por debajo de este nivel.*
- 4.- Las superficies calientes, tales como ventanas, techos o maquinaria, existentes en las cercanías SI No *Debe procederse a su apantallamiento o aislamiento.*
- 5.- Existen corrientes de aire más fresco que el ambiental de la zona, que inciden sobre las personas que trabajan. SI No *El problema de calor puede atenuarse mediante la impulsión de aire fresco sobre los trabajadores.*
- 6.- Se limita el tiempo de trabajo a las personas sometidas a este tipo de situaciones. SI No *Frente a situaciones de trabajo en ambientes de calor, debería disminuir el tiempo de trabajo o de permanencia en esos ambientes.*
- 7.- Se suministra agua a las personas cuyo trabajo se realiza en condiciones de alta temperatura y esfuerzo físico considerable. SI No *En estas circunstancias, es necesario ingerir agua con frecuencia para reponer las pérdidas por sudor.*
- 8.- Se tiene en cuenta un período de aclimatación al calor, previo al trabajo para las personas que se incorporan por primera vez al mismo. SI No *Limitar la exposición al calor al 50% del tiempo el primer día y aumentar el 10% diario para trabajadores nuevos o después de vacaciones.*
- 9.- Se realizan reconocimientos médicos a las personas expuestas al calor. SI No *Deben realizarse reconocimientos médicos específicos iniciales y periódicos.*
- 10.- La temperatura está situada entre los 20-24 °C en invierno y los 23-26 °C en verano. SI No *La temperatura se debería mantener entre estos valores para que el ambiente pueda resultar confortable.*
- 11.- Están apantalladas o aisladas las superficies calientes (ventanas, techos, máquinas). SI No *Aunque las temperaturas no sean excesivas, puede producirse incomfort si no se apantallan dichas superficies.*
- 12.- Se mantiene la humedad relativa del aire cercana al 50 %. SI No *Los ambientes demasiado secos o demasiado húmedos pueden producir incomfort.*
- 13.- Están controladas las corrientes de aire que puedan incidir sobre las personas. SI No *Las corrientes de aire, si no se controla su velocidad, temperatura y dirección, pueden ser motivo de incomfort.*
- 14.- Se evitan los cambios bruscos de temperatura. SI No *Se deben evitar o atenuar dichos cambios, si es posible.*
- 15.- Se realizan trabajos a bajas temperaturas ambientales. SI No *Pasar a la cuestión 19.*
- 16.- Se protege a los trabajadores de las corrientes de aire directas, ya sean forzadas (cámaras frigoríficas) o naturales (trabajos al aire libre). SI No *Se debe apantallar a los trabajadores de las corrientes de aire frío.*
- 17.- Disponen los trabajadores de prendas de protección frente al frío. SI No *Habitualmente es la única medida posible frente al riesgo de estrés por frío. Se deben suministrar prendas con suficiente aislamiento.*
- 18.- Disponen de períodos de descanso establecidos en zonas con temperaturas más benignas. SI No *Se deben establecer periodos de recuperación y habilitar zonas adecuadas cuando se trabaja a bajas temperaturas.*
- 19.- Existen superficies a muy altas temperaturas o instalaciones que pueden producir en un momento determinado puntos de muy baja temperatura. SI No *Finalizar el Cuestionario.*
- 20.- Disponen del suficiente aislamiento térmico para evitar el contacto fortuito con esos focos de calor o de frío. SI No *Se debe proceder a su aislamiento.*
- 21.- Disponen esos focos de señalización de aviso y precaución adecuadas. SI No *Se debe señalar el peligro.*
- 22.- Disponen los trabajadores de prendas de protección adecuadas para aquellos trabajos que impliquen cercanía a esos focos. SI No *Se deben suministrar prendas de protección debidamente certificadas.*

CRITERIOS DE VALORACIÓN	Situación MEJORABLE	5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,21
	Situación DEFICIENTE	3 y 4 conjuntamente. 16, 17, 18, 20, 22
	Situación MUY DEFICIENTE	3 y 4 conjuntamente y 5,6,7,8 ó 9 Dos ó más entre: 16, 17, 18, 20 y 22
Resultado de la evaluación		<input type="checkbox"/> Muy deficiente <input type="checkbox"/> Deficiente <input type="checkbox"/> Mejorable <input type="checkbox"/> Correcta

Normativa aplicable:

Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo



Herramientas de trabajo

Escaleras de mano

Tipos de escaleras manuales

En escaleras simples:

- La parte superior se sujetará, si es necesario, al paramento sobre el que se apoya y cuando éste no sea estable (postes...) se sujetará al mismo mediante una abrazadera de sujeción u otro dispositivo equivalente para evitar vuelcos.

En escaleras extensibles:

- Los tramos de prolongación no deben utilizarse de manera independiente, salvo que se les dote de sistemas de apoyo y fijación adecuados.
- Antes de alargar estas escaleras se comprobará que las abrazaderas sujetan firmemente los diferentes tramos.

En escaleras de tijera:

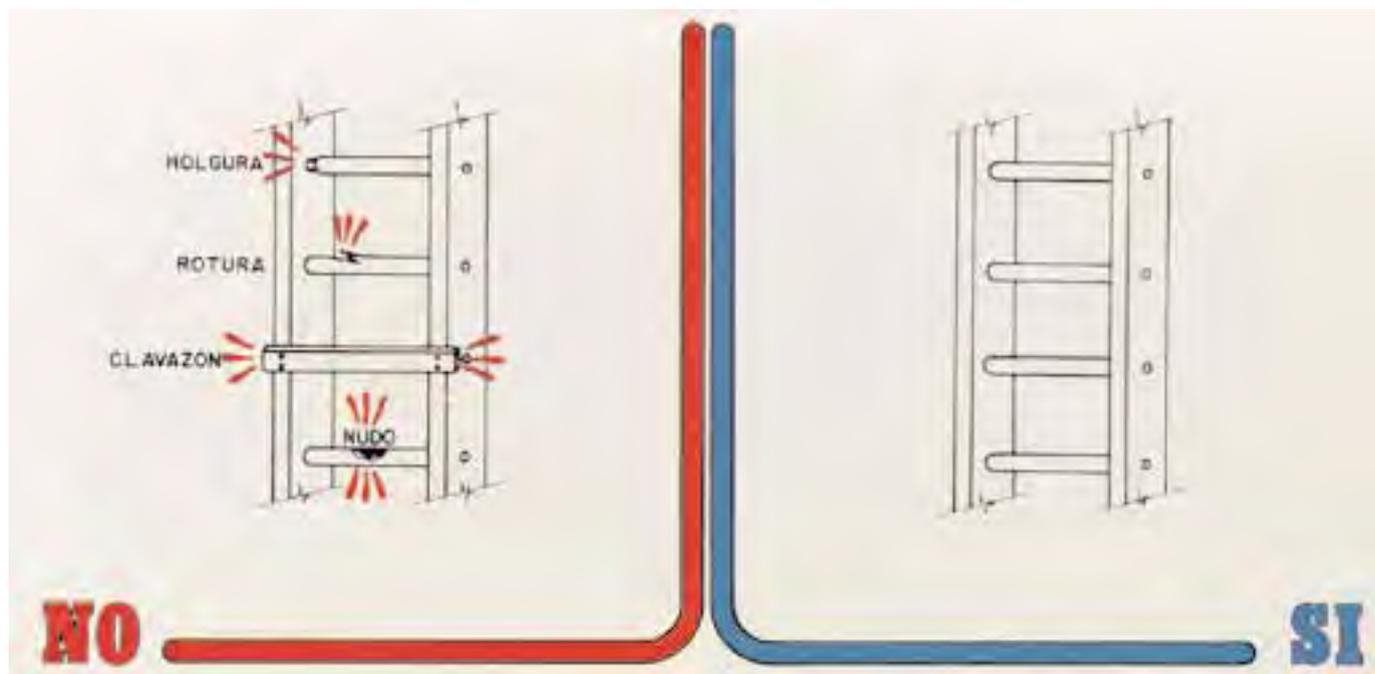
- Nunca se trabajará a horcajadas ni se pasará de un lado a otro por la parte superior.
- Se colocarán con el tensor (cadena) central totalmente extendido.

Riesgos generales

- Caídas al mismo nivel.
- Caída o vuelco de la escalera.
- Golpes

Estos riesgos tienen como causas más comunes las siguientes:

- Escaleras en malas condiciones o inadecuadas para el trabajo a realizar.
- Uso y/o disposición incorrecta de las mismas.



Medidas preventivas

Como norma general, en el empleo de ESCALERAS DE MANO se deben adoptar una serie de precauciones. Es necesario revisar la escalera antes de su uso comprobando el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Analizar el trabajo que hay que realizar y el lugar de utilización de la escalera.
- Comprobar el correcto ensamblaje de los peldaños.
- Usar zapatas antideslizantes de apoyo en buen estado.
- Comprobar si procede, el estado de los ganchos superiores.
- Las escaleras dobles o de tijera estarán provistas en su parte central de cadenas o dispositivos que limiten la abertura de

las mismas. También dispondrán de topes en su extremo superior.

- Las escaleras de mano ofrecerán siempre las necesarias garantías de solidez, estabilidad y seguridad y, en su caso, de aislamiento o incombustión. En ningún caso se utilizarán escaleras reparadas con clavos, puntas, alambres, o que tengan peldaños defectuosos.

En la colocación de una escaleras se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- La inclinación de las escaleras con respecto al piso será aproximadamente 75°, que equivale a estar separada de la vertical del punto de apoyo superior, la cuarta parte de su longitud entre los apoyos de la base y superior.
- Para el acceso a lugares elevados, la parte superior de la escalera sobrepasará en un metro la cota de desembarco.
- Los ascensos y descensos se harán siempre de frente a la escalera.
- Se colocarán apartadas de elementos móviles que puedan derribarlas y estarán fuera de las zonas de paso. El área alrededor de la base de la escalera estará perfectamente limpia de materiales y sustancias resbaladizas.

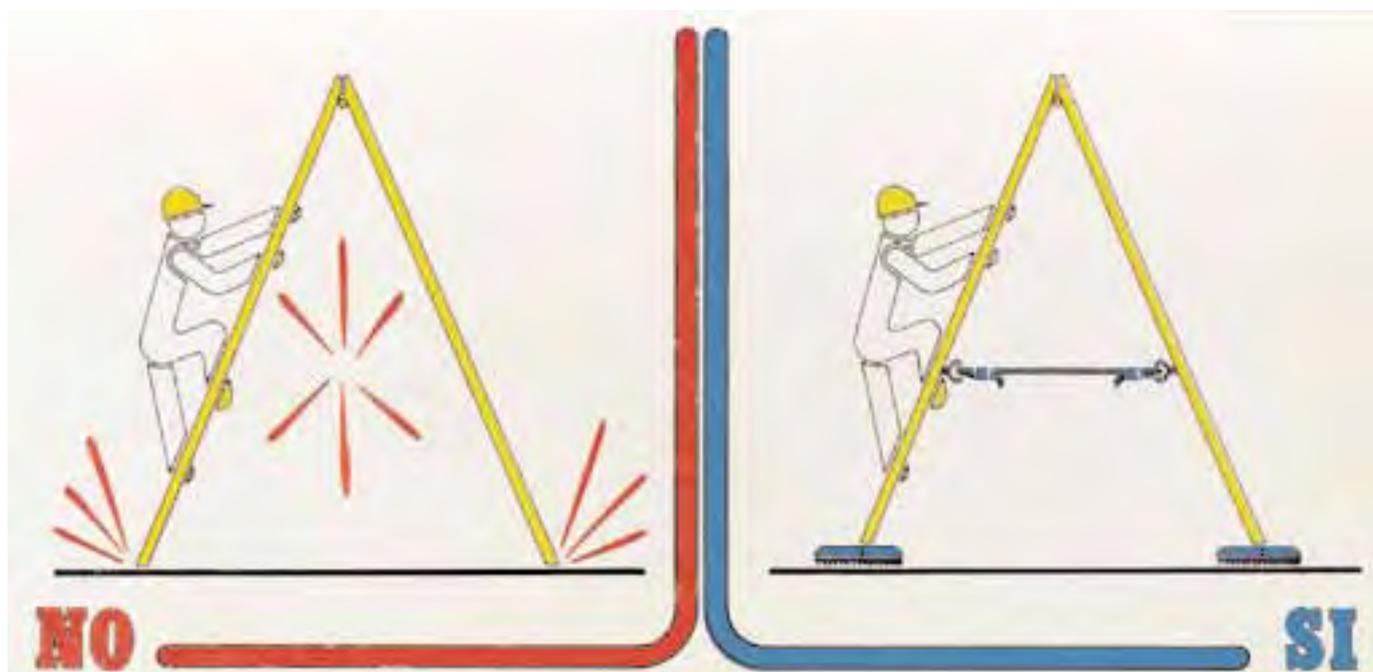
En concreto:

- Nunca se colocarán en el recorrido de las puertas, a menos que éstas se bloqueen y señalicen adecuadamente.
- Si se utilizan en zonas de tránsito, se balizará el contorno de riesgo o se colocará una persona que advierta del mismo.

- Antes de utilizar una escalera deberá garantizarse su estabilidad. El apoyo inferior se realizará sobre superficies horizontales y planas. La base de la escalera deberá quedar sólidamente asentada. A estos efectos la escalera llevará en la base elementos que impidan el deslizamiento.
- El cuerpo se mantendrá dentro del frontal de la escalera. Nunca se asomará sobre los laterales de la misma. Se desplazará la escalera cuantas veces sea necesario y nunca con el trabajador subido a ella.
- Los trabajos a más de 3,5 m de altura, desde el punto de operación al suelo, que requieran movimientos o esfuerzos peligrosos para la estabilidad del trabajador, sólo se efectuarán si se utiliza cinturón de seguridad sujeto a un punto distinto de la escalera, o se adoptan otras medidas de seguridad alternativas.
- Cuando se trabaje en proximidades de zonas especialmente peligrosas tales como bordes de forjado, balcones o ventanas, los operarios que empleen las escaleras utilizarán cinturón de seguridad aunque existan barandillas de protección.
- Para realizar trabajos eléctricos se utilizarán escaleras de madera u otras especiales para dichas tareas.
- Cuando se requiera garantizar la fijación de la escalera, esta deberá ser sostenida por un segundo trabajador durante el uso de la misma.

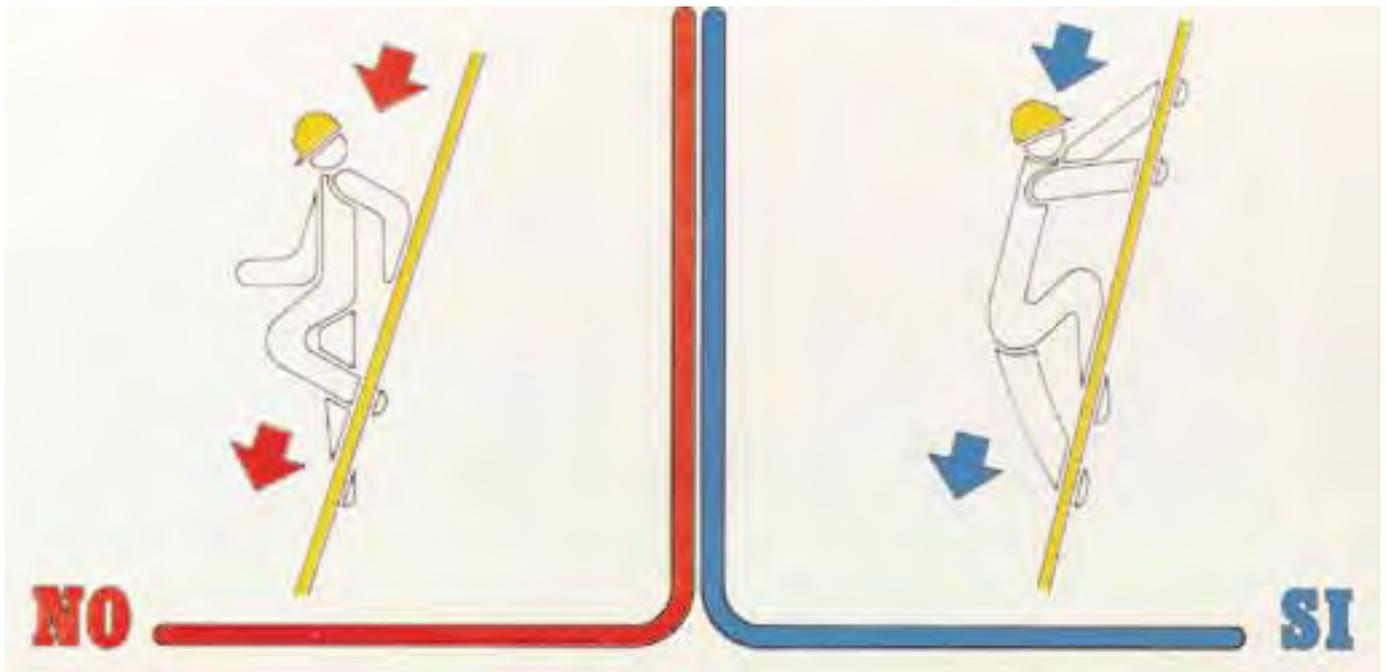
Precauciones para transportar las escaleras portátiles:

- Se llevarán plegadas, con los tramos extensibles recogidos.
- La parte delantera de las mismas se llevará hacia abajo.



Limitaciones de uso

- Ser utilizadas simultáneamente por más de un trabajador.
- Cuando la velocidad del viento pueda desequilibrar a los trabajadores que la utilicen.
- Personas con vértigo o que estén tomando algún tipo de medicación en cuyo prospecto se advierta sobre la realización de trabajos con riesgo.
- Se prohíbe el transporte o manipulación de cargas por o desde escaleras de mano, cuando por sus dimensiones o peso puedan comprometer la seguridad o la estabilidad del trabajador. En concreto, no es conveniente transportar a brazo en ellas, pesos superiores a 25 Kg.
- Si se manejan herramientas, se utilizarán cinturones especiales, bolsas o bandoleras para su transporte.
- Subir más arriba del antepenúltimo peldaño.
- No se deben utilizar las escaleras como medio para el transporte de materiales, pasarelas, andamios o cualquier otro fin que no sea para el que han sido diseñadas. Asimismo, se prohíbe la instalación de suplementos por escasa longitud de la escalera.
- Las escaleras de mano se utilizarán de la forma y con las limitaciones establecidas por el fabricante. No se emplearán escaleras de mano de más de 5 m de longitud, de cuya resistencia no se tenga garantías.
- Las escaleras no están destinadas para ser lugar de trabajo, sino para acceso. Cuando se utilicen para trabajar sobre ellas, se tomarán las precauciones propias de los trabajos en altura. Si la situación o la duración de los trabajos lo requiere deberá optarse por el uso de escaleras fijas, plataformas de elevación u otro sistema equivalente.
- Si la utilización de escaleras ha de hacerse cerca de las vías de circulación de peatones o vehículos, estas se protegerán de los golpes e impedirse el paso de personas por debajo de la escalera.



Mantenimiento

- Si las escaleras son de madera, los largueros serán de una sola pieza, con los peldaños ensamblados y no simplemente clavados. Nunca se pintarán las escaleras de mano, sólo se permite el barniz transparente para evitar que queden ocultos posibles defectos.
- Después de su uso se limpiarán de cualquier sustancia que haya caído sobre las mismas.
- Se almacenarán en posición horizontal, sujetas a soportes fijos, protegidas de las condiciones ambientales.

LEGISLACIÓN

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril-B.O.E. número 97, de 23 de abril de 1997

Guía Técnica de Lugares de Trabajo publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

UNE EN 131:1994 sobre escaleras de mano

Orden de 16 de Julio de 1999, por el que se modifica partes de los Anexos I y V del REAL DECRETO 363/1995, de 10 de Marzo de 1995. Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.

BOE 16 de julio de 1999

REAL DECRETO 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

BOE de 20 de julio de 1999

ORDEN de 27 de julio de 1999 por la que se determinan las condiciones que deben reunir los extintores de incendios instalados en vehículos de transporte de personas o de mercancías.

B.O.E. de 27 de julio de 1999

Orden de 10 de marzo de 2000, por la que se modifican las Instrucciones Técnicas Complementarias MIE-RAT 01, MIE-RAT 02, MIE-RAT 06, MIE-RAT 14, MIE-RAT 15, MIE-RAT 16, MIE-RAT 17, MIE-RAT 18 y MIE-RAT 19 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.

BOE núm. 72 de 24 de marzo de 3 de 2000

ORDEN de 5 de Junio de 2000, por la que se modifica la ITC MIE-AP7 del Reglamento de Aparatos a Presión sobre botellas y botellones de gases comprimidos, licuados y disueltos a presión.

BOE núm 149 de 22 de junio de 2000

REAL DECRETO 1124/2000, de 16 de Junio, por el que se modifica el REAL DECRETO 665/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

BOE núm. 145 de 17 de junio de 2000

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (Corrección de errores)

BOE 228 de 22 de septiembre de 2000

Pregunta: *Tengo un pequeño negocio con tres asalariados y me gustaría saber que tengo que hacer con las obligaciones legales que me impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a la evaluación de riesgos. ¿Esta puede ser realizada por un técnico de prevención acreditado sin estar adscrito a un servicio de prevención externo legalmente constituido? ¿Puede asumir la realización de la evaluación de riesgos el empresario?*

Respuesta: *La actividad preventiva en empresas de menos de seis trabajadores puede ser desempeñada bien por el empresario, si cumple las condiciones establecidas en el artículo 11 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y en particular la condición d), o, como se establece en el artículo 12 del citado Reglamento, por la persona designada por el empresario (de entre los trabajadores), cuando el mismo no asuma esta actividad. En cualquier caso, el resto de las actividades que no queden cubiertas de una u otra forma deberán desarrollarse recurriendo a uno o más servicios de prevención ajenos. Por tanto, un técnico experto, no adscrito a un S.P.A. no podrá hacer esta valoración. Por lo tanto, solo sería posible hacer la evaluación por un técnico no adscrito a un servicio de prevención ajeno, si el técnico de prevención fuera el trabajador designado o el propio empresario.*

Pregunta: *Trabajo en una empresa con 4 trabajadores, nuestro empresario no adopta ninguna medida preventiva ¿ a quién puedo informar de la situación para que se haga algo?*

Respuesta: *La Ley de Prevención de Riesgos en su título III establece las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. Estas obligaciones no hacen exclusión de ninguna empresa en función de la actividad productiva, ni del tamaño de la misma. Por lo tanto lo primero que tiene que hacer ese empresario es organizar la actividad preventiva, asumiendo el mismo esta actividad si cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Servicios de Prevención y a continuación realizar la identificación de los riesgos que no se han podido eliminar y ha continuación graduarlos en función de su importancia y hacer una planificación preventiva que permita cuanto menos minimizar los efectos de estos riesgos sobre la salud de los trabajadores que dispone. En caso de omisión por el empresario de estas obligaciones, deberás ponerlo en conocimiento de la Autoridad Laboral de tu Comunidad Autónoma, al efecto de que la Inspección de Trabajo compruebe esta situación y requiera al empresario para el cumplimiento de sus obligaciones o le sancione por incumplimiento de la norma.*

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

LA FISCALIA SE COMPROMETE CON LA PREVENCIÓN

En este número del Boletín consideramos interesante aprovechar este espacio para informaros sobre uno de los compromisos más positivos que se han realizado a favor de la prevención de riesgos en estos últimos tiempos. Nos referimos, concretamente, a la manifiesta implicación que la Fiscalía General del Estado ha realizado a favor de la persecución de los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. Como consecuencia de las propuestas que UGT y Comisiones Obreras le planteamos conjuntamente, se acordó la celebración de unas jornadas específicas donde se abordaran en profundidad, los problemas que se plantean para ejercer una persecución efectiva de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos y se definieran, a su vez, instrumentos de colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones y entre éstas y los agentes sociales.

Estas jornadas tuvieron lugar los días 3 y 4 de mayo en el INSHT con la participación de la Fiscalía, la Inspección de Trabajo, Organizaciones empresariales y Sindicatos. La consecuencia más significativa de estas Jornadas y de la recepción de las propuestas, que conjuntamente con Comisiones planteó UGT, no sólo en estas jornadas, sino en encuentros previos, es la aprobación de una nueva Instrucción para la persecución de los delitos contra la Salud Laboral. Esta instrucción fue remitida por la Fiscalía General del Estado a los Fiscales Jefes provinciales el pasado 10 de mayo para encauzar y mejorar la actuación de la Fiscalía en aquellos delitos relacionados directamente con la siniestralidad laboral.

La instrucción no aborda todos los problemas que están dificultando la actuación de los Tribunales y juzgados de lo Penal en este tipo de delitos, pero contiene elementos importantes que pueden favorecer una mayor y mejor aplicación de la justicia. En concreto, se debe destacar el criterio de actuación que se seguirá cuando se produzcan accidentes con resultado de muerte o lesiones.

En estos casos los Fiscales mantendrán junto con la persecución por las lesiones a la integridad física de los trabajadores, la acusación por los delitos especiales de riesgo contra la salud siempre que se puedan identificar otros trabajadores cuya vida, salud o integridad física se haya puesto en peligro en el accidente (perjudicados por el riesgo aunque no lo fueran por el accidente).

Por tanto, para facilitar que esta investigación y acusación se produzca cuando tenga lugar un accidente deberíamos tratar de facilitar al Ministerio Fiscal una relación nominal de trabajadores que, aunque no sufrieran el accidente, estaban en la misma situación de riesgo que los accidentados, y a ser posible, señalar la normativa incumplida en cada caso.

La Instrucción tiene otros elementos importantes relacionados con aspectos organizativos de la Fiscalía y con la colaboración con la Policía Judicial, la Inspección de Trabajo y la Autoridad Laboral. Las medidas de organización interna persiguen una mayor especialización y seguimiento de este tipo de delitos y sin duda pueden favorecer un mayor conocimiento de la realidad (estadísticas, informes especiales, etc.) y una mayor eficacia de la actuación de los Fiscales.

Las medidas de colaboración con la Inspección y con la Autoridad Laboral van destinadas, sobre todo, a conocer el mayor número de supuestos de posible infracción penal y para ello la Inspección de Trabajo debería remitir a los Fiscales para su estudio todos aquellos expedientes por infracciones administrativas en las que se propongan sanciones por faltas muy graves o graves.

Confiamos en que la iniciativa de la Fiscalía sea un elemento más para favorecer la aplicación de la legislación de prevención de riesgos. La instrucción se encuentra a vuestra disposición en las Uniones y Federaciones.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 4 / Julio 2001

Editorial	1	Normativa	8
Noticias	2	Preguntas y Respuestas	8
Fichas prácticas	3		



UGT-Aragón, premiada por su labor contra la siniestralidad laboral

UGT-Aragón ha recibido el "Galardón a la Excelencia en Prevención de Riesgos Laborales 2001", premio con el que se reconoce la labor desarrollada por el sindicato para poner freno a los accidentes laborales.

El galardón ha sido concedido por la Asociación Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales, que año tras año, premia a las organizaciones, empresas y entidades que más contribuyen a reducir la siniestralidad laboral e implantan la cultura de la prevención.

Junto a UGT-Aragón, en esta edición han sido premiadas: Port Aventura, el Liceo de Barcelona, el Heraldo de Aragón, la Universidad de Zaragoza, y las empresas Viajes Tivoli, Beturo Logística, GRB Información, Valeo Térmico, Prion Pinilla y el Grupo Arlimar.



UGT valora positivamente la prohibición del uso y comercialización del amianto

UGT valora positivamente la Orden ministerial que establece la prohibición del uso y comercialización del amianto a partir de enero de 2002. Esta medida, que será definitiva a partir del 1 de julio de ese año, ha constituido una histórica reivindicación de UGT, intensificada desde 1998 con la presentación de una propuesta para su prohibición

En la actualidad España se integra junto con Portugal y Grecia en el reducido grupo de países que agota la prórroga comunitaria que establece la prohibición definitiva en todos los Estados miembros para el 1 de enero de 2005. Con la publicación de esta norma se erradica, tardía pero efectivamente, la exposición a estas fibras cancerígenas de miles de trabajadores de nuestro país.

No obstante, la prohibición del uso y comercialización sólo es la solución a una parte del problema. Resulta igualmente necesario que se inicien las medidas oportunas para afrontar de manera adecuada la situación de todos los trabajadores que están (o han estado) expuestos a dicha sustancia cancerígena como consecuencia de su actividad laboral. Entre las medidas más inmediatas resulta inaplazable la creación de un Organismo Oficial (el Instituto para Afectados del Amianto) que, con carácter prioritario, tramite y gestione los sistemas económicos reparadores y/o compensadores hacia este colectivo, en coincidencia con las políticas adoptadas en otros Estados miembros (por ejemplo, Francia).

Igualmente resulta imprescindible la promulgación de una norma que posibilite el adelanto en la edad de jubilación para los trabajado-

res del amianto. Debe establecerse un sistema público de indemnizaciones para los afectados que cubra, además, el derecho de los trabajadores cuyas empresas han desaparecido o sean declaradas insolventes. La vigilancia de la salud de los trabajadores actualmente expuestos y el control epidemiológico de los expuestos en épocas anteriores resulta de la misma manera necesario. Para la consecución satisfactoria de estas medidas y su puesta en práctica debe resaltarse el especial papel que corresponde a las CCAA cuya participación activa demandamos desde UGT.

Finalmente, debemos destacar que en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Grupo de Trabajo del Amianto (creado en virtud del Acuerdo de 9 de diciembre de 1998) ha iniciado la andadura de forma muy positiva en la definición de medidas eficaces. En este sentido, se ha elaborado un primer documento de propuestas (aprobado unánimemente por el Pleno de la Comisión Nacional de 31 de enero), sobre las que UGT demanda el necesario impulso político para su plasmación en la normativa interna de nuestro país, consiguiendo con ello de manera real, práctica y efectiva, los objetivos consensuados en este órgano de participación institucional.

VENTILACIÓN

Puesto de trabajo

Trabajadores afectados

Fecha realización

Fecha próxima realización

- 1.- Se utilizan sustancias químicas tóxicas o nocivas, o existen focos de generación de contaminantes (polvo, humo, nieblas, gases o vapores). SI No *Pasa a la pregunta 12.*
- 2.- Se utilizan sustancias químicas tóxicas o nocivas, o existen focos de generación de contaminantes (polvo, humo, nieblas, gases o vapores). SI No *Es necesario instalar extracciones localizadas en los puntos de generación de contaminantes. Cumplimentar cuestionarios 9 y 10.*
- 3.- Estas extracciones disponen de campanas de captación de forma y tamaño adecuados a las características de los focos de generación. SI No *Las campanas deben encerrar todo lo posible el foco de generación, o bien encontrarse muy cerca del mismo.*
- 4.- El caudal del sistema de extracción localizada es suficiente para capturar los contaminantes. SI No *El ventilador debe suministrar un caudal suficiente para conseguir la captura de los contaminantes venciendo las pérdidas de carga.*
- 5.- Se han adoptado precauciones para evitar corrientes de aire transversales que puedan afectar a los sistemas de extracción localizada. SI No *Las corrientes de aire transversales que puedan afectar al funcionamiento de los sistemas de extracción localizada, deben evitarse.*
- 6.- Se comprueba periódicamente el funcionamiento de los sistemas de extracción localizada. SI No *Comprobar periódicamente el caudal y la velocidad del aire en las campanas, o visualizar el flujo mediante tubos de humo.*
- 7.- Se lleva a cabo una limpieza y un mantenimiento periódicos de los elementos de la instalación de extracción localizada. SI No *El mantenimiento y limpieza completa de los sistemas de extracción localizada es necesario para lograr un funcionamiento correcto.*
- 8.- Se miden periódicamente las emisiones atmosféricas de los sistemas de extracción localizada para verificar el cumplimiento de lo legislado. SI No *Es preciso comprobar que las emisiones atmosféricas respeten las limitaciones impuestas por la reglamentación.*
- 9.- Los sistemas de extracción tienen depuradores o filtros. SI No *Pasa a la pregunta 12.*
- 10.- Se han caracterizado los residuos que se recogen en los depuradores o filtros y se gestionan y eliminan de acuerdo a la legislación aplicable. SI No *La legislación sobre residuos requiere la caracterización previa de los residuos para proceder a su gestión y eliminación.*
- 11.- Se han caracterizado los residuos generados en la limpieza y mantenimiento de los equipos de filtración y se eliminan correctamente. SI No *La legislación sobre residuos requiere la caracterización previa de los residuos para proceder a su gestión y eliminación.*

VENTILACIÓN

- 12.- Los locales de trabajo disponen de algún sistema de ventilación, forzada o natural, que asegura la renovación mínima del aire. SI No *Debe disponerse de un aporte de aire exterior entre 30 y 50 m³/h y ocupante.*
- 13.- El sentido de las corrientes de aire que provoca la ventilación de los locales aleja la contaminación de los puestos de trabajo. SI No *Las entradas y salidas de aire deben diseñarse de forma que el flujo no provoque la aparición de contaminación en zonas ocupadas.*
- 14.- Las tomas de aire exterior están alejadas de los puntos de descarga de aire contaminado. SI No *La situación de las entradas de aire debe estar alejada de las salidas para evitar la reintroducción de aire contaminado.*
- 15.- Se realiza un mantenimiento de los sistemas mecánicos de ventilación general. SI No *Los sistemas mecánicos de ventilación general deben ser incluidos en los programas de mantenimiento.*
- 16.- El local tiene instalación de aire acondicionado. SI No *Pasa a otro cuestionario.*
- 17.- En todos los locales a los que sirve el sistema de acondicionamiento hay suministro y extracción de aire o, en su defecto, se pueden abrir las ventanas. SI No *Para que el sistema funcione correctamente, todos los locales deben tener asegurado el suministro y evacuación de aire.*
- 18.- Los difusores y rejillas de impulsión funcionan correctamente y no están total o parcialmente obturados. SI No *Es imprescindible que los difusores y rejillas no estén obstruidos. Mediante tiras de papel podrá visualizar el movimiento del aire.*
- 19.- El programa de mantenimiento de la instalación de aire acondicionado incluye las operaciones de limpieza del equipo y sustitución de filtros. SI No *La limpieza de los equipos es fundamental, puesto que contribuye a evitar la formación de focos de contaminación y su dispersión.*
- 20.- Existen torres de refrigeración o cámaras de humidificación, se evita la formación de focos de contaminación biológica. SI No *Los aparatos húmedos son un foco de generación de contaminantes. Tener precauciones con el uso de biocidas.*

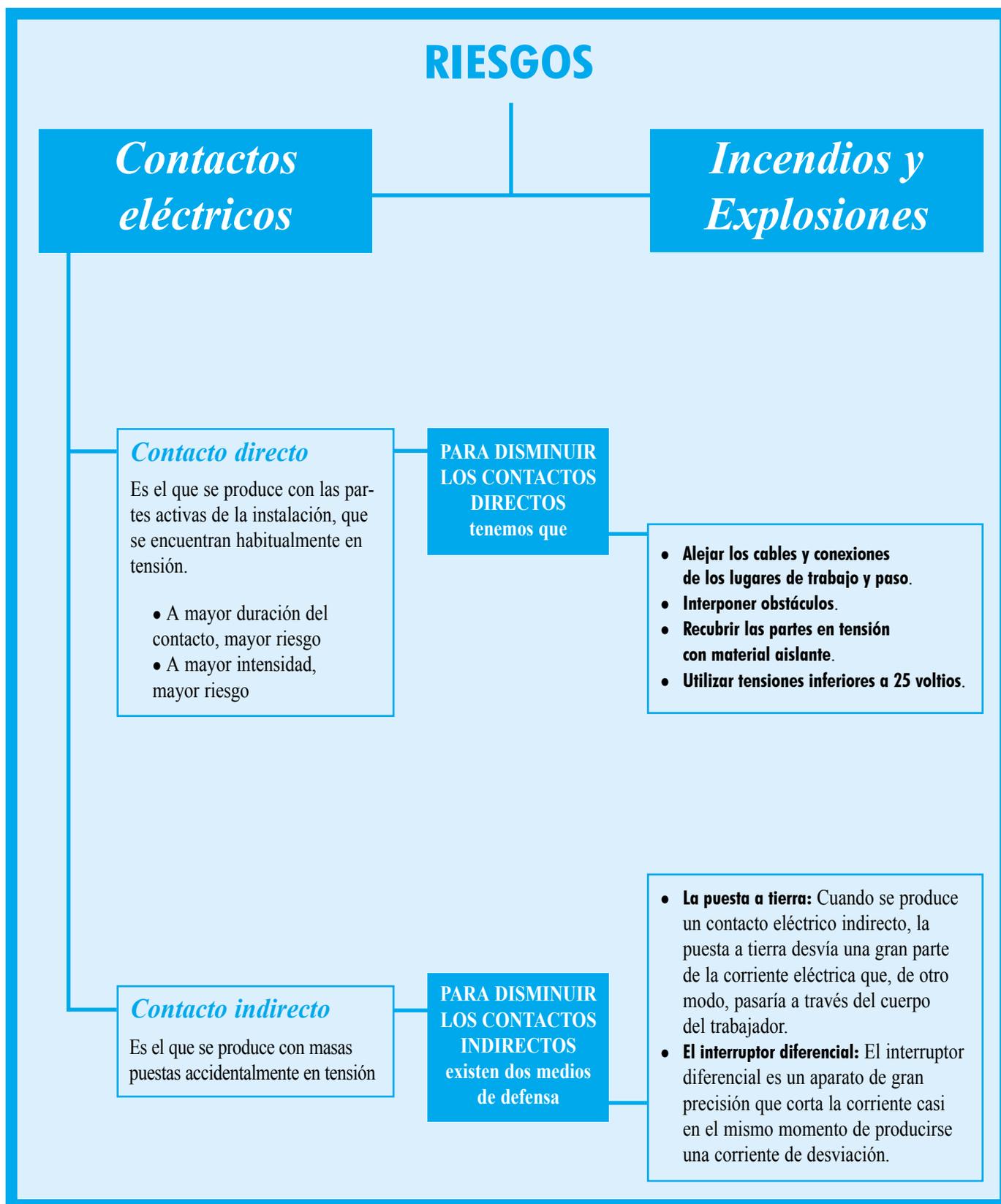
CRITERIOS DE VALORACIÓN		
Situación CORRECTA	Si se responde afirmativamente a TODAS las preguntas	Normativa aplicable: Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
Situación MEJORABLE	En el caso de responder afirmativamente sólo a una de estas cuestiones: 5 - 6 - 7 - 13 - 14 - 15 - 17 - 18 - 19 ó 20	
Situación DEFICIENTE	En el caso de responder afirmativamente a las cuestiones: 2 - 3 - 4 - 8 - 10 ó 12 conjuntamente con 5 - 6 y 7 ó 13 - 14 y 15 Ó tres respuestas afirmativas entre las cuestiones 17 - 18 - 19 y 20	
Situación MUY DEFICIENTE	Tres respuestas afirmativas entre las cuestiones 8 - 10 - 11 y 12 Ó responder afirmativamente a las cuestiones 2 - 3 y 4	



Riesgo eléctrico

La electricidad es una de las formas de energía más utilizada, proporcionando ayuda y bienestar en la mayoría de nuestras actividades, pero presenta importantes riesgos que es preciso conocer y

prever. El paso de la corriente eléctrica por el cuerpo humano puede producir quemaduras graves y muerte por asfixia o paro cardíaco.



Medidas preventivas

- Toda instalación, conductor o cable eléctrico debe considerarse conectado y bajo tensión. Antes de trabajar en ellos **se comprobará la ausencia de voltaje** con aparato adecuado.
- No realizar trabajos eléctricos sin estar **capacitado** y **autorizado** para ello. En estos casos, la reparación y modificación de instalaciones y equipos eléctricos es única y exclusivamente competencia **del personal de mantenimiento**, al cual se deberá acudir en caso de averías o nuevas instalaciones.
- Es importante prestar atención a los **calentamientos anormales** en motores, cables, armarios y equipos, notificándolo para su inmediata revisión.
- Al notar **cosquilleos** o el menor **chispazo** utilizando un aparato se debe proceder a su inmediata desconexión y posterior notificación.
- Debe tratarse de aumentar la resistencia del cuerpo al paso de la corriente eléctrica mediante la utilización de los equipos de protección individual adecuados, como guantes dieléctricos, casco, calzado aislante con suela de goma, etc.
- Al trabajar con máquinas o herramientas alimentadas por tensión eléctrica conviene aislarse utilizando **equipos y medios de protección individual certificados**.
- Todo equipo eléctrico, herramienta, transformador u otro con tensión superior a la de seguridad (24 voltios) o que carezca de características dieléctricas de doble aislamiento (") estará unido o **conectado a tierra** y en todo caso tendrá protección con **interruptor diferencial**. Debe comprobarse periódicamente el correcto funcionamiento de las protecciones.
- No utilizar **cables-alargadera** que no dispongan de conductor de protección para la alimentación de receptores con toma de tierra.
- Todo cable de alimentación eléctrica conectado a una toma de corriente estará dotado de **clavija normalizada**.
- Antes de **desconectar o desenchufar** de la alimentación un equipo o máquina, apagarlo con su interruptor. Las herramientas eléctricas se desconectarán al término de su utilización o pausa en el trabajo.
- Queda terminantemente prohibido desconectar máquinas, herramientas, o cualquier equipo eléctrico, tirando del cable. Siempre se debe **desconectar cogiendo la clavija-conector** y tirando de ella.
- Debe evitarse la utilización de aparatos o equipos eléctricos en caso de lluvia o humedad cuando: los cables u otro material eléctrico atraviesen charcos, los pies pisen agua o alguna parte del cuerpo esté mojada.
- Ante una **persona electrizada** no la toque directamente.

En general se debe comprobar que:

- **Se impide el acceso a las partes en tensión** manteniendo cerradas las envolventes, si es posible con llave, que debe ser guardada por la persona responsable.
- Los **interruptores de alimentación** son **accesibles** y que se conoce como utilizarlos en caso de emergencia.
- **Se retira** del uso todo **aparato** que se sospeche que presenta **algún problema**, y se coloca en lugar seguro con una etiqueta de "**NO USAR**", en espera de ser revisado por personal competente.
- Se **desconectan** de la red eléctrica las **herramientas y equipos** antes de proceder a su **limpieza, ajuste o mantenimiento**.

CINCO REGLAS DE ORO

Si tiene que trabajar en instalaciones eléctricas recuerde siempre:

1. **Cortar todas las fuentes en tensión**
2. **Bloquear los aparatos de corte**
3. **Verificar la ausencia de tensión**
4. **Poner a tierra y en cortocircuito todas las posibles fuentes de tensión**
5. **Delimitar y señalizar la zona de trabajo**

Legislación

REAL DECRETO 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

ORDEN DE 10 DE MARZO DE 2000, por la que se modifican las Instrucciones Técnicas Complementarias MIE-RAT 01, MIE-RAT 02, MIE-RAT 06, MIE-RAT 14, MIE-RAT 15, MIE-RAT 16, MIE-RAT 17, MIE-RAT 18 y MIE-RAT 19 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación



REAL DECRETO 614/2001, de 8 de junio

Disposiciones mínimas para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico

El pasado día 21 de junio se publicó en el Boletín Oficial del Estado el REAL DECRETO 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de

los trabajadores frente al riesgo eléctrico. A continuación os presentamos una breve ficha para que conozcáis en síntesis sus principales características.

Origen de la norma

Esta norma nace con el objetivo de actualizar la normativa aplicable a los trabajos con riesgo eléctrico, a la vez que procede a la derogación del capítulo VI de la Ordenanza General de seguridad e Higiene en el Trabajo, sustituyéndolo por una regulación acorde con el nuevo marco legal de prevención de riesgos laborales, coherente con la normativa europea y acorde con la realidad actual de las relaciones laborales.

Principales características de la norma y contenido fundamental

Establece el Real Decreto que su ámbito de aplicación se extiende al conjunto de las instalaciones eléctricas de los lugares de trabajo y a las técnicas y procedimientos para trabajar en ellas, o en sus proximidades. Determinando así las disposiciones mínimas de seguridad para la protección de los trabajadores frente al riesgo eléctrico en los lugares de trabajo.

Dividido en un breve articulado y un numeroso grupo de Anexos que explicitan técnicamente las medidas de protección. La primera parte del mismo se centra en definir las principales obligaciones empresariales así como las medidas a adoptar y las operaciones a realizar en trabajos con tensión y sin ella.

Si bien la obligaciones empresariales se presentan de forma genérica y como correlato a lo establecido en la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, lo cierto es que a la luz de los distintos anexos obtenemos una mayor concreción de las medidas mínimas a adoptar y los procedimientos a seguir. Los Anexos que se han incorporado y componen el Real decreto son los siguientes:

- Anexo I. Definiciones, Distancias límite de las zonas de trabajo.
- Anexo II. Trabajos sin tensión.
- Anexo III. Trabajos en tensión.
- Anexo IV. Maniobras, mediciones, ensayos y verificaciones.
- Anexo V. Trabajos en proximidad.
- Anexo VI. Trabajos en emplazamientos con riesgo de incendio o explosión. Electricidad estática.

Principales normas modificadas o derogadas

Capítulo VI del Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

ORDEN de 5 de Octubre de 2000 por la que se modifican los anexos I, III, IV y VI del Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el REAL DECRETO 363/1995, de 10 de Marzo de 1995.

BOE 5 de octubre de 2000

REAL DECRETO 1849/2000 de 10 de noviembre de 2000, por el que se derogan diferentes disposiciones en materia de normalización y homologación.

BOE núm. 289 de 2 de diciembre de 2000

Real Decreto 309/2001, de 23 de marzo, por el que se modifica el *Real Decreto 1879/1996*, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

BOE núm. 82 de 5 de abril de 2001

RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2001, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se acuerda la publicación de la relación de normas armonizadas en el ámbito del *Real Decreto 769/1999*, de 7 de mayo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la *Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 97/23/CE* relativa a los equipos a presión.

BOE núm. 82 de 5 de abril de 2001

REAL DECRETO 222/2001 de 2 de Marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la *Directiva 1999/36/CE*, del Consejo, de 29 de abril, relativa a equipos a presión transportables.

BOE núm. 54 de 3 de Marzo de 2001

ORDEN de 5 de abril de 2001 por la que se modifican los anexos I IV V VI y IX del Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo

BOE 5 de abril de 2001

Pregunta: Las trabajadoras de la limpieza desconocen los productos que utilizan ¿debe informárseles de las características de los productos? ¿por qué no están etiquetados los envases?.

Respuesta: Según el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario está obligado a informar a los trabajadores y sus representantes de los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores y que puedan afectar a su seguridad y salud. Está clara la obligación ya que los productos de limpieza son productos químicos la mayoría de ellos corrosivos y/o tóxicos.

Respecto a la otra cuestión planteada, todos los envases que contengan productos químicos aunque hayan sido trasvasados a envases más pequeños, deberán ir etiquetados en español y como mínimo deberá contener el nombre de la sustancia principal, los símbolos e indicaciones de peligro, las frases *R* de peligro y las frases *S* de medidas preventivas o precauciones tal y como se establece en el Real Decreto 363/1995 sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.

Pregunta: Soy una limpiadora me ha salido una dermatitis, no sé debido a que producto, ¿debe el empresario analizarme el origen de la reacción, puede negarse a cambiarme el producto si lo identificamos?.

Respuesta: Lo primero que debe hacerse es analizar los riesgos a que están expuestos los trabajadores, una vez identificados y evaluada la exposición a ese riesgo, el servicio de prevención, deberá establecer si la patología que sufre el trabajador está relacionada con la exposición a un riesgo concreto. Si esto es así, deberán arbitrarse las medidas técnicas y organizativas para que este trabajador no esté expuesto a ese riesgo, aunque ello implique la búsqueda de un puesto alternativo.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

EDITORIAL

El escenario que se nos presenta en el nuevo curso político no puede ser más negativo, con la imposición del Decreto el pasado 2 de Marzo donde, de forma unilateral, el Gobierno ha impuesto una reforma laboral muy lesiva para las condiciones de trabajo, agravando la precariedad en el Empleo, uno de los factores que más repercuten directamente en la siniestralidad laboral y la salud de los trabajadores en nuestro País.

También recordar que coincidiendo con el 2 de Marzo, (imposición del "Decretazo"), se movilizaron por segunda vez en un año los trabajadores de la construcción, ante la sangría humana que significan los accidentes laborales en éste sector. Los Sindicatos venimos denunciando la incidencia directa de la desregularización y flexibilización del mercado laboral con el aumento de la siniestralidad laboral en nuestro País, unido al reiterado incumplimiento empresarial de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si analizamos las estadísticas de accidentes de trabajo por sectores de actividad, veremos claramente la incidencia de la precariedad en las condiciones de trabajo.

¿Por qué se están produciendo cambios de los incrementos de la siniestralidad en los diferentes sectores?, fundamentalmente por que estamos asistiendo en el campo de la Prevención de Riesgos Laborales, a un proceso de traslación de riesgos a empresas o trabajadores autónomos, debido a la contratación o subcontratación de actividades. Por lo tanto, desde el punto de vista preventivo, la filosofía de la subcontratación podría resumirse igualmente en la reducción de los costes asociados a la prevención y reducción de las responsabilidades del empresario; en definitiva se subcontrata el riesgo y sus consecuencias.

La subcontratación como forma de organización del trabajo se ha convertido en una práctica cada vez más generalizada y como consecuencia de ello, en la mayoría de empresas conviven trabajadores pertenecientes a diferentes empresas.

Entre las opciones flexibilizadoras con que cuentan las empresas Españolas están, la Contratación Temporal, las Contratas y Subcontratas, las empresas de Trabajo Temporal, los trabajadores Autónomos; muchas veces todas éstas modalidades flexibilizadoras coinciden en el mismo centro de trabajo. Esta situación hace más compleja la organización de la actividad en la empresa pues una parte de los trabajadores desconocen los riesgos del centro de trabajo y aparecen descoordinaciones en la secuencia entre tareas. Todo ello hace que aumenten las posibilidades de sufrir accidentes por parte de los trabajadores externos.

Esta situación es muy preocupante, la subcontratación no es un fenómeno nuevo, lo cierto es que su dimensión y configuración actual si resulta novedosa y muy distante de sus orígenes y utilización inicial.

A todo esto tenemos que sumar, que somos el país de la UE con mayor temporalidad, estando la media Europea en un 12%, en nuestro país supone un 31% de los trabajadores, que a la misma vez soportan el 60% de los accidentes laborales con un aumento del 50% de los accidentes de trabajo. En los cinco años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales somos el País de la UE que mas ha aumentado la siniestralidad laboral.

Estábamos bien encaminados cuando en el proceso de Diálogo Social planteábamos limitar el abuso de la contratación y una Ley Reguladora de la subcontratación, limitando los encadenamientos, estamos convencidos que el Decreto del 2 de Marzo incidirá a corto plazo negativamente en la Salud y Seguridad de los trabajadores ya que agrede frontalmente las condiciones de trabajo, introduciendo mayor flexibilidad, desregularando el Contrato a Tiempo Parcial y aplicando un Contrato para la Formación desnaturalizado. Como consecuencia de su aplicación se incrementarán la Temporalidad y aumentarán las transferencias de los riesgos más peligrosos hacia pequeñas empresas al no haberse regulado la subcontratación de actividades. En definitiva esta nueva regulación del mercado laboral impuesta traerá más precarización.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

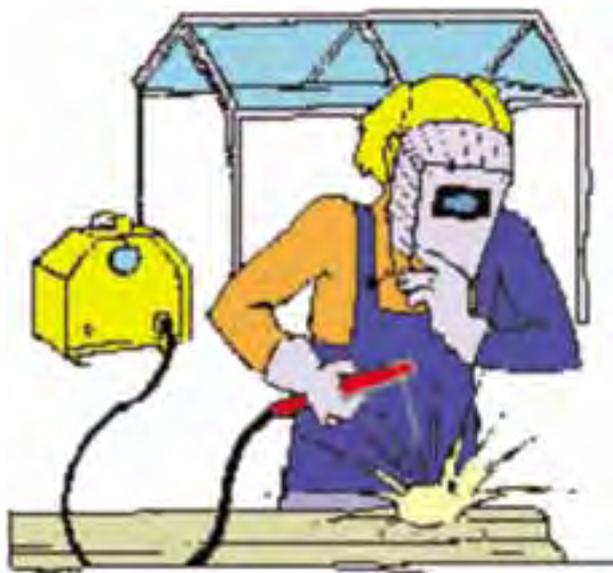
Sumario

Nº 5 / Agosto 2001

Editorial	1	Preguntas y Respuestas	7
Fichas prácticas	2	De interés	8
Normativa	7		



Soldadura



Riesgos

- ▶ **Riesgo eléctrico**
- ▶ **Quemaduras por contacto**
- ▶ **Lesiones por las radiaciones infrarrojas y ultravioletas**
- ▶ **Proyecciones de partículas a los ojos**
- ▶ **Humos de soldadura**
- ▶ **Riesgo de incendio**
- ▶ **Riesgo de explosión**

Medidas preventivas

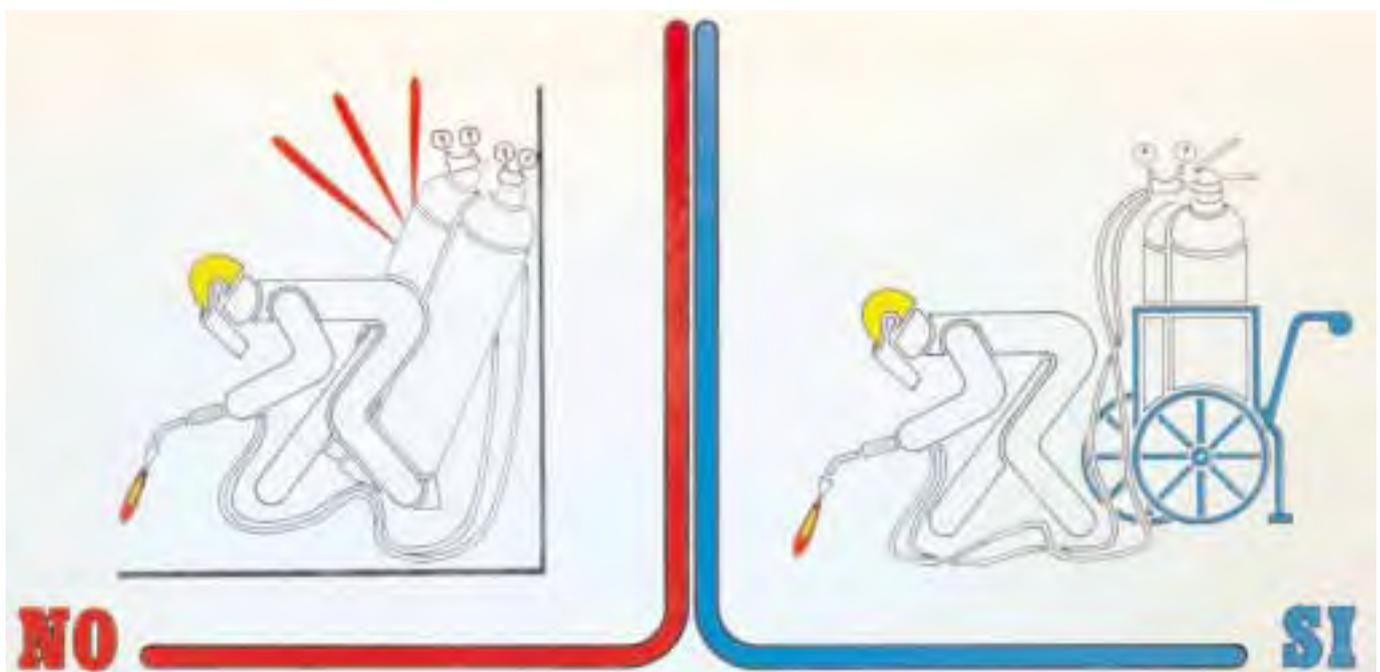
- ▶ Cuando se realicen trabajos de soldadura o corte se debe emplear equipo de protección personal consistente en:
 - ▶ Gafas o pantalla de protección facial adecuadas al tipo de soldadura específico o al corte.
 - ▶ Guantes de cuero.
 - ▶ Delantal de cuero.
 - ▶ Calzado de seguridad homologado.
 - ▶ Mandil de cuero.
 - ▶ Polainas.
- ▶ Apantallar, aislando, la zona de soldadura con mamparas ignífugas.
- ▶ Vigilar donde caen las chispas o material fundido.
- ▶ Al interrumpir el trabajo a las horas de comer o fin de jornada, se efectuará una inspección a fondo de la zona de soldadura o corte, para prevenir cualquier posible foco de ignición ocasionado por cabos de electrodo, chispas o proyecciones.
- ▶ Se deberá disponer de un extintor cerca de la cabina de soldadura.
- ▶ Se procurará no realizar trabajos de soldadura o corte en locales que contengan materias combustibles, inflamables o donde exista riesgo de explosión. No obstante, cuando sea necesario soldar por encima de material combustible, protéjalo con una lona ignífuga. Después de soldar en una zona de este tipo, debe quedar vigilancia para cortar posibles focos de incendios.
- ▶ El lugar de trabajo debe estar situado en un lugar bien ventilado, con suficiente movimiento de aire para evitar la acumulación de humos tóxicos o las posibles deficiencias de oxígeno. Cuando el lugar de trabajo no tenga estas características de ventilación natural será obligatorio soldar con un sistema de ventilación forzada.
- ▶ Al soldar o cortar plomo, zinc o aleaciones con cadmio o plomo se tomarán precauciones contra los humos, con ventilación forzada adecuada y respiradores si es necesario.



Medidas preventivas

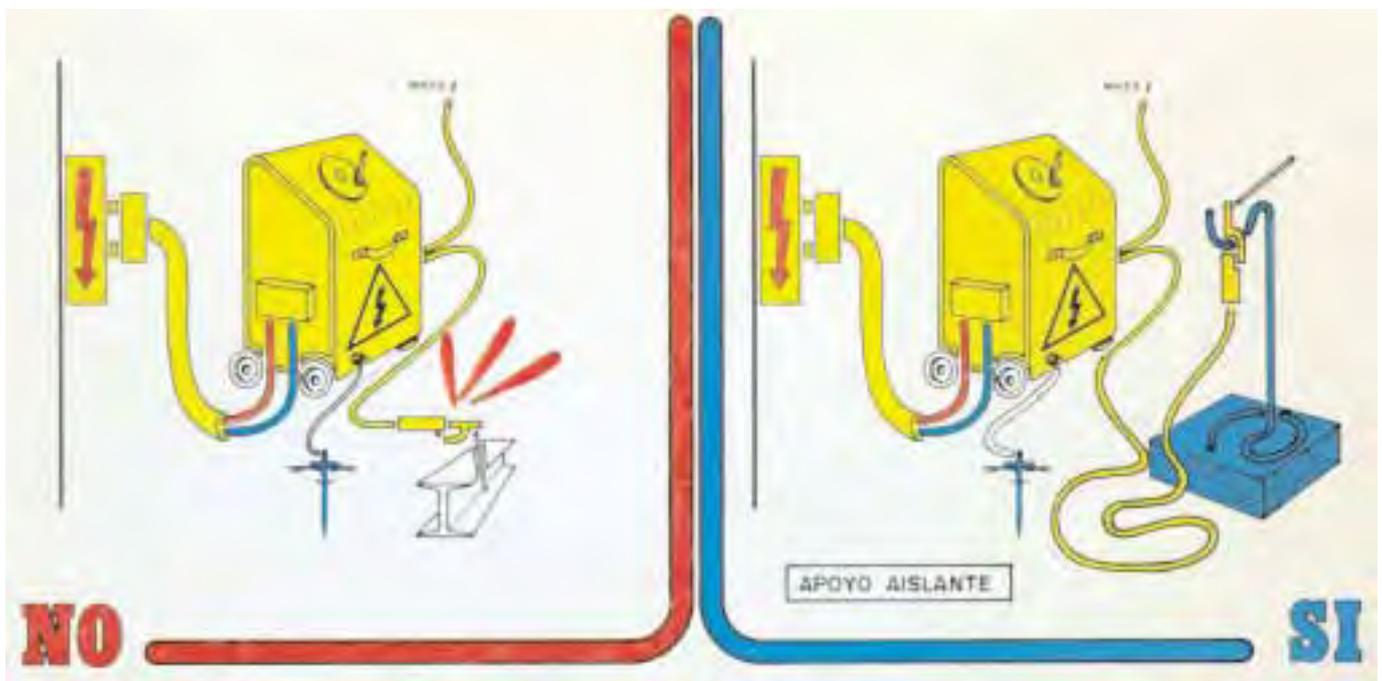
Soldadura oxiacetilenica o autogena

- En las botellas de oxígeno, las válvulas y la reductora de presión deben estar limpias de grasas y aceites.
- No se utilizará nunca oxígeno ni aire para desempolvar o limpiar ropa u otros objetos. No aplicar sobre piel desnuda.
- Las máquinas de soldar, nunca serán situadas debajo del lugar en que se este efectuando el trabajo, para evitar la caída de chispas y proyecciones sobre las botellas.
- Ante un incendio fortuito en el equipo de soldadura antes de intentar sofocarlo se procederá a cerrar rápidamente las válvulas de alimentación, si es posible.
- Nunca se soldará o cortarán bidones que hayan contenido líquidos o gases inflamables.
- Si la soldadura o el oxicorte es en el interior de un recipiente, nunca se introducirá en él botellas. El interior deberá estar suficientemente ventilado. Si es preciso realizar trabajos de soldadura en recipientes o canalizaciones que contengan o hayan contenido materiales inflamables, o explosivos, es preciso adoptar medidas especiales: vaciado, limpieza, llenado con agua, etc.
- Las botellas de gases se colocarán y fijarán para mantenerlas siempre en posición vertical, lejos de los focos de calor o llamas.
- Las bocas de los grifos de las botellas de oxígeno y acetileno deben apuntar en direcciones opuestas.
- Para el transporte se utilizará siempre un carro porta-botellas. Transportar las botellas con los grifos cerrados y las caperuzas puestas. Se permite el transporte en el carro de soldar sin poner las tapas protectoras, si es para un simple traslado y uso inmediato, pero deben tener sus válvulas cerradas durante el transporte.
- El equipo oxiacetilénico llevará válvulas de seguridad contra retrocesos en las botellas y en el soplete.
- Las mangueras para la conducción de gas acetileno u otro gas combustible serán de diferente color que las usadas para conducir oxígeno.
- Antes del uso de la instalación se revisará el estado de las mangueras, eliminando aquellas que se encuentren agrietadas o en mal estado.
- Las fugas de gas en manguera o valvulería se buscarán siempre con agua jabonosa y jamás mediante llama.
- Nunca se estrangulará una manguera para detener temporalmente el flujo de gas, por ejemplo para cambiar un soplete o una boquilla.
- Las mangueras serán, excepto casos anormales, de una sola pieza. Si fuera necesario hacer empalme, este se realizará con los racores de conexión standard, prohibiéndose el uso de tubo a tal fin. La fijación de la manguera sobre los diversos racores se hará inexcusablemente con abrazaderas; se prohíbe el uso de alambre.
- Después de una parada larga o en el inicio del trabajo se purgarán las conducciones y el soplete antes de aplicar la llama.



Medidas preventivas**Soldadura eléctrica**

- Siempre que se suelde con arco eléctrico se utilizarán medios adecuados para proteger o aislar al personal de las radiaciones lumínicas. No mirar jamás directamente el arco eléctrico.
- Se deben proteger los ojos de posibles proyecciones al picar o reparar el cordón de soldadura.
- Conectar el equipo según el siguiente orden:
 1. Los cables en el equipo de soldadura.
 2. El cable de puesta a tierra en la toma de tierra.
 3. El cable de masa a la masa
 4. El cable de alimentación de corriente en los bornes del interruptor, que estará abierto.
- Antes de efectuar un cambio de intensidad desconecte el equipo.
- Las conexiones con la máquina deben tener las protecciones necesarias y como mínimo fusibles automáticos y relé diferencial de sensibilidad media (300 mA) así como una buena toma de tierra.
- La superficie exterior de los portaelectrodos y los bornes de conexión para circuitos de alimentación de los aparatos de soldadura, deberán estar cuidadosamente dimensionados y aislados.
- Comprobar que los terminales de llegada de corriente no están al descubierto.
- En lugares húmedos, aíslese trabajando sobre una base de madera seca o alfombra aislante.
- No tocar la pinza y apoyarse en la mesa al mismo tiempo.
- No se deben apoyar las piezas sobre suelos sin aislarlas convenientemente de ellos.
- No tocar el electrodo una vez conectado al equipo.
- No introducir jamás el electrodo en agua para enfriarlo. Puede causar un accidente eléctrico.
- Se dispondrá junto al soldador de un recipiente o cubeta resistente al fuego para recoger los cabos de electrodo calientes al objeto de evitar incendios y quemaduras al personal.

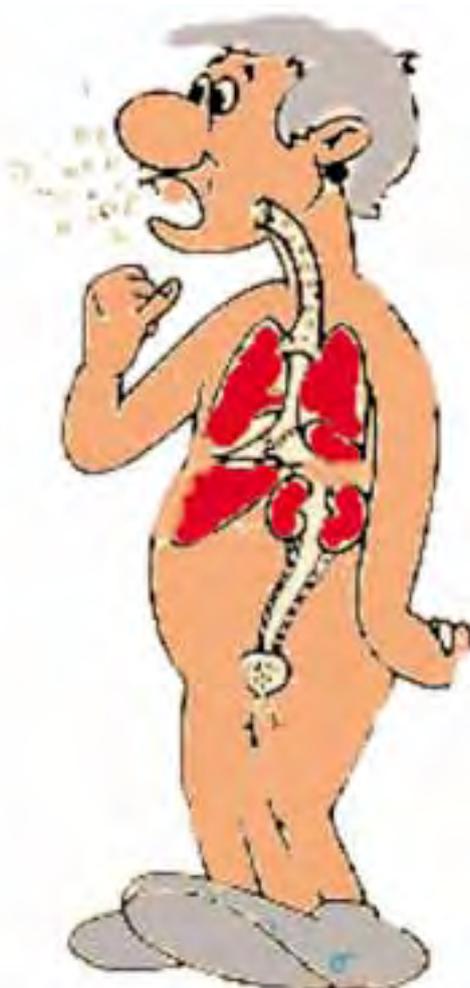
**Soldadura por punto**

- Se deben proteger los ojos de posibles proyecciones mediante el uso de gafas de protección.
- No se deben de realizar trabajos de soldadura por punto sin los guantes de cuero.



Asma laboral

El asma es una enfermedad inflamatoria de las vías aéreas, que se produce como respuesta del organismo ante la exposición a polvos, sustancias químicas, vapores o humos. Estos productos, actúan como "sensibilizadores" (sustancias que provocan reacciones alérgicas) o como "irritantes", produciendo una inflamación de la mucosa de vías aéreas y espasmo del músculo liso de sus paredes, lo que provoca una obstrucción al paso del aire



Síntomas

La presencia de tos seca, a menudo nocturna, disnea o dificultad respiratoria, pitos o sibilancias y opresión torácica, sobretodo en no fumadores, deben hacer sospechar un posible caso de asma. Estos síntomas se caracterizan porque:

- No existían antes de iniciar la actividad laboral o han empeorado.
- Se inician o se agravan en el lugar de trabajo, a veces después de finalizar la jornada laboral, e incluso pueden aparecer por la noche.
- Mejoran fuera del lugar de trabajo (fines de semana y vacaciones), y retornan casi inmediatamente al reanudar el trabajo.

Son muchas las ocupaciones asociadas con la posibilidad de desarrollar asma.

Principales actividades relacionadas con asma ocupacional

- ▷ Carpintería (maderas, barnices, etc)
- ▷ Pintura automóviles (resinas, endurecedores, etc)
- ▷ Agricultura y ganadería (polvos de grano, ácaros, etc)
- ▷ Panadería y confitería (harina, colorantes, etc)
- ▷ Industria química (isocianatos, pinturas, resinas, etc)
- ▷ Galvanizados (niquelado, cromados, etc)
- ▷ Industria de plásticos y resinas (anhídrido ftálico)
- ▷ Industria farmacéutica (antibióticos)
- ▷ Industria de detergentes (enzimas *b. subtilis*)

Diagnóstico

Sin olvidar que lo más importante son los síntomas y su evolución, existen pruebas que, en general, permiten un fácil diagnóstico del asma. Lo difícil es atribuirle una causa concreta. Entre las pruebas diagnósticas más importantes destacan:

- Pruebas cutáneas a los alérgenos laborales de alto peso molecular.
- Espirometría, con la que se puede valorar el grado de obstrucción actual de las vías aéreas.
- Test inmunológicos "in vitro" para el diagnóstico o confirmación en estas sustancias de alto peso molecular.
- Si existe obstrucción, es importante conocer si es reversible o no. Esto se estudia mediante la llamada "Prueba de broncodilatación".
- La obstrucción varía de un momento a otro, principalmente en relación con la actividad laboral. Por ello es aconsejable la "monitorización del flujo respiratorio máximo" durante el trabajo, los fines de semana y durante las vacaciones.
- Por último, es necesario confirmar un rasgo característico del asma, la hiperreactividad o contracción de las vías aéreas, mediante las "pruebas de provocación inhalatorias inespecíficas o específicas", que deberán ser realizadas por una unidad especializada.



Prevención

Lo ideal sería suprimir de los procesos productivos las sustancias responsables, pero ello no es siempre posible. Además, a diferencia de otros problemas de salud, basta la presencia de pequeñas cantidades, incluso por debajo de los límites permisibles, para que se den casos de asma. Por tanto lo más importante es un diagnóstico precoz del problema, ya que de ello dependerá la buena evolución de la enfermedad.

Ante una sospecha de asma debe comentar el problema con su médico de empresa o de familia, quién en colaboración con los especialistas intentara:

- Establecer la asociación entre su actividad laboral y el asma.
- Controlar los síntomas del asma con medicamentos.

Lamentablemente, una vez desencadenado el asma, muchas veces es necesario abandonar la exposición, cambiando de puesto de trabajo o incluso de ocupación.

Es una enfermedad inflamatoria de las vías aéreas, que se produce como respuesta del organismo ante la exposición a polvos, sustancias químicas, vapores o humos. Estos productos, actúan como "sensibilizadores" (sustancias que provocan reacciones alérgicas) o como "irritantes", produciendo una inflamación de la mucosa de vías aéreas y espasmo del músculo liso de sus paredes, lo que provoca una obstrucción al paso del aire.



REAL DECRETO 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

BOE núm 104 de 1 de mayo de 2001.

REAL DECRETO 379/2001, de 6 de abril por el que se aprueba el Reglamento de almacenamiento de productos químicos y sus instrucciones técnicas complementarias MIE-APQ-1, MIE-APQ-2, MIE-APQ-3, MIE-APQ-4, MIE-APQ-5, MIE-APQ-6 y MIE-APQ-7.

BOE núm. 112 de 10 de mayo de 2001

RESOLUCIÓN de 9 de abril de 2001, de la Secretaría General de Medio Ambiente, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 6 de abril de 2001, por el que se aprueba el Plan Nacional de Descontaminación y Eliminación de Policlorobifenilos (PCB), Policloroterfenilos (PCT) y Aparatos que los Contengan (2001-2010).

BOE núm 93 de 18 de abril de 2001.

*(Corrección de errores de
BOE núm. 111 de 9 de mayo de 2001)*

REAL DECRETO 412/2001, de 20 de abril por el que se regulan diversos aspectos relacionados con el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

BOE núm. 110 de 8 de mayo de 2001

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 507/2001, de 11 de mayo, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo.

BOE núm. 114 de 12 de mayo de 2001.

Pregunta: *¿Mi puesto de trabajo está situado en una zona común con aire acondicionado. La disposición de mi mesa de trabajo hace que reciba un chorro continuo de aire, aunque tengo ropa en el trabajo para abrigarme paso todo el tiempo encogida, helada y con permanentes catarros ¿Puedo solicitar que apaguen el aire?*

Respuesta: *El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril sobre de lugares de trabajo establece en su anexo III, regula las condiciones ambientales a las que los trabajadores deben estar expuestos. Por lo que comentas debería hacerse una evaluación de riesgos aplicando los criterios contenidos en ese Real Decreto y ver si se ajustan al mismo las condiciones medioambientales, si no es así, deberán acometerse las correcciones técnicas y organizativas necesarias.*

Pregunta: *¿existe alguna limitación al trabajo de mujeres en periodo de embarazo y lactancia?*

Respuesta: *La normativa en vigor sobre mujeres embarazadas y en periodo de lactancia si prevé limitaciones para realizar determinado tipo de trabajos, así el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dedica íntegramente a la protección de la maternidad haciendo especial hincapié en la adaptación del puesto de trabajo y a una evaluación específica teniendo en cuenta la peculiaridad de la mujer embarazada. Incide además en la necesidad de que la mujer embarazada no realice trabajos a turnos ni nocturnos. Y la obligatoriedad de cambio de puesto de trabajo, cuando las condiciones puedan afectar negativamente a la salud de la mujer embarazada o al feto.*

Está pendiente también la adaptación a nuestra normativa la transposición de la Directiva de la Unión Europea 92/85/CEE sobre la aplicación de medidas para promover la mejora y la seguridad de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que ala dado a luz o en periodo de lactancia...

Existe además reglamentaciones específicas que prohíben el trabajo con exposición a determinados riesgos de las mujeres embarazadas como son:

- *Trabajos con disolventes u otros compuestos que contengan Benceno.*
- *Trabajos que supongan un riesgo significativo de exposición a radiaciones ionizantes.*
- *Trabajos con exposición a plomo.*

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

Sobre siniestralidad laboral (de interés para todos)

A continuación reproducimos un escrito que circula por internet, en el que un albañil relata a la compañía aseguradora (en respuesta a una pregunta de ésta) cómo se había producido el accidente de trabajo que tantas lesiones le había causado

"Excelentísimos señores:

En respuesta a su pedido de informaciones adicionales declaro: en el ítem nº 1 sobre mi participación en los acontecimientos, mencioné: "tratando de ejecutar la tarea y sin ayuda", como la causa de mi accidente. Me piden en su carta que dé una declaración más detallada, por lo que espero que lo que sigue aclare de una vez todas sus dudas.

Soy albañil desde hace 10 años. El día del accidente estaba trabajando sin ayuda, colocando los ladrillos en una pared del sexto piso del edificio en construcción en esta ciudad. Finalizadas mis tareas, verifiqué que habían sobrado aproximadamente 250 kilos de ladrillo. En vez de cargarlos hasta la planta baja a mano, decidí colocarlos en un barril, y bajarlos con ayuda de una roldana que felizmente se hallaba fijada en una viga en el techo del sexto piso.

Bajé hasta la planta baja, até el barril con una soga y, con la ayuda de la roldana, lo levanté hasta el sexto piso, atando el extremo de la soga en una columna de la planta baja. Luego, subí y cargué los ladrillos en el barril. Volví a la planta baja, desaté la soga, y la agarré con fuerza de modo que los 250 kilos de ladrillos bajasen suavemente (debo indicar que en el ítem 1 de mi declaración a la policía he indicado que mi peso corporal es de 80 kilos).

Sorpresivamente, mis pies se separaron del suelo y comencé a ascender rápidamente, arrastrado por la soga. Debido al susto, perdí mi presencia de espíritu e irreflexivamente me aferré más aún a la soga, mientras ascendía a gran velocidad. En las proximidades del tercer piso me encontré con el barril que bajaba a una velocidad aproximadamente similar a la de mi subida, y me fue imposible evitar el choque. Creo que allí se produjo la fractura de cráneo.

Continué subiendo hasta que mis dedos se engancharon dentro de la roldana, lo que provocó la detención de mi subida y también las quebraduras múltiples de los dedos y de la muñeca. A esta altura (de los acontecimientos), ya había recuperado mi presencia de espíritu, y pese a los dolores continué aferrado a la cuerda. Fue en ese instante que el barril chocó contra el piso, su fondo se partió, y todos los ladrillos se desparramaron.

Sin ladrillos, el barril pesaba aproximadamente 25 kilos. Debido a un principio simplísimo comencé a descender rápidamente hacia la planta baja. Aproximadamente al pasar por el tercer piso me encontré con el barril vacío que subía. En el choque que sobrevino estoy casi seguro se produjeron las fracturas de tobillos y de la nariz. Este choque felizmente disminuyó la velocidad de mi caída, de manera que cuando aterricé sobre la montaña de ladrillos sólo me quebré tres vértebras.

Lamento sin embargo informar que cuando me encontraba caído encima de los ladrillos, con dolores insoportables, sin poder moverme y viendo encima de mí el barril, perdí nuevamente mi presencia de espíritu y solté la soga. Debido a que el barril pesaba más que la cuerda, descendió rápidamente y cayó sobre mis piernas, quebrándoseme las dos tibias.

Esperando haber aclarado definitivamente las causas y desarrollo de los acontecimientos, me despido atentamente."

Si después de leer esto, algún trabajador o trabajadora de este país sigue sin cumplir la normativa vigente en Seguridad y Salud Laboral, será señal inequívoca de que efectivamente "Spain is different" y NO tenemos arreglo

EDITORIAL

LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

El día 8 de agosto del 2000 se publicó el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprobaba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante LISOS).

Esta norma unifica en un solo texto el régimen sancionador del ordenamiento jurídico-social. Con ello se pretende clarificar la gran dispersión de la materia sancionadora social existente en numerosas leyes. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), constituía uno de los ejemplos más claros de esta dispersión al establecer su propio régimen sancionador.

Con su entrada en vigor el 1 de enero del 2001, quedan derogados, por lo tanto, todos estos regímenes para integrarse en una única norma. En este sentido, tal y como establece la Disposición derogatoria única, los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, y los artículos 45 a 52 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualquier otra disposición de igual o inferior rango en esta materia que se oponga a lo previsto en la LISOS, quedan derogados. Esto significa que a la hora de conocer el régimen sancionador en el campo de la prevención de riesgos laborales no debemos acudir a la LPRL sino al nuevo texto refundido 5/2000 (Capítulo II Sección 2ª Artículos 11,12,13 y el Capítulo VI Artículo 40.2).

Debemos decir, igualmente, que al tratarse de una mera unificación no existen modifi-

caciones realmente sustantivas. Salvo una reforma que comentaremos a continuación, el resto de los artículos constituyen, en general, una transcripción de los artículos de la LPRL con algunas modificaciones de redacción que no afectan al contenido de los mismos.

La única novedad, por lo tanto, radica en la interpretación que puede hacerse del artículo 13.12 del RD Leg. 5/2000 en relación con el art. 17.c) del Reglamento de los Servicios de Prevención. Al existir una contradicción entre ambos se plantea una derogación tácita del contenido del precepto reglamentario. Con ello se establece un criterio de independencia para el servicio de prevención ajeno más estricto.

Es decir, a partir de ahora las empresas que desarrollen las funciones del servicio de prevención ajeno no podrán tener ningún tipo de vinculación con la empresa. Se ha eliminado la necesidad de que esa vinculación pudiera afectar a la independencia del servicio. Ahora, cualquier relación tenga o no posibilidad de afectar a la independencia del servicio de prevención es constitutiva de una falta muy grave sancionable con una multa entre los 5 y los 100 millones de pesetas.

Quedan exceptuadas por la Ley de esta incompatibilidad las Mutuas que podrán constituirse como servicios de prevención ajenos respecto de sus asociados.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 6 / Septiembre 2001

Editorial	1	Normativa	8
Noticias	2	Preguntas y Respuestas	8
Fichas prácticas	3		



Informe de UGT: Un millón de trabajadores sufrieron accidentes laborales hasta junio

Precariedad y siniestralidad, dos caras de la misma moneda

Cerca de un millón de trabajadores sufrieron un accidente relacionado con el trabajo en el primer semestre del año, según un informe de UGT hecho público el 25 de septiembre. La reforma laboral impuesta por el Ejecutivo este año permite el aumento de la siniestralidad, una siniestralidad que se relaciona de forma directa con la subcontratación

Precariedad y siniestralidad son las dos caras de una misma moneda, según se desprende del informe sobre siniestralidad laboral, en el primer semestre de este año, dado a conocer por UGT; cerca de un millón de trabajadores han sufrido un accidente relacionado con el trabajo. De ellos, más de 487.000 han sufrido un accidente con baja en su lugar de trabajo y 66.000 fueron graves, muchos de los cuales quedarán marcados con minusvalías invalidantes.

UGT entiende que las reformas legales introducidas por el Gobierno, a través del Decreto del 2 de marzo, permiten el aumento de la siniestralidad que se relaciona de forma directa con la subcontratación. Los propios datos de la Administración ponen en evidencia esta situación. La subcontratación, como forma de organización del trabajo, se ha convertido en una práctica cada vez más generalizada. Como consecuencia en la mayoría de las empresas conviven trabajadores pertenecientes a diferentes empresas sin que exista una regulación normativa, fuertemente demandada por UGT, que ordene esta situación.

Entre las opciones flexibilizadoras con que cuentan las empresas españolas están la contratación temporal, las contratas y subcontratas, las Empresas de Trabajo Temporal, los trabajadores autónomos. Muchas veces, todas éstas modalidades flexibilizadoras coinciden en el mismo centro de trabajo. Esta situación hace más compleja la organización de la actividad en la empresa, pues una parte de los trabajadores desconocen los riesgos del centro de trabajo y aparecen descoordinaciones en la secuencia entre tareas. Todo ello provoca que los trabajadores externos tengan más probabilidades de sufrir accidentes.

El Sindicato hace referencia a estudios que ponen de manifiesto que, en las empresas de más de 10 trabajadores y menos de 250 trabajadores, de cada 100 trabajadores presentes en una empresa, 31 no guardan ninguna relación con el titular de la empresa principal, es decir, que son trabajadores de contratas, autónomos o trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal. Lo mismo ocurre por sectores de actividad en donde el 25% de los trabajadores no pertenecen a la empresa principal, destacando el sector de la construcción con un 32%.

Estos datos ponen de manifiesto que si bien la subcontratación no es un fenómeno nuevo, lo cierto es que su dimensión y configuración actual sí resultan novedosas y muy distantes de sus orígenes y utilización inicial.

A todo esto, tenemos que sumar que somos el país de la UE con la mayor tasa de temporalidad (un 31% frente al 12% de la media europea) y que el 60% de los accidentes laborales recae en los trabajadores contratados temporalmente (además la siniestralidad laboral aumentó en un 50% en estas situaciones laborales precarias). Esto ha provocado que España encabece, en los cinco años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la lista de países donde más se ha incrementado la siniestralidad.

Las conclusiones del Plan Nacional de Seguimiento de Empresas de Alta Siniestralidad no pueden ser más elocuentes y descriptivas de la situación. De las 36.000 empresas que sumaban más del 40% de la siniestralidad en el conjunto de nuestro país en el año 2000, el 54% con menos de 250 trabajadores no tenían designado Delegado de Prevención (situándose en el 75% en el sector de la construcción). En este mismo tramo de empresas, el 64% no había constituido el Comité de Salud y Seguridad (en el sector de la construcción este porcentaje se eleva al 86%). Respecto a la constitución obligatoria de las modalidades preventivas, el 31% no había optado por ninguna modalidad, especialmente preocupante es la situación de las empresas de entre 250 y 499 trabajadores en donde el 27% no contaba con ninguna modalidad preventiva organizada.

A pesar de haber transcurrido cinco años desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas con mayor siniestralidad en el año 2000, el 48% no había realizado la evaluación de riesgos, el 70% no había facilitado ninguna formación preventiva a sus trabajadores y el 87,5% no tenía elaborado el Plan de Emergencias.

Estos datos hablan por sí mismos. Urge la adopción de acciones con medidas preventivas que minimicen esta situación. Por ello, desde UGT, demandamos la articulación normativa urgente de las obligaciones y responsabilidades en la contratación y subcontratación de actividades articulando la actividad de los trabajadores autónomos, el desarrollo reglamentario de la coordinación preventiva de actividades de las empresas que concurren en un mismo centro de trabajo, la reducción de la jornada laboral en los sectores de mayor peligrosidad, la creación de la figura del delegado sectorial y territorial, además de una ordenación, adecuada y coordinada, de las actuaciones de control y vigilancia del cumplimiento normativo.

Herramientas manuales

Denominaremos herramientas de mano a todos aquellos útiles simples para cuyo funcionamiento actúa única y exclusivamente el esfuerzo físico del hombre, exceptuando las accionadas por energía eléctrica o por medios neumáticos.

Riesgos

- ◆ **Proyecciones de partículas a los ojos** ◆ **Golpes y caídas de las herramientas**
- ◆ **Cortes y pinchazos** ◆ **Explosión o incendio (chispas en ambientes explosivos o inflamables)**

Medidas preventivas generales

- En cada trabajo se utilizará la herramienta adecuada, empleándola para la función que fueron diseñadas. No se emplearán, por ejemplo, llaves por martillos, destornilladores por cortafíos, etc.
- Cada usuario comprobará el buen estado de las herramientas antes de su uso, inspeccionando cuidadosamente mangos, filos, zonas de ajuste, partes móviles, cortantes y susceptibles de proyección, y será responsable de la conservación tanto de las herramientas que él tenga encomendadas como de las que utilice ocasionalmente. Deberá dar cuenta de los defectos que se observe a su superior inmediato, quien las sustituirá si aprecia cualquier anomalía.
- Las herramientas se mantendrán limpias y en buenas condiciones.
- No se utilizarán herramientas con mangos flojos, mal ajustados y astillados. Se tendrá especial atención en los martillos y mazas.
- Se prohíbe lanzar herramientas; deben entregarse en mano.
- Nunca se deben de llevar en los bolsillos. Transportarlas en cajas portátiles.
- En trabajos en altura se llevarán las herramientas en bolsa o mochila existentes a tal fin o en el cinto porta-herramientas, con el fin de tener las manos libres.
- Cuando se trabaje en alturas se tendrá especial atención en disponer las herramientas en lugares desde los que no puedan caerse, ni originar daños a terceros.
- Las herramientas de corte se mantendrán afiladas y con el corte protegido o tapado mediante tapabocas de caucho, plástico, cuero, etc.
- Las herramientas deberán estar ordenadas adecuadamente, tanto durante su uso como en su almacenamiento, procurando no mezclar las que sean de diferentes características.
- En caso de duda sobre la utilización correcta de una determinada herramienta, se pedirán aclaraciones al jefe inmediato antes de usarla.



Medidas preventivas concretas

Martillos y mazas

- ◆ Como protección, se usarán gafas de seguridad en todos los trabajos con estas herramientas, y si hay otros operarios próximos se protegerán de igual forma.
- ◆ No utilizar un mango rajado aunque se haya reforzado con una ligadura.
- ◆ Emplear martillos cuya cabeza presente aristas y esquinas limpias, evitando las rebabas, que pueden dar lugar a proyecciones.
- ◆ En las herramientas con mango se vigilará el estado de solidez de éste y su ajuste en el ojo de la herramienta. Los mangos no presentarán astillas ni fisuras. Se prohíbe ajustar mangos mediante clavos o astillas.
- ◆ En el golpeo con mazas se cuidará de que ninguna persona ni objeto esté en el radio de acción del mazo.



Cuchillos y Navajas

- ◆ Se deben emplear bien afilados.
- ◆ Nunca emplearlos con los mangos rajados, astillados o mellados.
- ◆ No utilizarlos como destornilladores, bien sea por su punta o por su filo.
- ◆ Los trabajos con estas herramientas se harán realizando los movimientos de corte desde el cuerpo del trabajador hacia fuera.



Tijeras

- ◆ Deberán ir siempre en sus bolsas o fundas protectoras.
- ◆ En las tijeras de cortar chapa se prestará especial atención a su manejo, así como a la existencia de un tope en las mismas que impida el aprisionamiento de los dedos de quien las use.



Limas

- ◆ Se prohíbe utilizar estas herramientas sin mango, con las puntas rotas o los dientes engrasados o desgastados. La espiga debe montarse sobre un mango liso sin grietas y la fijación debe asegurarse mediante una virola o brazadera.
- ◆ No se podrán utilizar las limas como palanca, martillo, punzón o para otros fines distintos a los que son propios.
- ◆ Para mantenerlas limpias de grasa y restos de materiales se limpiarán con cepillo de alambre.



Sierras

- ◆ No serrar con demasiada fuerza; la hoja puede doblarse o partirse y producir la consiguiente herida.
- ◆ Las sierras se conservarán bien afiladas y engrasadas. Se encomendará el afilado a personas especializadas.
- ◆ Se protegerán, para su conservación y transporte, con fundas de cuero o plástico adecuado.



Llaves

- ◆ No se debe usar una llave con fisuras o que esté en mal estado
- ◆ Está prohibido utilizarla a modo de martillo o para hacer palanca.
- ◆ Se mantendrán siempre limpias y sin grasa.
- ◆ Se debe utilizar para cada trabajo el tipo y el calibre de llave adecuada. La llave deberá ajustar a la tuerca y se situará perpendicularmente al eje del tornillo.
- ◆ El esfuerzo sobre la llave se hará tirando, no empujando. Si no existiera posibilidad de tirar, se empujará con la mano abierta.
- ◆ En caso de llaves ajustables o inglesas, la mandíbula fija se colocará al lado opuesto de la dirección de tiro o empuje de forma que la quijada que soporte el esfuerzo sea la fija.
- ◆ Nunca rectificar llaves en la muela o esmeril para adaptar su abertura.
- ◆ Preferentemente se usarán llaves fijas o de estrella en lugar de llaves ajustables.
- ◆ No se emplearán tubos o cualquier elemento para aumentar el brazo de palanca en llaves fijas o ajustables no concebidas para ello.
- ◆ Se prohíbe utilizar suplementos en las bocas de las llaves para ajustarlas a las tuercas.



Destornilladores

- ◆ Se prohíbe utilizarlos con el mango agrietado o suelto.
- ◆ No usar con la boca de ataque redondeada, afilada o mellada.
- ◆ El vástago del destornillador no puede estar torcido.
- ◆ Nunca utilizar como cincel o palanca. Sólo debe emplearse para apretar y aflojar tornillos.
- ◆ Se empleará el tamaño adecuado en cada caso, teniendo en cuenta que la palanca del destornillador debe ajustarse hasta el fondo de la ranura del tornillo, pero sin sobresalir lateralmente.



Fichas prácticas

- ◇ El vástago se mantendrá siempre perpendicular a la superficie del tornillo.
- ◇ No utilizar sobre piezas sueltas y sujetas éstas por la mano. En piezas pequeñas es más fácil que el destornillador se salga de la ranura. Por ello, la pieza se sujetará con tornillos de ajustador o con tenazas para evitar lesiones. Las manos se situarán siempre fuera de la posible trayectoria del destornillador. ¡Ojo con poner la mano detrás o debajo de la pieza a atornillar!.
- ◇ Se evitará apoyar sobre el cuerpo la pieza en la que se va a atornillar, ni tampoco se apoyará el cuerpo sobre la herramienta.
- ◇ Sus mangos serán aislantes a la corriente eléctrica.

Tenazas y alicates

- ◇ No emplearlos con las mandíbulas desgastadas o sueltas.
- ◇ El filo de la parte cortante no debe estar mellado.
- ◇ No se deben usar en lugar de llaves para soltar o apretar tuercas o tornillos.
- ◇ Tampoco se pueden emplear para golpear sobre objetos.
- ◇ El uso de alicates para cortar hilos tensados exige sujetar firmemente ambos extremos del hilo para evitar que puedan proyectarse involuntariamente. Para estos trabajos se usarán obligatoriamente las gafas de protección.
- ◇ Las tenazas se emplearán únicamente para sacar clavos.
- ◇ Respecto a las tenazas de sujetar pistoletas, cortafíos, etc., se comprobará que estén apretadas correctamente sobre la herramienta a sujetar.



Cortafíos, cinceles, pistolestes, Barrenas y Punzones

- ◇ Cuando se usen cortafíos, punteros, etc., se hará sujetándolos con las pinzas o tenazas o empleando protectores de goma en los mismos, nunca con las manos directamente.
- ◇ Las herramientas que actúen por percusión se utilizarán con protectores de goma.
- ◇ Debe realizarse una limpieza periódica de las rebabas existentes en las herramientas de percusión (cortafíos, cinceles, barrenas, etc.).
- ◇ Nunca utilizarlos con las cabezas astilladas, saltadas o con rebordes.
- ◇ No usar con las cabezas y bocas de ataque mal templadas; el templado debe realizarlo personal especializado.
- ◇ No emplearlos con los filos romos o saltados. Deberán estar afiladas para facilitar el trabajo.
- ◇ Se manejarán con guantes de protección y haciendo uso de gafas protectoras.
- ◇ No manejarlos jamás a modo de palancas, destornilladores o llaves.
- ◇ Utilizar un cincel suficientemente grande para el trabajo que se realice.
- ◇ Usar el martillo de peso adecuado al tamaño del cincel.
- ◇ Tener la pieza sobre la que se trabaje firmemente sujeta.
- ◇ Es imprescindible usar gafas protectoras.



Hachas

- ◇ Deberán estar siempre bien afiladas; un filo defectuoso, aparte de exigir mayor esfuerzo, resulta peligroso.



Metros metálicos

- ◇ Se prohíbe utilizar metros metálicos en instalaciones eléctricas.



Equipos de Protección Individual

Un Equipo de Protección Individual es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos y que pueda aumentar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

El uso de Equipos de Protección Individual es una medida de prevención de carácter excepcional, a la que tan sólo se debe recurrir cuando se han agotado todas las vías alternativas que preceptivamente se deben implantar con carácter prioritario para eliminar el riesgo. También debe contemplarse el uso de estos equipos como complemento de otras actuaciones que, tras haber sido implantadas, no garantizan un control suficiente de la situación de riesgo y, asimismo, provisionalmente, mientras se adoptan las medidas correctoras colectivas.



Los Equipos de Protección Individual y la legislación

La Unión Europea ha desarrollado una legislación, dirigida a los fabricantes y a sus representantes legalmente establecidos en la Comunidad, que regula la comercialización y libre circulación de los Equipos de Protección Individual (EPI) por Real Decreto 1407/1992, y otras disposiciones dirigidas a los empresarios que regulan la utilización de los EPI (Real Decreto 773/1997).

□ **Real Decreto 1407/1992**

Regula las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los EPI. Se establecen unos requisitos de idoneidad para que los EPI, cuando satisfagan las exigencias requeridas, se comercialicen identificándolos con la marca CE. Asimismo, establece que el fabricante tiene la obligación de elaborar y entregar al usuario un folleto informativo sobre la correcta utilización y conservación del equipo.

El fabricante debe certificar que el EPI comercializado cumple lo dispuesto en este Real Decreto estampando en cada EPI el marcado de conformidad CE, como declaración de conformidad.

□ **Real Decreto 773/1997**

Regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización de EPI por los trabajadores. Establece las obligaciones generales del empresario, los criterios para el empleo y las condiciones que deben reunir los EPI, su elección, utilización, etc.

Legislación

REAL DECRETO 1407/1992, DE 20 DE NOVIEMBRE. (Ministerio de Relaciones con las Cortes, BOE 28.12.92, rect. BOE 24.2.1993), modificado por:

ORDEN DE 16 DE MAYO DE 1994. (Ministerio de Industria y Energía, BOE 1.6.94).

REAL DECRETO 159/1995 DE 3 DE FEBRERO. (Ministerio de la Presidencia, BOE 8.3.95, rect. BOE 22.3.95).

ORDEN DE 20 DE FEBRERO DE 1997. (Ministerio de Industria y Energía, BOE 6.3.97).

REAL DECRETO 773/1997 DE 30 DE MAYO. (Ministerio de la Presidencia, BOE 12.6.97, rect. BOE 18.7.97).

La gestión de los Equipos de Protección Individual

Antes de la elección de una prenda de protección personal como medida de protección frente a una determinada situación de riesgo, se deben analizar los siguientes aspectos:

1. Necesidad de uso

Como ya hemos dicho, debe estudiarse, en primer lugar, la posibilidad de eliminar la situación de riesgo mediante el empleo de técnicas de protección colectiva u otras medidas organizativas. Se deberá recurrir al uso de prendas de protección personal en los siguientes casos:

Cuando se han agotado todas las vías alternativas que preceptivamente deben implantarse con carácter prioritario (de prevención, protección colectiva u organizativa).

Como complemento de las medidas anteriores cuando su implantación no garantiza un control suficiente del riesgo.

Provisionalmente, mientras se adoptan las medidas de protección colectiva. Siempre en tareas de rescate o en situaciones de emergencia.



2. Selección

El empresario tiene la obligación de proceder a una minuciosa apreciación de las características de los EPI para evaluar en qué medida cumplen con los requisitos exigibles. Entre ellas están:

- Grado necesario de protección que precisa una situación de riesgo.
- Grado de protección que ofrece el equipo frente a esa situación.
- Ser adecuado a los riesgos contra los que debe proteger, sin constituir, en sí mismo, un riesgo adicional.
- Evitar, en lo posible, que el EPI interfiera en el proceso productivo.
- Tener en cuenta las exigencias ergonómicas y de salud del trabajador.
- Adecuarse al usuario tras los ajustes requeridos.
- Contemplar la posible coexistencia de riesgos simultáneos.

3. Distribución

La distribución de los EPI debe ser personalizada, ya que deben ajustarse a las características anatómicas de cada trabajador. Cada usuario debe ser instruido sobre las características de los equipos que se le entregan, siguiendo las indicaciones que se le han dado al respecto, y debe ser responsable de su mantenimiento y conservación.

4. Supervisión

Es imprescindible la intervención del Servicio o del Técnico de Prevención en el proceso que va desde la elección hasta la correcta utilización o conservación del EPI para conseguir resultados óptimos del equipo necesario ante un riesgo.

El Servicio de Prevención debe estar al corriente de los problemas que se presentan en la utilización de protecciones personales y de la forma correcta de utilización. El Servicio de Prevención debe controlar que no haya excepciones en las zonas en las que el uso de los EPI sea obligado.



5. Consulta a los trabajadores

En todas las etapas de gestión de los Equipos de Protección Individual, el empresario consultará a los trabajadores, sea directamente o a través de sus delegados de prevención.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

BOE núm. 178 de 26 de julio de 2001

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

REAL DECRETO 909/2001, de 27 de julio, por el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios para la prevención y control de la Legionelosis.

BOE núm. 180 de 28 de julio de 2001

MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

REAL DECRETO 786/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad contra incendios en los establecimientos industriales

BOE núm. 181 de 30 de julio de 2001

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

BOE núm. 148 de 21 de junio de 2001

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

BOE núm. 162 de 7 de julio de 2001

Pregunta: Trabajo en una industria química (Industrial Química del Nalón), asimismo pertenezco a la Sección Sindical de nuestro Sindicato como delegado de Formación. Mi pregunta radica en torno a una disputa que sostengo con miembros de otros sindicatos (Comisiones Obreras) los cuales sostienen la obligatoriedad de que los miembros que forman parte del Comité de Salud y Seguridad Laboral en la Empresa sean asimismo miembros del Comité de Empresa o de Centro.

Yo entiendo que como miembro de una Sección Sindical ya se es por derecho propio o delegado del Sindicato "representante de los trabajadores", algo que ellos me ponen en duda, incluso tratan de negar tal derecho de representación de los trabajadores aludiendo que sólo ostentan dicha representación los miembros de dichos Comités de Centro o de Empresa.

Mi pregunta es la siguiente:

¿Es obligatorio pertenecer al Comité de Centro o de Empresa para ser Delegado de Prevención en el seno del Comité de Salud y Seguridad Laboral?

Respuesta: Respecto a tu pregunta tienes razón en cuanto a la participación de las secciones sindicales a través del Delegado Sindical en la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 34 punto 2). Igualmente, la misma Ley en su artículo 38 prevé la participación con voz pero sin voto de los Delegados Sindicales, así como los asesores técnicos que se estimen conveniente.

Pregunta: Trabajo en una empresa del sector metalúrgico y soy Delegado de Prevención de UGT, ¿está obligada la empresa a suministrar gafas de seguridad graduadas a todos los trabajadores que estén obligados a llevar gafas de seguridad. Muchas gracias.

Respuesta: El art. 17.2 LPRL dice: "el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores EPI's adecuados para el desempeño de sus funciones". Además, Artículo 5.1.b) del Real Decreto 773/1997 relativo a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, dice que los EPIs deberán "tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador". Por lo que considero que el empresario debe suministrar gafas de protección graduadas a quien las necesite.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

EDITORIAL

Previsiblemente cuando esta publicación salga a la luz el Gobierno una vez más habrá desarrollado un nuevo ataque contra los derechos y la dignidad de los trabajadores. Desde el pasado verano se ha anunciado a través de los medios de comunicación la inminente firma de un convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia, a través del cual se pretende iniciar un control toxicológico a todos los trabajadores fallecidos en accidentes laborales, vulnerando una vez más los derechos fundamentales de los trabajadores y el de sus familias.

La finalidad de esta iniciativa es realizar un control toxicológico de los trabajadores fallecidos en accidentes laborales, con objeto de velar por la seguridad en el trabajo, reducir los accidentes y conocer las causas de los mismos. Difícilmente un control de toxicidad ayudará a la consecución de estos objetivos. En primer lugar porque no tiene un carácter preventivo, ni desde el punto de vista de las drogodependencias, al no abordarlas como una cuestión de salud, ni desde la esfera de la seguridad y salud en el trabajo al tratarse de una política reactiva y no preventiva de la siniestralidad en nuestro país. En segundo lugar, porque en relación con la teórica investigación de causas de los accidentes, se está propugnando la instauración a priori y como causa única del accidente el estado biológico del trabajador; eliminando la esfera laboral, las condiciones de trabajo y las circunstancias que rodearon la materialización del accidente. El propio mecanismo diseñado resulta además muy inadecuado para la consecución de los objetivos propuestos. El tratamiento de todos los trabajadores fallecidos por accidente no se realizará eficaz-

mente. Son numerosos los supuestos en los que la muerte del trabajador no es inmediata por lo que existe una desviación muy importante de toda la información que se obtenga.

UGT apoyará cualquier medida que realmente contribuya a reducir las elevadas cifras de siniestralidad de nuestro país y a establecer un medio laboral seguro y saludable. Pero de igual forma, denunciará todas aquellas acciones como la que nos ocupa, en la que la dignidad del trabajador se ve afectada gravemente por actuaciones administrativas "oportunistas" o de "imagen" y que en nada contribuyen al desarrollo y garantía de sus derechos sino a fomentar prácticas que vulneran no sólo sus derechos como trabajador sino como persona. Para delimitar responsabilidades y evitar la siniestralidad hay que investigar las causas objetivas de los accidentes y las condiciones laborales que los originan y obligar al cumplimiento de la normativa en vigor por parte de los empresarios.

Todo hace suponer que el gran beneficiado de esta iniciativa no serán los trabajadores, sino las mutuas de accidentes de trabajo y las empresas que tratarán de eludir sus responsabilidades y la ausencia de una organización adecuada del trabajo a través de la estrategia permanente de culpabilizar a la víctima criminalizando al trabajador.

En definitiva, una medida más que sólo conduce a desenfocar el problema y evitar abordar las causas reales de la siniestralidad sin ofrecer, además, garantías sobre el tratamiento y uso de los datos personales del estado biológico del trabajador y sobre cuya legalidad discrepamos frontalmente.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 7 / Octubre 2001

Editorial	1	Preguntas y Respuestas	7
Fichas prácticas	2	De interés	8
Normativa	7		



Los Disolventes

Los disolventes son compuestos o mezclas líquidas de compuestos químicos capaces de disolver otras sustancias de utilización industrial

Los disolventes son uno de los grupos de productos químicos industriales de mayor uso, producidos y utilizados en grandes cantidades bajo una gran variedad de denominaciones comerciales y químicas en casi todas las industrias.

La mayoría son inflamables y prenden fuego fácilmente. Son muy volátiles pudiendo formar con gran rapidez una mezcla explosiva aire/vapor del disolvente.

Algunos disolventes pueden ser sumamente peligrosos para la salud y hasta mortales si se utilizan sin las precauciones adecuadas. El conocimiento de los riesgos constituye la mejor prevención y protección del trabajador contra esos riesgos.

Utilización

Aplicaciones múltiples

- ▶ Para limpiar, quitar la suciedad de superficies metálicas, procesos de extracción selectiva (lubricantes, grasas y productos medicinales de semillas, etc.).
- ▶ Como vehículo para la aplicación de determinados productos tales como pinturas, lacas, barnices, etc.

Aplicaciones específicas

- ▶ Medio de reacción en síntesis química.
- ▶ Plaguicidas.



Los disolventes se pueden encontrar en casi todos los sectores industriales, como ejemplo se pueden citar:

- ▶ Refinerías de petróleo
- ▶ Industria de los plásticos
- ▶ Industria textil
- ▶ Industria química y farmacéutica.
- ▶ Imprentas
- ▶ Tintorerías
- ▶ Industria de la madera
- ▶ Industria del caucho
- ▶ Industria del calzado
- ▶ Formulación de pinturas, lacas y barnices

ENTRE LOS RIESGOS INDUSTRIALES DE EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS, LOS DISOLVENTES SE SITUAN ENTRE LOS MÁS FRECUENTES



NO COMER O FUMAR EN ÁREAS DONDE ESTÉN PRESENTES LOS DISOLVENTES

Clasificación de disolventes más representativos

HIDROCARBUROS ALIFÁTICOS: Pentano Hexano Heptano Otros hidrocarburos saturados	GLICOLES: Etilenglicol Propilenglicol	ALCOHOLES: Alcohol metílico Alcohol etílico Alcohol isopropílico	CETONAS: Acetona Metil etil cetona
HIDROCARBUROS ALICÍCLICOS: Ciclohexano Terpenos (trementina) Pinenos	ÉSTERES: Acetato de etilo Acetato de metilo	ÉTERES DE GLICOLES: Éter monoetílico de etilenglicol (cellosolve) Éter monometílico de etilenglicol (metilcellosolve)	ÉTERES: Éter etílico Éter isopropílico Dioxano
HIDROCARBUROS AROMÁTICOS: Benceno Tolueno Xilenos Etilbenceno	HIDROCARB. HALOGENADOS: Tetracloruro de carbono Cloroformo Cloruro de metileno Tricloroetileno Percloroetileno		

Riesgos para la salud

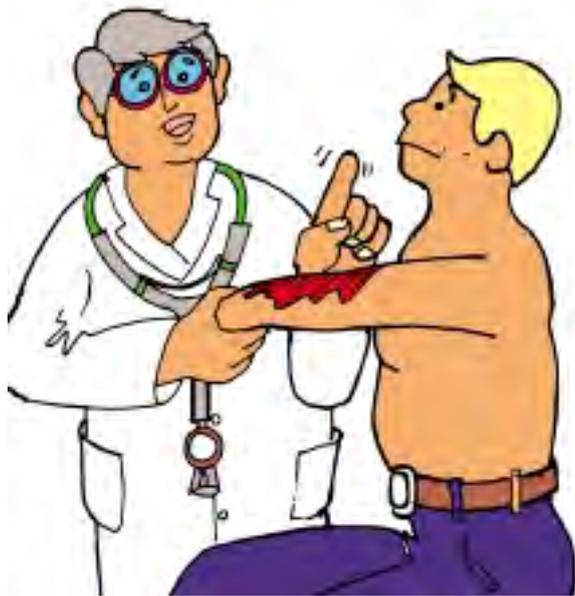
¿Cómo penetran en el organismo?

Por inhalación: Es la vía más importante. El vapor del disolvente en el aire es respirado y pasa fácilmente a través de los pulmones hasta entrar en la sangre.	Contacto con la piel: Muchos disolventes pasan directamente a través de la piel y entran en el torrente sanguíneo.	Ingestión: Los disolventes pueden ser ingeridos a través de la boca, por contacto con las manos, bebidas, alimentos y cigarrillos contaminados.
--	---	--

¿Cómo pueden los disolventes afectar a mi salud?

A corto plazo	A largo plazo
Efectos causados por una sola exposición a una cantidad de disolventes: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Irritación de ojos, nariz y garganta ▶ En contacto con la piel pueden provocar eczema e irritación, ya que los disolventes disuelven las propias grasas de la piel ▶ Actuación sobre el sistema nervioso central (SNC) con efecto narcótico (sensación de somnolencia) ▶ Náuseas, vómitos, mareos ▶ Dolores de cabeza 	Efectos causados por exposiciones frecuentes y largo periodo de tiempo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lesiones en SNC (Sensación de embriaguez) ▶ Lesiones en riñón (insuficiencia renal en casos graves) ▶ Lesiones en hígado (síntomas digestivos como pérdida de apetito, náuseas, mal sabor de boca, incluso algún disolvente puede producir cáncer de hígado) ▶ Lesiones en corazón: alteración del ritmo cardiaco ▶ Lesiones en pulmones: Dificultad respiratoria ▶ Lesiones en médula ósea (anemias y leucemias) ▶ Lesiones en piel: Casi todos los disolventes pueden ser absorbidos por la piel normal, produciendo enrojecimiento, urticaria y sequedad

NO USES DISOLVENTES PARA ELIMINAR PINTURA O GRASA DE LA PIEL



Prevención y control de la exposición

1 Acción en el puesto de trabajo. Diseño adecuado y uso de nuevas tecnologías:

- ⇒ Eliminación o sustitución de los disolventes por otros menos nocivos cada vez que sea posible.
- ⇒ Confinar y así controlar un procedimiento utilizando sistemas de ventilación para evacuar vapores.
- ⇒ Ventilación por aspiración. Ventilación general.
- ⇒ Adoptar procedimientos seguros de manipulación.

2 Otras precauciones sobre el sujeto susceptible

- ⇒ **Utilización de ropa y equipos de protección personal**
 - Máscaras con filtro: no todas las máscaras son eficaces para el trabajo. Asegúrese de que las suministradas para su uso personal sean las adecuadas.
 - Guantes: algunos disolventes pasan a través de los guantes de goma. Utilice los adecuados para su trabajo.
 - Mandiles, botas, etc.
 - Se comprobará el buen funcionamiento de los equipos antes de su uso.

⇒ **Formación e Información**

El trabajador debe estar informado del riesgo que conlleva la exposición al disolvente que está manejando y de las medidas preventivas que existen, así como de los procedimientos y conductas a seguir en situaciones de emergencia.

Vigilancia de la salud

La vigilancia médica se requiere ante la exposición y se basará en:

- ▶ Reconocimientos pre-ocupacionales, para evitar la exposición en sujetos que presentan una predisposición particular a la intoxicación con disolventes.
- ▶ Reconocimientos ocupacionales, control médico periódico, para detectar síntomas precoces de una exposición excesiva.
- ▶ Reconocimientos post-ocupacionales, después de abandonar el puesto de trabajo, se realizarán exámenes al trabajador periódicamente.

El empresario consultará al especialista en medicina del trabajo, quien aplicará los programas de vigilancia de la salud más adecuados

¿Qué deberá hacerse si se piensa que la salud puede estar afectada?

Si sospecha que la prevención no se está llevando a cabo o que su salud está siendo afectada a través del trabajo con disolventes, comuníquelo al Servicio de Prevención correspondiente donde se encontrarán los especialistas en cada caso.

¿Hay alguna legislación relevante? Sí

En lo que respecta a la exposición y evaluación del riesgo: Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales.

Referente a la clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas: R.D. 1078/1993 de 2 de julio (BOE 9 de septiembre) modificado por el R.D. 363/1995 de 10 de marzo (BOE 5 de julio) y actualizado en sus anexos técnicos por distintas Ordenes Ministeriales hasta la última en vigor de 21-2-97 (BOE n° 59).



MANIPULACION MANUAL DE CARGAS

Puesto de trabajo

Trabajadores afectados

Fecha realización

Fecha próxima realización

- | | | |
|---|---|---|
| 1.- Se inclina el tronco al manipular la carga | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Se debe evitar realizar torsiones e inclinaciones superiores a 20° |
| 2.- Se ejercen fuerzas de empuje o tracción elevadas | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | |
| 3.- El tamaño de la carga es mayor de 60 x 50 x 60 cm | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Adecuar el tamaño de la carga a las exigencias del Real Decreto 487/1997 |
| 4.- La superficie de la carga puede ser peligrosa | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Utilizar medios y métodos seguros de manipulación. Adoptar el utillaje adecuado que permita su manejo. Utilizar guantes |
| 5.- El centro de gravedad se puede desplazar | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Señalar en la carga el nivel del centro de gravedad y la advertencia de su posible desplazamiento |
| 6.- Las cargas se pueden mover de forma brusca inesperada | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Utilizar medios y métodos seguros de manipulación. Adoptar el utillaje adecuado que permita su manejo |
| 7.- Las pausas son insuficientes | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Establecer un mayor número de pausas |
| 8.- El ritmo de la manipulación no puede ser regulado por el trabajador | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Establecer un mayor número de pausas |
| 9.- La tarea se realiza con el cuerpo en posición inestable | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Modificar el puesto de trabajo |
| 10.- Los suelos son irregulares o resbaladizos para el calzado del trabajador | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Utilizar transportes mecánicos y usar calzado antideslizante |
| 11.- El espacio de trabajo es insuficiente para una manipulación correcta | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Liberar el espacio de obstáculos de manera que se permita una correcta manipulación |
| 12.- Hay que salvar desniveles del suelo durante la manipulación | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Salvar los desniveles con rampas antideslizantes y usar transportes mecánicos |
| 13.- Se realiza la manipulación en condiciones termohigrométricas extremas | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> No | Adecuar las condiciones termohigrométricas a la legislación en vigor |



- 14.-Existen corrientes de aire o ráfagas de viento que puedan desequilibrar la carga SI No Eliminar esta situación diseñar el entorno del puesto de trabajo
- 15.-La iluminación es deficiente para la manipulación SI No Adecuarla al Real Decreto de lugares de trabajo
- 16.-El trabajador está expuesto a vibraciones SI No
- 17.-La vestimenta o el equipo de protección individual dificultan la manipulación SI No Utilizar ropa o EPI, que permita una adecuada manipulación de cargas
- 18.-El calzado es inadecuado para la manipulación SI No Utilizar calzado de seguridad que permita la manipulación de cargas
- 19.-El trabajador carece de información sobre el peso de la carga SI No Señalizar siempre la carga en lugar visible
- 20.-El trabajador carece de información sobre el lado más pesado de la carga o sobre su centro de gravedad (en caso de estar descentrado) SI No Señalizar siempre el lugar por donde se encuentra el centro de gravedad
- 21.-El trabajador puede ser especialmente sensible al riesgo (mujeres embarazadas, trabajadores con patologías dorsolumbares, etc.) SI No Cambiar al trabajador de puesto de trabajo
- 22.-El trabajador carece de información sobre los riesgos para su salud derivados de la manipulación manual de cargas SI No Es obligatorio informar al trabajador sobre los riesgos a los que está expuesto
- 23.-El trabajador carece de entrenamiento para realizar la manipulación con seguridad SI No Debe formarse al trabajador de forma correcta sobre manipulación de cargas

CRITERIOS DE VALORACIÓN

Situación MEJORABLE	En el caso de responder afirmativamente a las cuestiones: 2 - 7 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18	Normativa aplicable: Real Decreto 487/1997 sobre manipulación manual de cargas en los lugares de trabajo
Situación DEFICIENTE	En el caso de responder afirmativamente a las cuestiones: 8 - 9 - 11 - 23	
Situación MUY DEFICIENTE	Tres respuestas afirmativas entre las cuestiones 8 - 10 - 11 y 12 o responder afirmativamente a las cuestiones 2 - 3 y 4	



Fichas prácticas

Cálculo para la manipulación manual de cargas

Peso real de la carga

Peso teórico recomendado en función de la zona de manipulación

Desplazamiento vertical	Factor corrección
Hasta 25 cm.1
Hasta 50 cm.091
Hasta 100 cm.087
Hasta 175 cm.084
Mas de 175 cm.0

Giro del tronco	Factor corrección
Sin giro1
Poco girado (hasta 30°)09 
Girado (hasta 60°)08 
Muy girado (90°)07 

Tipo de agarre	Factor corrección
Agarre bueno1 
Agarre medio09 
Agarre malo08 

Frecuencia de manipulación	Factor corrección		
	< 1h/día	> 1h y > 2h	> 2h y <= 8h
1 vez cada 5 minutos1	.095	.085
1 vez / minuto094	.088	.075
4 veces / minuto084	.072	.045
9 veces / minuto052	.030	.000
12 veces / minuto037	.000	.000
> 15 veces / minuto000	.000	.000

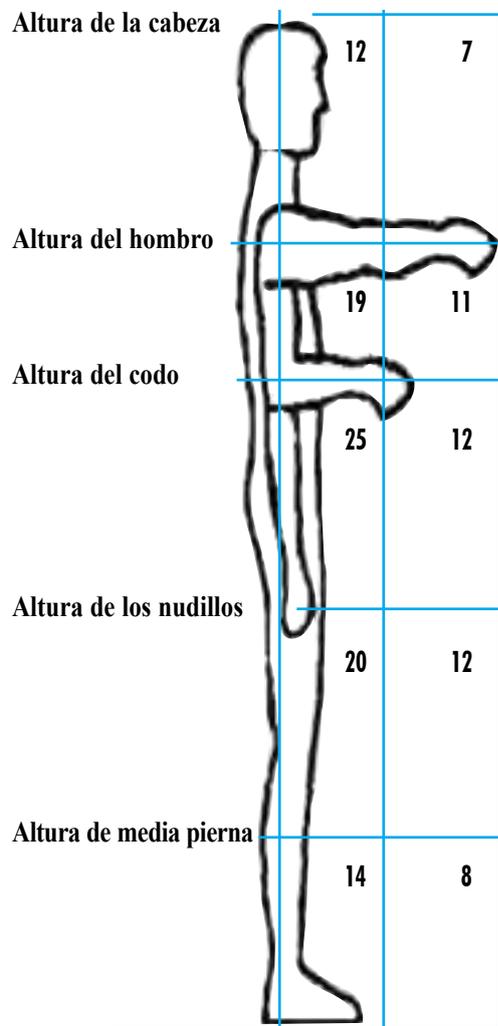
PESO TOTAL TRANSPORTADO DIARIAMENTE

DISTANCIA TRANSPORTADA

PESO ACEPTABLE

X **X** **X** **X** =

Peso teórico Desplazamiento vertical Factor Corrección Giro Factor Corrección Agarre Factor Corrección Frecuencia PESO ACEPTABLE



MINISTERIO DE INDUSTRIA

Decreto 2.413/1973 de 20 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión.

BOE de 9 de octubre de 1973

MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

Real Decreto 749/2001 de 29 de junio, por el que se establecen las características mínimas que deben cumplir las bocas de hombre e inspección de las cisternas de carburantes.

BOE núm. 171 de 18 de julio de 2001

MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

Orden de 10 de marzo de 2000, por la que se modifican las Instrucciones Técnicas Complementarias MIE-RAT 01, MIE-RAT 02, MIE-RAT 06, MIE-RAT 14, MIE-RAT 15, MIE-RAT 16, MIE-RAT 17, MIE-RAT 18 y MIE-RAT 19 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.

BOE núm. 72 de 24 de marzo de 2000

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Real Decreto 1066/2001 de 28 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento que establece condiciones de protección del dominio público radioeléctrico, restricciones de emisiones radioeléctricas y medidas de protección sanitaria frente a emisiones radioeléctricas.

BOE núm. 234 de 29 de septiembre de 2001

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

Real Decreto 815-2001 de 13 de julio sobre justificación de uso de las radiaciones ionizantes para la protección radiológica de las personas con ocasión de exposiciones médicas.

BOE núm. 168 de 14 de julio de 2001

Pregunta: Trabajo en una empresa del sector de hostelería con tres centros de trabajo. La empresa ha decidido optar por la modalidad preventiva de trabajador designado, pero a la hora de formarlo ¿qué requisitos deben tener estos trabajadores y qué formación sería necesaria?. Muchas gracias.

Respuesta: Por no estar la actividad de su empresa incluida en el Anexo I del R.D.39/97, en principio, como establece el art.35, bastaría con un curso de 30 horas, correspondientes a las funciones de nivel básico. Sin embargo, el trabajador designado con funciones de nivel básico, sólo podría realizar evaluaciones elementales de riesgo (no podría hacer mediciones, ni evaluaciones en las que tratándose de su actividad requieren medir ruido, contaminantes biológicos, iluminación, aparatos a presión, etc.; tampoco podría diseñar planes de emergencia y evacuación). Por lo tanto, debería complementar esta modalidad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno, que le permitiera cumplir con las obligaciones que le marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Pregunta: Soy Delegado de Prevención en una empresa de construcción, con varias delegaciones en diferentes puntos geográficos ¿qué modelo de organización de la prevención, de los especificados en el RD39/97, sería el más apropiado?, o, por el contrario ¿un TSPRL puede actuar como trabajador designado ayudado por otro/s trabajador/es designados (de nivel básico), sin llegar a constituir Servicio de Prevención Propio (SPP)?. Necesito vuestra orientación. Gracias. Saludos

Respuesta: Al ser una empresa de menos de 250 trabajadores no es necesario crear un SPP, aunque sea dentro del Anexo I del RSP39/97, si es necesario establecer alguna de las modalidades preventivas previstas en el RD39/97, designando una o varias personas por la empresa con curso nivel básico y concertar con un SP Ajeno, o bien crear un SPP que asuma las actividades preventivas.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico:
slaboral@cec.ugt.org**

EDITORIAL

El pasado día 21 de noviembre se publicó en el BOE el Real Decreto 1161/2001, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.

Este R.D. tiene su origen en el mandato establecido en la disposición transitoria tercera del RSP que encomendaba a los poderes públicos en materia educativa la regulación e integración de la formación especializada en prevención dentro del sistema público.

*Conviene comenzar esta editorial aclarando una de las interpretaciones que erróneamente suelen realizarse en relación con este título. La utilización del término Técnico Superior podría confundirse con la denominación empleada para las personas que hubieran adquirido los conocimientos de nivel superior previstos en el anexo V del RSP. Sin embargo, esta denominación obedece a la obligación que se impone desde la normativa educativa, ya que todos los Ciclos Formativos de Grado Superior de Formación Profesional deben recibir esta nomenclatura. Debe quedar claro, por lo tanto, que la denominación empleada significa que el alumno concluida la formación será Técnico superior de Formación Profesional para el desempeño de las **funciones de nivel intermedio**, y no Técnico Superior en Prevención conforme a las funciones de nivel superior previstas en el Anexo V del RSP.*

En relación con la denominación, también queremos señalar que en nuestra opinión, se ha producido un error al utilizar la expresión riesgos profesionales. En su lugar debería haberse empleado riesgos laborales. Con ello se mantendría la homogeneidad terminológica con la Ley y el resto de la normativa.

Como principales aspectos a valorar positivamente de la creación del Título debemos señalar los siguientes:

1.- Con la creación del título de Formación profesional se incorpora la formación al sistema educativo español. Se eleva al máximo nivel preuniversitario la titulación del nivel intermedio y por lo tanto se eleva la categoría profesional de los técnicos. A su vez, la creación del título obliga a la exis-

tencia de una oferta formativa pública. Con ello se asegura que la formación en este campo pueda ser gratuita y abierta a todas las personas que estén interesadas en este campo y a este nivel. Se procederá igualmente, a una importante reducción de la actividad privada. Todas aquellas empresas que deseen continuar con las enseñanzas, que a la luz del RSP habían iniciado, deberán cumplir con los requisitos establecidos para los centros públicos y deberán contar con la autorización de la Administración Educativa.

2.- El nuevo Título que cuenta con una duración de 2000 horas supone una ampliación de las 350 horas inicialmente previstas por el RSP para el nivel intermedio. Con ello la carga lectiva y los conocimientos que finalmente adquieren los técnicos son mucho más amplios, mejorando su preparación enormemente.

3.- Mediante la realización de prácticas profesionales en los centros de trabajo, los técnicos consolidan y desarrollan los conocimientos teóricos adquiridos. Esta formación práctica tiene lugar a través del Módulo de Formación en Centros de Trabajo lo que otorga a los alumnos una mejor preparación técnica.

Sin embargo, es de todos conocido que mientras se desarrollaba la formación reglada de los distintos niveles de cualificación en prevención, los técnicos españoles han ido adquiriendo los conocimientos definidos en contenido y horas lectivas en los anexos V y VI del RSP, a través de muy diversas organizaciones e instituciones ya fueran públicas o privadas debidamente acreditadas.

En UGT consideramos y reclamamos que aprovechando que desde que se publique el Título y hasta que terminen los primeros técnicos pasarán dos años, deberían adoptarse las medidas necesarias para la ordenación de la situación de los actuales técnicos. Este tiempo además otorga un plazo lo suficientemente amplio para poder establecer un periodo transitorio adecuado que permita, tanto cubrir las necesidades de las empresas, como solventar la situación de los técnicos intermedios y resolver todos los problemas que pueden crearse.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 8 / Noviembre 2001

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Trabajo con Redes de Protección

El presente documento describe la sistemática a seguir por los trabajadores durante la colocación de las redes de protección antiácidas, en una obra de construcción

Las redes pueden tener por objeto:

- | | |
|---|---|
| 1. Impedir la caída de personas u objetos y, cuando esto no sea posible | 2. Limitar la caída de personas y objetos |
|---|---|

Para conseguir el primer objetivo, aparte de otras posibles protecciones, se pueden utilizar:

- | | | |
|--------------------|---|----------------------------------|
| • Redes tipo tenis | • Redes verticales con o sin horcas (para fachadas) | • Redes horizontales (en huecos) |
|--------------------|---|----------------------------------|

En el segundo caso se pueden utilizar:

- | | | |
|----------------------|---------------------------------|--|
| • Redes horizontales | • Redes verticales (con horcas) | |
|----------------------|---------------------------------|--|

Tipos de redes

Redes para evitar caídas



Redes tipo tenis

Se pueden utilizar, fundamentalmente, para proteger los bordes de los forjados en plantas diáfanas, colocando siempre la red por la cara interior de los pilares de fachada.

Constan de una red de fibras, cuya altura mínima será de 1,25 m, dos cuerdas del mismo material de 12 mm de diámetro, una en su parte superior y otra en la inferior, atadas a los pilares para que la red quede convenientemente tensa, de tal manera que pueda soportar en el centro un esfuerzo de hasta 150 Kgs.

Redes verticales de fachada

Se pueden utilizar para la protección en fachadas, tanto exteriores como las que dan a grandes patios interiores. Van sujetas a unos soportes verticales o al forjado.

Redes horizontales

Están destinadas a evitar la caída de operarios y materiales por los huecos de los forjados. Las cuerdas laterales estarán sujetas fuertemente a los estribos embebidos en el forjado

Características técnicas

Sobre la idoneidad y conformidad de las características técnicas de las redes y los demás elementos que componen la medida de protección, mástiles, cuerdas de anclaje y elementos auxiliares de sujeción, los trabajadores encargados de su colocación, no tienen responsabilidad de comprobación de las mismas, ya que, estas habrán sido comprobadas por la parte que las aporta a la obra, Cliente o el propio Departamento de Prevención en el momento de su adquisición. Como norma general se exigirá que todos los elementos que intervengan en su composición o colocación, dispongan de la necesaria homologación y cuando se suministran a los trabajadores estas están revisadas. No obstante lo apuntado, se recogen en la presente instrucción las más significativas a modo informativo.

Paño de red

El paño de red tendrá unas medidas de 10 metros de altura por 5 ó 6 metros de anchura y será de poliamida, la cuerda que compone la red será de 3-4 mm de diámetro, el mallero será de <100 mm. y llevarán una cuerda de poliamida de un diámetro > 10 mm. enhebrada en todo su contorno.

Mástiles o pescantes

Los mástiles deben tener una longitud igual a dos veces la distancia entre suelos de forjado, mas dos metros. Como norma general serán unos 8 metros de longitud en forjados de 3 metros de altura. El brazo horizontal varia de 1,50 a 2.00 metros en proporción a la longitud, puede fabricarse de tubo de sección rectangular o cuadrada medidas mínimas de 80 x 80 x 4 en acero AE42 que soportan en cualquier caso las tensiones de trabajo para las que esta prevista la horca.

Pueden ser de una sola pieza o de dos, siendo este segundo supuesto más recomendable y en cuyo caso el tramo superior entra en el inferior sujetándose con tornillo y tuerca. En el extremo del brazo horizontal lleva soldada una pequeña polea o una anilla, a lo largo del brazo horizontal y vertical van varias anillas que sirven de guía para la cuerda auxiliar, el extremo inferior de la horca lleva un pasador que lo atraviesa e impide el deslizamiento vertical.

Elementos auxiliares

Cuerda perimetral

Como ya se ha dicho, será de poliamida, con un diámetro mínimo de 14 mm, irá enhebrada en todo el perímetro del paño de red.



Cuerda de sujeción al pescante

Al igual que la anterior será de poliamida y de un diámetro de 12. mm.

Diversos trozos (tochos) de hierro

Se utilizan para las sujeciones de los mástiles y las redes a los distintos forjados, de diámetro 16 mm. en aros y 8 mm en ganchos de anclajes de red.

Colocación de los mástiles y las redes

Cuestiones generales y preliminares

La red anticaídas, es un elemento de protección colectiva, como el resto de los elementos de este tipo, su incorrecta colocación, invalida totalmente su capacidad de protección, debemos por tanto poner especial cuidado en ejecutar una correcta colocación para garantizar su efectividad.

Anclaje de la horca

La unión de la horca al forjado se puede hacer por dos procedimientos:

- Dejando unos cajetines a unos 50 cm. Del borde del forjado.
- Dejando anclajes de redondo de acero dulce, de un diámetro mínimo de 8 mm embutidos en la viga de borde y sobresaliendo del borde del forjado.

Punto de anclaje

Cada uno de los ganchos de acero dulce de 8 mm de diámetro, colocados en el borde del forjado, sobre los que se fijan los elementos de amarre o la propia cuerda perimetral.

Montaje

Una vez hormigonado el primer forjado y habiendo replanteado previamente los sitios donde van a colocarse los escantes, y dejados los anclajes en el forjado, se colocan los mismos y de ellos se cuelga la red que se sujetará a este primer forjado mediante ganchos de acero dejados al hormigonar la planta.

Preparada la red y atirantada mediante las cuerdas, está preparada la protección y se puede iniciar el montaje del encofrado de pilares y del forjado 2°.

Una vez hormigonado el 2° forjado la operación inmediata es subir estos pescantes a esta nueva posición, para ello solo hay que desatar las cuerdas que tensan la red, subir el pescante con ayuda de la grúa torre o manualmente, deslizándolo por los anclajes o bien por los cajetines y fijándolo en su nueva posición mediante el pasador, a continuación se desata la parte baja de la red que previamente había sido sujeta al forjado y mediante las cuerdas se eleva esta a su nueva posición volviéndose a atar en su parte baja al nuevo forjado. Y así sucesivamente conforme van subiendo los forjados.

La parte inferior de la red debe quedar con una panza o barriga de aproximadamente 1 m. siendo el límite la cota con la cara inferior del forjado, para evitar ante la caída de una persona que esta se golpee contra el forjado. Por debajo de ella debe quedar una zona de prohibición igual a la proyección vertical de la red y con una profundidad de 1/2 de su lado menor.

La distancia entre mástiles no debe ser superior a 5 metros, pudiendo ser inferior según las características del forjado a proteger.

Normas de obligado cumplimiento

- Durante las fases de montaje de la red, y subida de los mástiles a una planta superior, los trabajadores implicados en dicho montaje, trabajaran siempre con el arnés anti-caidas correctamente colocado y sujeto mediante su correspondiente cuerda de 1.5 m. de longitud a elementos fijos de la estructura, si no existiera posibilidad de asegurar el arnés a un elemento fijo de la estructura, se habilitara un cable guía al que puedan sujetarse.
- Cualquier imperfección en el encordaje, signos de envejecimiento en la red, o haber superado la fecha de caducidad marcada por el fabricante, invalidan la medida de protección y deberán ser desechadas las redes con alguno de estos síntomas.
- Los mástiles deberán sobrepasar la altura del forjado de trabajo en 2 metros y la red en 1 metro, cubrirán siempre el forjado donde se esta trabajando y el inmediatamente inferior, si fuera necesario mantener la protección en el forjado 3° a contar desde arriba por ejemplo para desencofrar, habrá que colocar una red independiente en este forjado, sujeta sin mástiles al forjado, pero nunca será excusa para no subir las redes el hecho de no haber desencofrado el forjado anterior.
- No se deberán cargar las redes bajo ningún concepto.
- Antes de retirar las redes se deberán de haber colocado las barandillas correspondientes.
- El acopio de materiales asomando por el borde del forjado inferior para su posterior subida con la grúa, invalida la medida de protección colectiva, estando terminantemente prohibido realizar el acopio de esta forma. para su correcta realización ver la instrucción de acopio de material en las plantas.

Legislación aplicable

- * **Ley 31/1995 de 8-11-95 de Prevención de Riesgos Laborales.**
- * **Real Decreto 1627/1997, de 24 de Octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.**
- * **Instrucciones facilitadas por cada fabricante.**
- * **NTP 124 INSHT**

Los trastornos musculoesqueléticos derivados del trabajo

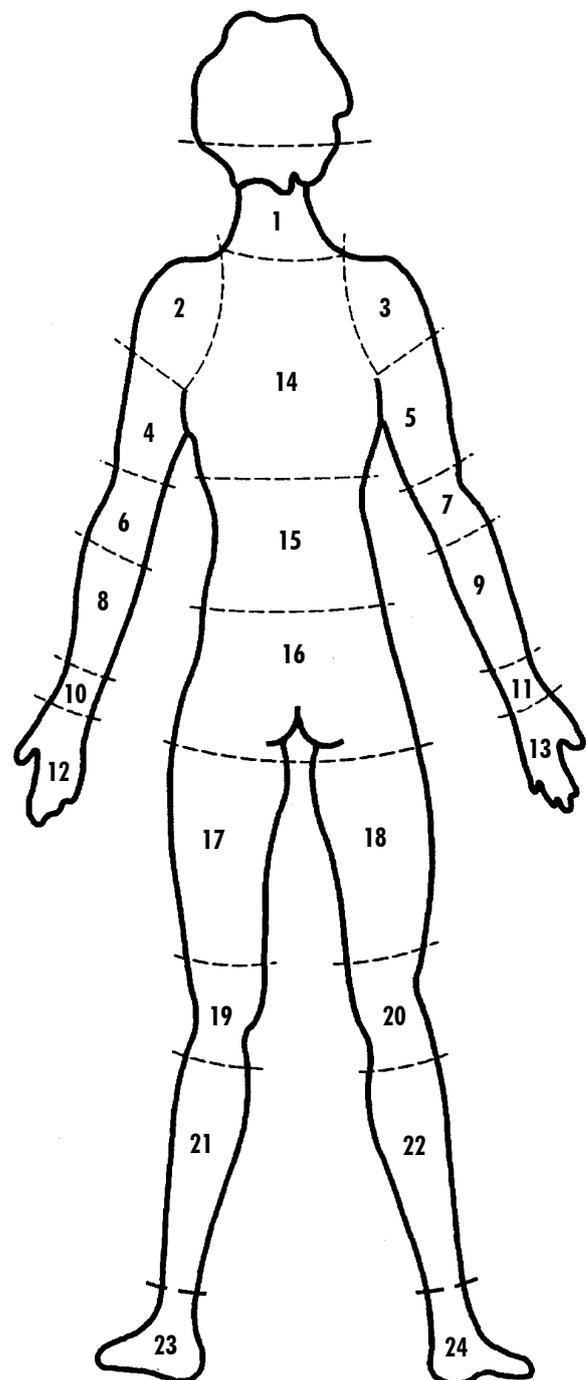
Afectan a un gran número de trabajadores, en todos los sectores productivos y tanto en trabajos pesados como en oficinas

Incluyen alteraciones de músculos, tendones, nervios o articulaciones que pueden afectar a cualquier zona del cuerpo siendo las más comunes cuello, espalda y extremidades superiores

El síntoma más común es el dolor localizado

Pueden tener un origen extra-laboral e incluso personal, pero son las condiciones de trabajo la causa principal y especialmente factores laborales como: **posturas** de trabajo, **esfuerzos**, **manipulación manual** de cargas y cierto tipo de **movimientos**.

Estos factores están condicionados por el **diseño del puesto**, por los **tipos de tareas** que deben hacerse y su **organización** por lo que podemos prevenir un gran número de estos trastornos diseñando correctamente el espacio y el puesto de trabajo, mejorando la iluminación, empleando buenas herramientas, y organizando el trabajo adecuadamente.



Fichas prácticas

¿Siente Vd. algún dolor o molestia en músculos, articulaciones o huesos que atribuye al trabajo que realiza? (En caso afirmativo, marque con una cruz la casilla correspondiente)

	A veces	A menudo	Muy a menudo
1.- Cuello			
2.- Hombro Izquierdo			
3.- Hombro Derecho			
4.- Brazo Izquierdo			
5.- Brazo Derecho			
6.- Codo Izquierdo			
7.- Codo Derecho			
8.- Antebrazo Izquierdo			
9.- Antebrazo Derecho			
10.- Muñeca Izquierda			
11.- Muñeca Derecha			
12.- Mano Izquierda			
13.- Mano Derecha			
14.- Zona Dorsal			
15.- Zona Lumbar			
16.- Nalgas / Caderas			
17.- Muslo Izquierdo			
18.- Muslo Derecho			
19.- Rodilla Izquierda			
20.- Rodilla Derecha			
21.- Pierna Izquierda			
22.- Pierna Derecha			
23.- Pie / Tobillo Izquierdo			
24.- Pie /Tobillo Derecho			

Si ha respondido "muy a menudo" en cualquiera de estos puntos debería comentarlo con los responsables de la prevención de riesgos laborales de su empresa.

Los trastornos de hombros

Síntomas: sentir a diario dolor o rigidez en los hombros, aunque sea por la noche.

Causas principales:

- Las **posturas forzadas** de los brazos: brazos muy levantados por delante o a los lados del cuerpo; brazos llevados hacia atrás del tronco.
- Los **movimientos muy repetitivos** de los brazos.
- Mantener los **brazos en una misma posición** durante muchos minutos.
- Aplicar **fuerzas con los brazos** o con las manos.

Algunas medidas preventivas

Todo lo que se mire con frecuencia debe estar situado enfrente a nosotros, y por debajo de los ojos (de modo que ni giremos, ni echemos hacia atrás el cuello).

Todo lo que se manipule con frecuencia debe estar situado por delante y cerca del cuerpo.

Evitar el trabajo prolongado muy por debajo de los codos, o por encima de los hombros.

Reducir la fuerza que deban hacer los brazos o las manos (por ejemplo, disminuyendo el peso de los objetos, utilizando herramientas adecuadas y en buen estado de conservación, empleando elementos de sujeción como tornos, o de arrastre, como rodillos, etc.).

Iluminar adecuadamente la zona de trabajo, evitando reflejos y sombras molestas.

Mantener apoyados los antebrazos, siempre que lo permita la tarea.

Realizar pequeñas interrupciones del trabajo (de uno o dos minutos) cada pocos minutos.

Alargar los ciclos de trabajo muy cortos, por ejemplo, ampliando el número de tareas a realizar.

Evitar el trabajo repetitivo, alternando tareas diferentes a lo largo de la jornada.

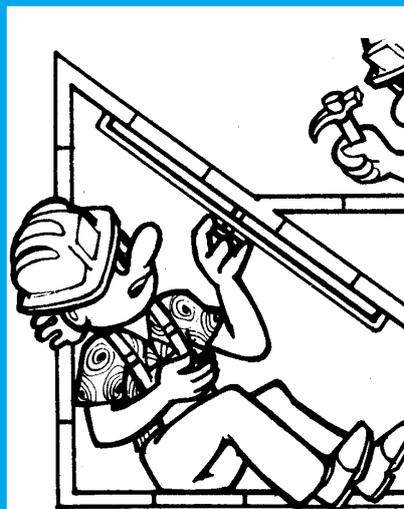


Los trastornos de cuello

Síntomas: sentir con frecuencia **dolor**, rigidez, entumecimiento, hormigueo o sensación de calor localizado en la nuca, durante o al final de la jornada de trabajo.

Causas principales:

- Las **posturas forzadas** de la cabeza, es decir, la cabeza girada, o inclinada hacia atrás, o muy inclinada hacia delante o hacia un lado.
- Mantener la cabeza en la **misma posición** durante muchos minutos.
- Los **movimientos repetitivos** de la cabeza y de los brazos.
- Aplicar **fuerzas con los brazos** o con las manos.



Los trastornos de codos

Síntomas: dolor diario en el codo, aún sin moverlo, puede ser un síntoma de un trastorno músculo esquelético (por ejemplo, la epicondilitis)

Causas principales

- Un trabajo repetitivo para los brazos que al mismo tiempo exige realizar fuerzas con la mano.



Los trastornos de muñecas

Síntomas: Como en los anteriores, el síntoma más común es el dolor frecuente, que en el caso del "síndrome del túnel carpiano" se extiende a lo largo del antebrazo y se acompaña de hormigueos y adormecimiento de los dedos pulgar, índice y medio, sobre todo por la noche.

Causas principales:

- Un trabajo manual repetitivo aplicando a la vez fuerza con la mano o con los dedos.
- Un trabajo repetitivo realizado con la mano en una postura forzada: desviada, girada o usando sólo dos o tres dedos para agarrar.

Algunas medidas preventivas

Reducir la fuerza que deban hacer las manos: disminuyendo el peso de los objetos, utilizando herramientas bien adaptadas a la mano y en buen estado de conservación, etc.).

Agarrar los objetos empleando todos los dedos, y estos flexionados (como cuando agarramos un palo).

Evitar trabajar con el codo completamente extendido o doblado.

No emplear la mano como si fuera un martillo para golpear objetos.

Evitar sujetar objetos con superficies resbaladizas: cambiarlas, emplear dispositivos que faciliten el agarrar, o usar guantes apropiados.

Evitar el contacto de la mano con superficies frías, y los escapes de aire frío sobre la muñeca (como los procedentes de herramientas por aire comprimido).

Cuando se empleen herramientas mecánicas, evitar la transmisión de vibraciones a la mano (utilizando los guantes apropiados, por ejemplo).

Alargar los ciclos de trabajo muy cortos, por ejemplo, ampliando el número de tareas a realizar.

Evitar el trabajo repetitivo, alternando tareas diferentes a lo largo de la jornada.



Los trastornos de espalda

Síntomas: El síntoma más frecuente es el dolor localizado en la parte baja de la espalda o irradiado hacia las piernas.

Causas principales:

- Levantar, depositar, sostener, empujar o tirar de cargas pesadas.
- Adoptar posturas forzadas del tronco: giros e inclinaciones atrás, hacia los lados o adelante.
- El trabajo físico muy intenso.
- Las vibraciones transmitidas al cuerpo.

Algunas medidas preventivas:

Evitar la manipulación manual de cargas pesadas, mecanizando o automatizando las operaciones, o empleando ayudas mecánicas.

Si esto no es posible, reduzcamos el riesgo, por ejemplo, disminuyendo el peso de los objetos manipulados, evitando levantarlos por encima de los hombros o bajarlos por debajo de las rodillas.

Evitar inclinar mucho el tronco adelante y, en especial, girarlo o echarlo hacia atrás sin apoyarlo en un respaldo.

Reducir la intensidad del trabajo físico pesado, introduciendo pausas muy frecuentes, o alternándolo con actividades más ligeras, que no fuercen la espalda.

Evitar la transmisión de vibraciones al cuerpo procedentes de plataformas sobre las que se esté de pie trabajando, o de los asientos de determinados vehículos como tractores, carretillas, camiones, etc.

UNION EUROPEA

Directiva 2001/45/CE, de 27 de junio, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (2ª Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

(DOCE 19/7/2001)

Instrucción de 31 de mayo de 2001, número IS-01 por la que se define el formato y contenido del documento individual de seguimiento radiológico (carné radiológico) regulado en el Real decreto 413/1997

BOE de 6 de agosto de 2001

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo

BOE núm. 276 de 17 de noviembre de 2001

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

REAL DECRETO 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el Título de Técnico superior de Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.

BOE núm. 279 de 21 de noviembre de 2001

Pregunta: Trabajo en una empresa que tiene la obligación de tener un Servicio de Prevención Propio, el empresario ha optado por tener tres especialidades de las exigidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención y para ello ha contratado a tres técnicos acreditados en las especialidades que se precisan, sin embargo lo hace utilizando la modalidad de contrato temporal sin garantizar ninguna continuidad de los contratos. Como quiera que la Ley dice que los componentes del Servicio de Prevención tiene garantías igual que un representante de los trabajadores con el fin de garantizar su independencia. ¿Esta modalidad de contratación es correcta?.

Respuesta: La contratación de los técnicos integrantes de los Servicios de Prevención Propios, por la propia naturaleza de la actividad que tienen que desarrollar tiene que tener un carácter indefinido, ya que si no es así, se considera en fraude de Ley. Tan solo pueden admitirse contratos de duración determinada en las situaciones en que el técnico contratado debe suplir la ausencia de un técnico titular o cuando se demuestre que en un periodo de tiempo concreto se produce o prevé un aumento de la actividad productiva y se considera necesario un incremento de la necesidad preventiva en la empresa.

Pregunta: ¿Puede asumir un técnico de prevención la labor de una evaluación de riesgos para una pequeña empresa de menos de 6, sin estar adscrito a un servicio de prevención externo legalmente constituido? ¿Puede asumir la realización de la evaluación de riesgos el empresario?.

Respuesta: La actividad preventiva en empresas de menos de seis trabajadores puede ser desempeñada bien por el empresario, si cumple las condiciones establecidas en el artículo 11 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y en particular la condición d), o, como se establece en el artículo 12 del citado Reglamento, por la persona designada por el empresario (de entre los trabajadores), cuando el mismo no asuma esta actividad. En cualquier caso, el resto de las actividades que no queden cubiertas de una u otra forma deberán desarrollarse recurriendo a uno o más servicios de prevención ajenos. Por tanto, un técnico experto, no adscrito a un Servicio de Prevención Ajeno no podrá hacer esta evaluación.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

EDITORIAL

Ante el continuo deterioro de las condiciones de trabajo a las que se ven sometidas los trabajadores y trabajadoras de nuestro país y ante la falta de voluntad política de nuestro Gobierno para afrontar esta situación, mas interesado en políticas de creación de empleo a cualquier precio y en cualquier condición, la UGT ha presentado una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) en defensa del trabajo estable, seguro y con derechos. Se pretende con ello la adopción de modificaciones legislativas que contrarresten la última reforma laboral aprobada unilateralmente por el Gobierno del partido popular, y ayudar a la consecución de la mejora de las condiciones laborales y de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores de nuestro país. El contenido de la ILP se centra en la propuesta de medidas que permitan potenciar y garantizar la estabilidad en el empleo y en la consecución de unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Entre las medidas contenidas en la ILP para conseguir un empleo seguro y aumentar la salud en el trabajo resumimos las siguientes propuestas:

- Ampliar y reforzar la responsabilidad de las empresas en relación con los incumplimientos de la legislación.
 - Prohibición automática de contratar en obras y suministros públicos si son sancionadas por faltas muy graves.
 - Responsabilidad por actuación de contratistas que trabajen en su centro de trabajo.
- Ampliar los derechos de los representantes de los trabajadores.
 - Informe vinculante de los representantes de los trabajadores para la elección del servicio de prevención.
 - Capacidad de actuación de los órganos de representación de los trabajadores en empresas que comparten centro de trabajo.

- Derechos de información y consulta sobre la relación empleo/siniestralidad y condiciones de trabajo/siniestralidad.

Regular mayores garantías en la subcontratación.

- Necesidad de contar con una organización empresarial mínima para ser contratista.
- Limitación de la subcontratación en sectores de riesgo.
- Atribuir nuevos supuestos de responsabilidad del
- Empresario principal en relación con los incumplimientos y accidentes ocurridos en las subcontratas.

De igual manera, la ILP contiene una serie de propuestas de modificación legislativa para reducir y regular el tiempo de trabajo como medio para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores.

Establecimiento de una jornada máxima legal de 35 horas semanales en aquellos sectores y subsectores de actividad que tengan un elevado nivel de riesgo.

Desarrollo reglamentario de limitaciones de jornada máxima y descansos para aquellos colectivos y actividades especialmente sensibles a los riesgos (trabajos penosos, peligrosos o tóxicos o en condiciones especiales).

Anticipación de la edad de jubilación en función de los años trabajados en actividades de especial penosidad, que tengan repercusiones negativas sobre la salud.

Esta iniciativa ha comenzado la recogida de firmas necesarias para su tramitación para lo que desde aquí, solicitamos tu participación activa en el logro de esta iniciativa. La defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras es tarea de todas.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 9 / Diciembre 2001

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Carretillas elevadoras

Se denominan carretillas automotoras de manutención o elevadoras, todas las máquinas que se desplazan por el suelo, de tracción motorizada, destinadas fundamentalmente a transportar, empujar, tirar o levantar cargas. Para cumplir esta función es necesaria una adecuación entre el aparejo de trabajo de la carretilla (implemento) y el tipo de carga

La carretilla elevadora es un aparato autónomo apto para llevar cargas en voladizo. Se asienta sobre dos ejes: motriz, el delantero y directriz, el trasero. Pueden ser eléctricas o con motor de combustión interna.

Características básicas de Seguridad y Ergonomía

Pórtico de seguridad

Es un elemento resistente que debe proteger al conductor frente a la caída de carga, y al vuelco de la carretilla. La mayoría de las carretillas la llevan de acuerdo con las normas A.N.S.I. (American National Standards Institute), F.E.M., I.S.O., etc. Puede estar cubierto de una superficie de vinilo contra inclemencias del tiempo.

Placa portahorquillas

Es un elemento rígido situado en la parte anterior del mástil que se desplaza junto con la plataforma de carga. Amplía la superficie de apoyo de las cargas impidiendo que la misma pueda caer sobre el conductor.

Asiento amortiguador y ergonómico

Asiento dotado de sistema de amortiguación para absorber las vibraciones. Asimismo debe estar diseñado ergonómicamente de forma que sujete los riñones del conductor y lo haga lateralmente frente a giros bruscos del vehículo.

Protector tubo de escape

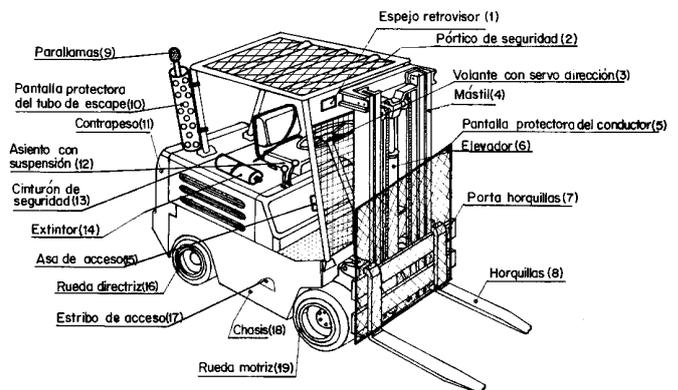
Dispositivo aislante que envuelve el tubo de escape e impide el contacto con él de materiales o personas evitando posibles quemaduras o incendios.

Silenciador con apagachispas y purificador de gases

Son sistemas que detienen y apagan chispas de la combustión y además absorben los gases nocivos para posibilitar los trabajos en lugares cerrados.

Paro de seguridad de emergencia

Paro automáticamente el motor en caso de emergencia o situación anómala.



Placas indicadoras

Todas las carretillas deberán llevar las siguientes placas indicadoras principales:

- Placa de identificación. Datos fabricante.
- Placa de identificación de equipos amovibles. Datos del fabricante y además capacidad nominal de carga, presiones hidráulicas de servicio caso de equipo accionado hidráulicamente, y una nota que ponga "Advertencia: Respete la capacidad del conjunto carretilla-equipo".
- Presión de hinchado de neumáticos.

Inmovilización, protección contra maniobras involuntarias y los empleos no autorizados

Todas las carretillas deben llevar un freno de inmovilización que permita mantenerlo inmóvil con su carga máxima admisible y sin ayuda del conductor con la pendiente máxima admisible. La carretilla debe llevar un dispositivo de enclavamiento, por ejemplo de llave, que impida su utilización por parte de una persona no autorizada.

Avisador acústico y señalización luminosa marcha atrás

Necesario para anunciar su presencia en puntos conflictivos de intersecciones con poca visibilidad. Su potencia debe ser adecuada al nivel sonoro de las instalaciones anexas.



El conductor de carretillas elevadoras

La función del conductor en el manejo de las carretillas elevadoras es primordial y por ello será persona preparada y específicamente destinada a ello. Hablamos someramente de la selección del carterillero y sus responsabilidades así como de su necesaria capacitación.

Manipulación de cargas

La manipulación de cargas debería efectuarse guardando siempre la relación dada por el fabricante entre la carga máxima y la altura a la que se ha de transportar y descargar, bajo los siguientes criterios, en las diferentes fases del transporte: (Ver Fig. 2 Fases a, b, c, d, e y f).

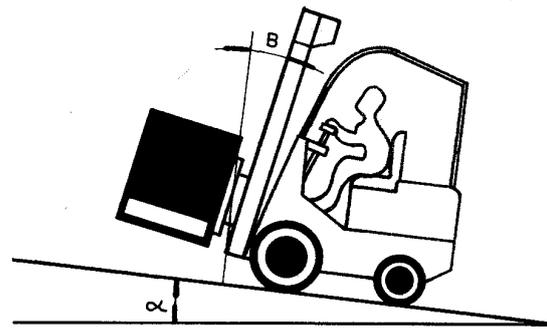
- Recoger la carga y elevarla unos 15 cms. sobre el suelo.
- Circular llevando el mástil inclinado el máximo hacia atrás.
- Situar la carretilla frente al lugar previsto y en posición precisa para depositar la carga.
- Elevar la carga hasta la altura necesaria manteniendo la carretilla frenada. Para alturas superiores a 4 mts. programar las alturas de descarga y carga con un sistema automatizado que compense la limitación visual que se produce a distancias altas.
- Avanzar la carretilla hasta que la carga se encuentre sobre el lugar de descarga.
- Situar las horquillas en posición horizontal y depositar la carga, separándose luego lentamente.

Las mismas operaciones se efectuarán a la inversa en caso de desapilado. La circulación sin carga se deberá hacer con las horquillas bajas.

Circulación por rampas

La circulación por rampas o pendientes deberá seguir una serie de medidas que se describen a continuación:

- Si la pendiente tiene una inclinación inferior a la máxima de la horquilla ($\alpha < \beta$) se podrá circular de frente en el sentido de descenso, con la precaución de llevar el mástil en su inclinación máxima.
- Si el descenso se ha de realizar por pendientes superiores a la inclinación máxima de la horquilla ($\alpha > \beta$), el mismo se ha de realizar necesariamente marcha atrás.
- El ascenso se deberá hacer siempre marcha adelante.



Estabilidad de las cargas

La estabilidad o equilibrio de la carretilla está condicionada por la posición del centro de gravedad, el cual varía en función de la diversidad de trabajos y los distintos volúmenes que se manejan.

Compatibilidad carretilla elevadora - Locales de trabajo

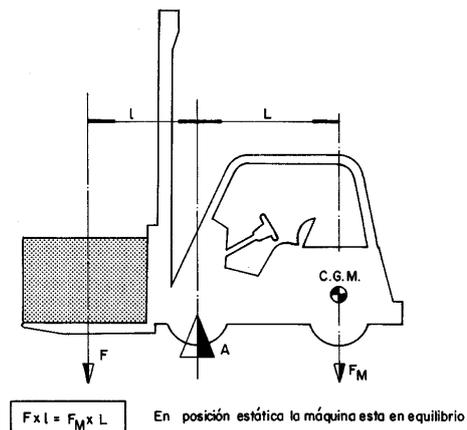
La carretilla debe adaptarse a los locales en los que va a trabajar y a su vez el diseño de los ámbitos donde deba moverse la carretilla se ajustará a las características de dichos ingenios. Así pues, se deberán tomar en cada caso las siguientes medidas:

Locales

Se debe utilizar una carretilla compatible con el local donde debe operar. Así en función de si debe trabajar al aire libre, en locales cubiertos pero bien ventilados o en locales cerrados de ventilación limitada, se elegirá la fuerza motriz de la máquina y depuradores de gases de escape. Además según lo mismo, la carretilla deberá estar provista de iluminación propia a no ser que sólo trabaje en locales al aire libre y en horas diurnas. Es necesario prever un lugar para guardar las carretillas así como para efectuar labores de mantenimiento.

Suelos

Los suelos deben ser resistentes al paso de las carretillas en el caso de máxima carga y antiderrapantes de acuerdo con el tipo de rueda o llanta utilizada. Deberán eliminarse cualquier tipo de agujeros,



salientes o cualquier otro obstáculo en zonas de circulación de carretillas.

Pasillos de circulación

El diseño de los pasillos de circulación debe cumplir las siguientes normas:

- La anchura de los pasillos no debe ser inferior en sentido único a la anchura del vehículo o a la de la carga incrementada en 1 metro.
- La anchura, para el caso de circular en dos sentidos de forma permanente, no debe ser inferior a dos veces la anchura de los vehículos o cargas incrementado en 1,40 metros.

Puertas u otros obstáculos fijos

Las puertas deben cumplir lo indicado en el apartado de pasillos y su altura ser superior en 50 cm a la mayor de la carretilla o de la carga a transportar. La utilización de puertas batientes exigirá la existencia de una zona transparente que posibilite una visibilidad adecuada. Habrá que tener en cuenta la existencia de entramados, canalizaciones aéreas, etc. en los lugares de paso de las carretillas.

Utilización de la carretilla elevadora

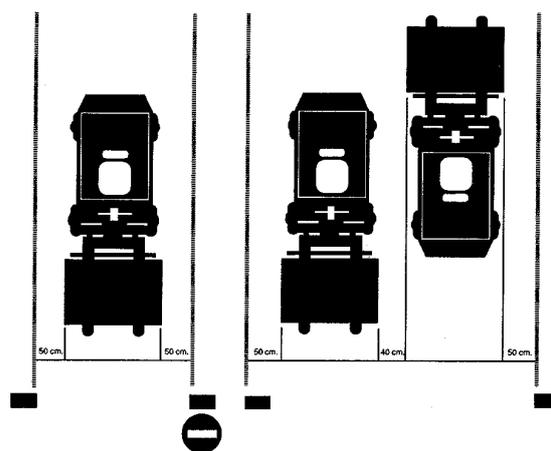
Inspecciones previas a la puesta en marcha y conducción

Antes de iniciar la jornada el conductor debe realizar una inspección de la carretilla que contemple los puntos siguientes:

- Ruedas (banda de rodaje, presión, etc.).
- Fijación y estado de los brazos de la horquilla.
- Inexistencia de fugas en el circuito hidráulico.
- Niveles de aceites diversos.
- Mandos en servicio.
- Protectores y dispositivos de seguridad.
- Frenos de pie y de mano.
- Embrague, etc.

En caso de detectar alguna deficiencia deberá comunicarse al servicio de mantenimiento y no utilizarse hasta que no se haya reparado.

Toda carretilla en la que se detecte deficiencia o se encuentre averiada deberá quedar claramente fuera de uso advirtiéndolo mediante señalización. Tal medida tiene especial importancia cuando la empresa realiza trabajo a turnos.



Normas generales de conducción y circulación

A título orientativo se dan las siguientes reglas genéricas a aplicar por parte del conductor de la carretilla en la jornada de trabajo:

- No conducir por parte de personas no autorizadas.
- No permitir que suba ninguna persona en la carretilla.
- Mirar en la dirección de avance y mantener la vista en el camino que recorre.
- Disminuir la velocidad en cruces y lugares con poca visibilidad.
- Circular por el lado de los pasillos de circulación previstos a tal efecto manteniendo una distancia prudencial con otros vehículos que le precedan y evitando adelantamientos.
- Evitar paradas y arranques bruscos y virajes rápidos.
- Transportar únicamente cargas preparadas correctamente y asegurarse que no chocará con techos, conductos, etc. por razón de altura de la carga en función de la altura de paso libre.
- Deben respetarse las normas del código de circulación, especialmente en áreas en las que pueden encontrarse otros vehículos.
- No transportar cargas que superen la capacidad nominal.
- No circular por encima de los 20 Km/h. en espacios exteriores y 10 Km/h. en espacios interiores.
- Cuando el conductor abandona su carretilla debe asegurarse de que las palancas están en punto muerto, motor parado, frenos echados, llave de contacto sacada o la toma de batería retirada. Si está la carretilla en pendiente se calzarán las ruedas.
- Asimismo la horquilla se dejará en la posición más baja.



Equipo de protección personal

El equipo de protección personal recomendado es el siguiente:

Traje

Mono de mangas, amplio que no moleste la conducción adaptado a las condiciones climáticas. Evitar bolsillos exteriores, presillas u otras partes susceptibles de engancharse a los mandos.

Guantes

Resistentes y flexibles para no molestar la conducción.

Calzado

De seguridad con punteras metálicas y con suelas antideslizantes, cuando además el operario en su puesto de trabajo debe actuar operaciones de mantenimiento manual.

Casco

Aconsejable llevar casco de seguridad.

Cinturón lumbo-abdominal

Conveniente para jornadas de trabajo largas y zonas de circulación poco uniformes.

Mantenimiento

El mantenimiento preventivo es indispensable para el buen funcionamiento de las carretillas de manutención.

Como principio básico se deberán seguir las normas dictadas por el constructor según las reglas siguientes:

El entretenimiento deberán realizarlo únicamente personal cualificado y autorizado.

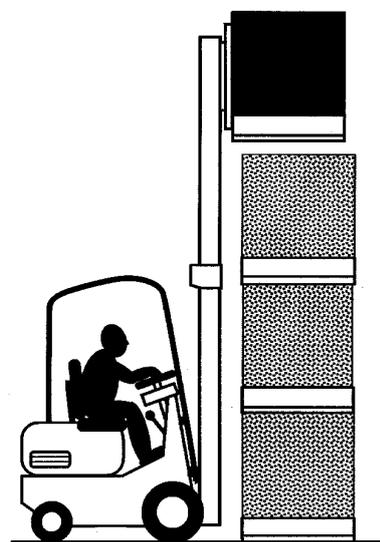
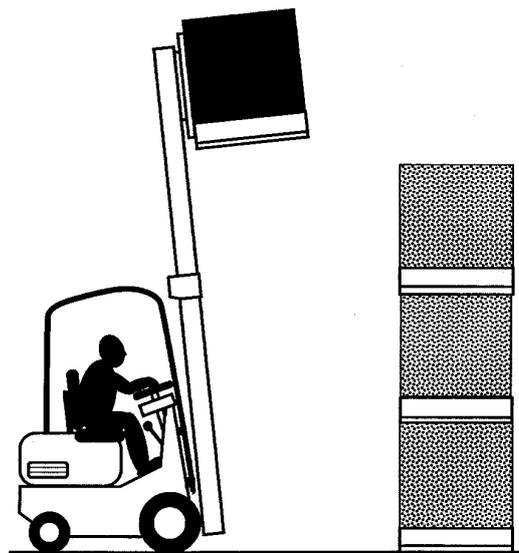
Se revisarán periódicamente los frenos, dirección, avisadores, iluminación, reguladores, válvulas de descarga del circuito de elevación y mecanismos de inclinación y elevación. Asimismo se hará lo propio con los sistemas hidráulicos, en especial lo concerniente a fugas interiores o exteriores.

Se revisarán periódicamente los protectores y dispositivos de seguridad.

Las baterías, motores, controles, interruptores fin de carrera, dispositivos de protección, cables, conexiones y sobre todo el buen estado de aislamiento de la instalación eléctrica deben ser inspeccionados periódicamente.

Los neumáticos deberán verificarse para descubrir cualquier indicio de deterioro de los flancos y de las llantas.

Deberá mantenerse la presión descrita por el fabricante.

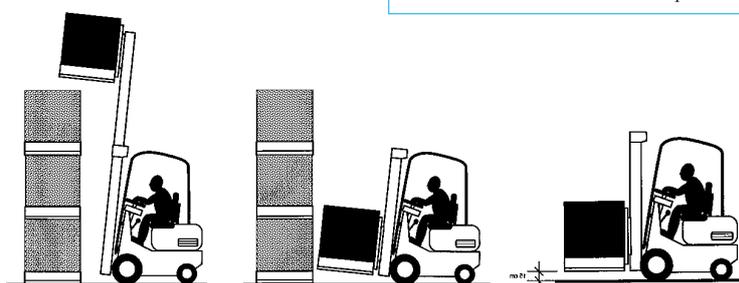


Legislación aplicable

* Decreto nº 58-628 de 19.7.58
 U.N.E. 58401 - U.N.E. 58403
 U.N.E. 58405 - U.N.E. 58406
 Real Decreto 1435/1992
 Real Decreto 56/1995
 Real Decreto 486/1997
 Real Decreto 1215/1997

RIESGO	PREVENCION
CAIDA DE CARGAS TRANSPORTADAS	Constituir correctamente las cargas, paletas, elementos bien solidarizados mediante flejado o recubrimiento en vacío. Ubicación correcta de la carga. Evitar el enganche, el choque contra estanterías, etc. Buena visibilidad e iluminación
CAIDA DE ELEMENTOS GRANDES	Existencia de protege-conductor o techo protector.
CAIDA DE PEQUEÑOS ELEMENTOS	Utilización de contenedores (cajas, paletas) bien adaptados. No sobrepasar los bordes de la caja por parte de los objetos. Cabinas dotadas de protege-conductor de malla o parrilla.
CAIDA DE OBJETOS ALMACENADOS	Presencia de un protege-conductor adaptado a la altura de almacenamiento y al peso de las unidades apiladas. Constitución de apilados estables de altura razonable, sobre suelo horizontal y resistente. Estanterías bien adaptadas. Vigilar que no se enganchen los elementos apilados, las estanterías con partes de la carretilla (brazo de la horquilla, mástil, etc.). No empujar las bases de las pilas con la carretilla.
CAIDA DEL CONDUCTOR <input type="checkbox"/> al subir o bajar <input type="checkbox"/> en marcha	Estribo correcto, antiderrapante. Empuñadura vertical, a lo largo del mástil. Nunca inclinarse hacia el exterior. Utilización de cinturón de seguridad, tipo "automóvil" No dejar sobrepasar una parte del cuerpo fuera del galibo de la carretilla.
CAIDA O BASCULAMIENTO DE LA CARRETILLA	Pasadizos de circulación sólidos, lisos, horizontales y bien delimitados. No aproximarse a los bordes de los muelles. Verificar posición, fijación, capacidad y el estado de los puentes de carga. Verificar el bloqueo de los vehículos, camiones, vagones, antes de introducirse en ellos.
VUELCO DE LA CARRETILLA <input type="checkbox"/> circulando <input type="checkbox"/> en apilado / desapilado	Elegir una carretilla estable tanto lateral como longitudinal. Evitar cambios de dirección bruscos, virajes con poco radio, a velocidad exagerada o en la parte baja de un descenso rápido. Circular en vacío con la horquilla bajada. No circular al bies en una pendiente, seguir la línea de mayor pendiente. No evolucionar con la carga alta. No elevar una carga que exceda de la capacidad nominal. Respetar las indicaciones de la placa de carga. No elevar cargas para las que la parte posterior de la carretilla tienda a despegarse. Volver a descender lentamente, no bruscamente, cargas demasiado pesadas.
COLISIONES - CHOQUES <input type="checkbox"/> con estructuras fijas	Carretilla con máxima visibilidad. Conducir prudentemente. Mantener la máxima visibilidad a pesar de ir cargado. Buena iluminación, evitando deslumbramientos y contrastes exagerados. Señalización de obstáculos fijos. Circuitos de circulación sin obstáculos (vigas, canalizaciones, etc.) Frenos en buen estado. Suelos limpios no deslizantes.

RIESGO	PREVENCION
<input type="checkbox"/> con obstáculos en el suelo <input type="checkbox"/> con otros vehículos	Circular con los brazos de horquilla a 0,15 m por encima del suelo. Delimitación y señalización de los circuitos en los vehículos normales de los dedicados a las carretillas. Anchura suficiente de circuitos sobre todo en los de doble circulación. Reducir el número de intersecciones, prever stops, sentidos únicos y buena señalización. Limitación de velocidad. Utilizar alarma sonora antes de un cruce y reducir velocidad en lugares peligrosos. Evitar adelantamientos y guardar las distancias. No circular de noche sin suficiente iluminación. Vigilar al atravesar vías férreas.
CAIDA DE UNA PERSONA TRANSPORTADA	Prohibición formal de transportar a otra persona, salvo si el aparato está especialmente adaptado (asiento) pero con las mismas seguridades que el carretillero. Prohibición máxima de transportar personas sobre la horquilla.
CONTACTOS CON ORGANOS MOVILES DE LA CARRETILLA	Protectores de órganos mecánicos en movimiento (parrillas o pantallas transparentes). Reparación e inspección del motor con éste parado, siempre que sea posible.
CONDICIONES CLIMATICAS	Techo de protección contra la lluvia o el sol que no impida la visibilidad. Cabinas cerradas, rígidas o flexibles. Climatización por toma de aire caliente. Utilización de cristales de seguridad. Ropa de trabajo, guantes, botas aislantes. Vestidos calefactantes eléctricos.
EXPOSICION A RUIDOS	Térmicas: Silencioso de escape eficaz. Capotaje insonorizado. Eléctricas: Bomba hidráulica poco ruidosa. Eventual utilización de protectores individuales contra el ruido.
VIBRACIONES DEL VEHICULO	Superficies de circulación lisas. Utilizar neumáticos. Asiento diseñado ergonómicamente regulable en altura y en alejamiento. Utilización de cinturón tumbo-abdominal.
POLUCION DE LA ATMOSFERA	Aireación en locales con carretillas térmicas. Regulación a menudo de la carburación de los motores térmicos. Utilización de motores de ignición transistorizada. Utilización de motores eléctricos en locales mal ventilados. Depuradores de gases de escape.
INCENDIOS Y EXPLOSIONES	Extintor en carretillas que presenten riesgo de incendio. Verificar la estanqueidad de los tubulares y órganos por donde se transmite el carburante. Mantener los tubulares y los silenciadores en buen estado. Carretillas antideflagrantes en locales con riesgo de incendio y explosión, preferiblemente eléctricas. Llenar el depósito de carburante al aire libre. Prohibir fumar.
NATURALEZA DEL PRODUCTO TRANSPORTADO	Pantallas anticolor, antirradiaciones, protección individual contra los productos tóxicos.



Documentación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales

En esta ficha se ofrece de forma sintetizada el conjunto de documentos que deberían conformar el sistema de prevención de riesgos laborales de una organización, el cual, además de cumplir lo legislado en la materia, ha de facilitar un aceptable diseño e implantación del mismo.

Tipos de documentos

De acuerdo con los criterios de un sistema documentado de calidad, los documentos típicos que constituyen el sistema preventivo se estructurarían en cuatro niveles.

1. El Manual General de Prevención

De acuerdo con los criterios de un sistema documentado de calidad, el Manual describe el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales adoptado y establece la política (a partir de una declaración de principios) y la organización para desarrollarlo, definiendo funciones preventivas a todos los niveles.

También debería incluir:

- objetivos y elementos básicos de las diferentes actuaciones preventivas y las correspondientes interrelaciones entre las mismas, normas generales de prevención, información sobre la documentación básica del sistema preventivo.

Iría firmado por el máximo responsable de la organización y se recomienda entregarlo de forma personalizada a todos los trabajadores por sus mandos, quienes cuidarán de explicarlo.

Este documento como tal no es exigible reglamentariamente.

2. Los procedimientos del sistema de gestión

Las actuaciones previstas en el sistema de gestión indicarán claramente:

- los objetivos, el alcance de las actuaciones, los responsables, el desarrollo de las actuaciones y cómo tienen que aplicarse, los registros que deben cumplimentarse para controlar la actividad.

Los procedimientos completos se entregarán a los responsables de las unidades implicadas y estarán a disposición de todos los afectados, en un lugar que facilite su acceso y consulta.

En pequeñas empresas, el Manual y los procedimientos podrían integrarse en un solo documento.

3. Las instrucciones de trabajo y las normas de Prevención de riesgos laborales

Las instrucciones de trabajo son fundamentales en tareas críticas, por la gravedad de las posibles consecuencias no

deseadas. Es evidente la conveniencia de una integración de las normas preventivas en las instrucciones de trabajo, ya que desarrollan con detalle aquellos aspectos preventivos concretos de necesario cumplimiento en la realización de un trabajo o tarea.

La elaboración será función de los responsables de las áreas de trabajo y de los procesos productivos, solicitando colaboración para su redacción a los propios trabajadores.

Se entregarán personalmente a todos aquellos que deban cumplirlas.

4. Los registros

Son los documentos que recogen todos los resultados de las actividades preventivas. El diseño de estos documentos debe ser sencillo y con informaciones básicas de medición, para poder ser revisados periódicamente y facilitar el autocontrol y la toma de decisiones, base del éxito de la planificación preventiva.

Documentos básicos en prevención de riesgos laborales: En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se especifica la documentación mínima que se debe poner a disposición de la autoridad laboral y que se recoge en el cuadro adjunto, relacionándola con documentos específicos básicos que deberían conformar el sistema preventivo.

ART. 23.1 L.P.R.L. SOBRE DOCUMENTACIÓN

EVALUACIÓN DE RIESGOS

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

MEDIDAS Y MATERIAL DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN A ADOPTAR

RESULTADOS DE LOS CONTROLES PERIÓDICOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES.

PRÁCTICA DE LOS CONTROLES DEL ESTADO

DE SALUD DE LOS TRABAJADORES.

RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

PROFESIONAL CON INCAPACIDAD LABORAL SUPERIOR A UN DÍA

DOCUMENTOS ESPECÍFICOS BÁSICOS

EVALUACIÓN DE RIESGOS.

PROCEDIMIENTO APLICADO Y REVISIONES PREVISTAS.

RESULTADOS.

PLANIFICACIÓN PARA EL CONTROL DE RIESGOS Y PREVISIONES ANTE CAMBIOS.

MANUAL DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS, INCLUYENDO EL PLAN DE FORMACIÓN.

AUDITORÍA DEL SISTEMA.

PROYECTOS DE INSTALACIONES Y EQUIPOS Y MANUALES DE INSTRUCCIONES DE LOS MISMOS.

INSTRUCCIONES DE TRABAJO Y NORMAS DE SEGURIDAD.

PLAN DE EMERGENCIA.

EPIS.

REVISIONES DE INSTALACIONES, EQUIPOS Y LUGARES DE TRABAJO

OBSERVACIONES DEL TRABAJO.

ACTAS DE REUNIONES DE PREVENCIÓN.

VIGILANCIA DE LA SALUD. REGISTRO DE LOS CONTROLES REALIZADOS.

PROTOCOLOS DE RECONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (APLICADOS CUANDO SEA NECESARIO).

REGISTRO Y CONTROL DE LA SINIESTRALIDAD.

INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES ACAECIDOS.

Legislación: Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, art. 23.1

RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, art. 1.1, art. 2.1, art. 30

MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Orden de 29 de noviembre de 2001 por la que se modifican las instrucciones técnicas complementarias MI-IF002, MI-IF004 y MI-IF009 del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas.

*BOE núm. 263 de
7 de Diciembre de 2001*

Real Decreto 1271/2001, de 29 de noviembre, sobre ampliación de medios adscritos a los servicios de la Administración del Estado tras pasados a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, por el Real Decreto 1077/1984, de 29 de febrero, en materia de protección a la mujer.

*BOE núm. 291 de
5 de Diciembre de 2001*

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

Corrección de errores del texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por **Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio**

*BOE núm. 287 de
30 de noviembre de 2001*

Pregunta: Trabajo en una empresa de 53 trabajadores y que se dedica a la carpintería de aluminio. ¿Es obligatorio que en mi empresa exista un local de primeros auxilios?

Respuesta: De acuerdo con el Anexo VI del Real Decreto 486/1997, relativo a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, establece que las empresas con 50 o más trabajadores deberán disponer de un local de primeros auxilios, igualmente establece que los lugares de trabajo utilizados antes de la fecha de entrada en vigor (24 de julio de 1997) del citado R.D., y que no hayan sido modificados, les será de aplicación la normativa vigente hasta esa fecha, en este caso el artículo 43 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre instalaciones sanitarias, lo que significa, en su caso, que la obligatoriedad de disponer de local de primeros auxilios viene dada desde la entrada en vigor del R.D 486/1977 o de la Ordenanza (1 de junio de 1971), puesto que el apartado 4 de dicho artículo referido a los centros de trabajo con 50 o más trabajadores así lo establecía.

Pregunta: Trabajo en un centro de radiodiagnóstico, he leído en vuestro boletín que se ha aprobado una nueva reglamentación sobre límites de radiación. En mi centro de trabajo continúan evaluando los niveles de exposición de conformidad con el RD 53/1992. ¿Es esto posible existiendo una nueva norma? ¿Han variado estos límites?

Respuesta: Efectivamente el RD 53/1992 ha sido la norma que regulaba la exposición a radiaciones ionizantes. Sin embargo, este RD ha sido derogado por el RD 783/2001. El RD 783/2001, sin embargo, establece un plazo de adaptación para las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Título II hasta el día 1 de enero de 2002. Hasta esa fecha, los límites que se establecen en relación con los riesgos por exposición de radiaciones ionizantes continúan siendo los del RD 53/1992. A partir del día 1 de enero entra en vigor en su totalidad la nueva norma, que contiene además nuevos límites de exposición.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

