



HÁBITOS SALUDABLES:

IMPORTANCIA DE SU IMPLANTACIÓN
EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA
FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO



Buenas prácticas aplicables a la manipulación manual de cargas

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN ES2017-0004

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIALFUNDACIÓN
ESTADAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Equipo redactor:

Andrés Sánchez de Apellániz
Rafael Álvarez Martín-Caro
Alejandra Pérez Pastrana

Diseño gráfico y maquetación:

Sumaq

Edición:

CONFEMETAL
C/ Príncipe de Vergara, 74
28006 - Madrid



¡TU OPINIÓN ES IMPORTANTE PARA NOSOTROS!

Puedes acceder al cuestionario de opinión a través de este código QR:



O también haciendo clic en el siguiente enlace

<http://www.sumaq.es/cnae-28/>

Editorial

En este tercer número del *Boletín Preventivo del CNAE 28* queremos destacar la importancia de concienciar a las pequeñas empresas del Sector de la Fabricación de Maquinaria y Equipo sobre la necesidad de dar un salto cualitativo en el enfoque de la Prevención aplicada en sus organizaciones, y así lograr ser más competitivas y productivas. Se debe evolucionar desde una actitud centrada en evitar que ocurran accidentes, hacia la promoción de hábitos saludables entre los trabajadores, y en definitiva, en la adopción de una visión más positivista de la Prevención de Riesgos Laborales, apostando por un plan global de Salud, Seguridad y Bienestar.

Mejorar los niveles de Seguridad y Salud en la empresa precisa de un alto nivel de compromiso de Administraciones, agentes sociales, empresarios y trabajadores, y solo se podrá conseguir a través del fomento de actitudes positivas, generadoras de comportamientos seguros en entornos saludables.

Se trata de un reto importante y necesario, porque una organización saludable es bastante más que una empresa sin accidentes, respondiendo a un interés común tanto de empresarios como de trabajadores.

La utilización en esta publicación del masculino cuando nos referimos a mujeres y hombres en el trabajo como colectivo, no tiene intención discriminatoria alguna, sino la de aplicar la ley lingüística de la economía expresiva, para facilitar la lectura con el menor esfuerzo posible.

Índice

| | |
|---|----|
| NOTICIAS, NOVEDADES LEGISLATIVAS Y AGENDA | 3 |
| JURISPRUDENCIA EN PREVENCIÓN | 5 |
| BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS | 6 |
| ARTÍCULO TÉCNICO | 13 |
| ENTREVISTA | 17 |
| DE UN VISTAZO: LA PREVENCIÓN EN LA UE | 20 |
| PUBLICACIONES EN PRL | 22 |
| I+D+I | 23 |
| AYUDAS Y SUBVENCIONES | 24 |



Imagen: 123rf.com

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad beneficiaria y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

ACCIONES SECTORIALES PARA LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (EESST) 2017-2018

FINANCIADO POR: COD. ACCIÓN ES2017-0004



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal

Agenda



Imagen: formalium.com

Mayo de 2019

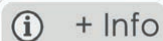
| SEMINARIO |

EQUIPOS DE TRABAJO. APLICACIÓN DEL RD 1215/1997

Los próximos 14 y 15 de mayo tendrá lugar en el Centro Territorial de Castellón del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) un seminario dirigido, especialmente, a Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, con el que se pretende dar a conocer los aspectos más relevantes del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, para su correcta aplicación en los centros de trabajo, en especial en lo relativo a la evaluación de riesgos de estos equipos.

El seminario se celebrará en horario de 9:00 a 14:00 en ambos días, con una duración total de 10 horas.

Haz clic en el botón para ver más información



XIX Congreso Internacional
ORPconference

Imagen: florip.org

Junio de 2019

| CONGRESO |

XIX CONGRESO INTERNACIONAL ORPconference

Bajo el lema "*Empresas Saludables: el valor de las personas en la era digital*", se celebrará los próximos días 5, 6 y 7 de junio en Madrid la XIX Edición del Congreso Internacional sobre Seguridad y Salud Laboral organizado por la Fundación ORP.

El Congreso contará con ponentes de ámbito mundial, y en el mismo se abordarán temas relacionados con la Seguridad y la Salud Laboral desde diversos enfoques, tales como: la Ergonomía, la Perspectiva de Género, la integración de las Nuevas Tecnologías con la Prevención de Riesgos Laborales, etc.

Así mismo, en el Congreso se hará entrega del Premio Internacional ORP, con el que se pretende reconocer la labor de empresas y profesionales por su contribución a la mejora del bienestar laboral y la optimización del valor de las personas en las empresas.

Haz clic en el botón para ver más información



Legislación

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

El 12 de marzo de 2019, el Boletín Oficial del Estado publicaba este Real Decreto-ley con el que se remarcaba un objetivo claro: la lucha para combatir la precariedad laboral e introducir la recuperación económica en la sociedad, especialmente en sus sectores más vulnerables.

Para cumplir este objetivo se incluyen diversas reformas, como la que regula el registro de la jornada laboral, al considerar que la dedicación de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral establecida incide en la precarización del trabajo, principalmente porque afecta a dos elementos de la vida laboral: el tiempo de trabajo (con una clara influencia sobre la vida personal del trabajador) y el salario.

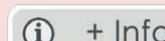
En palabras de la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, con la medida se pretende "*garantizar el registro de jornada con un detalle diario, con horario de inicio y finalización de cada persona trabajadora*"

Además, "*no se establece un régimen general sino que vía reglamento el Ministerio va a poder regular las peculiaridades de ciertos trabajos, sectores y categorías profesionales [que así lo necesiten]. [Todo ello, en cualquier caso], sin perjuicio de la flexibilidad horaria*".

Las empresas tendrán la obligación de guardar estos registros durante cuatro años, manteniéndolos a disposición de los trabajadores, sus representantes y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otro lado, dispondrán de dos meses desde la publicación del Real Decreto-ley en el BOE para la puesta en marcha de estas medidas, pudiendo exponerse a sanciones en caso de incumplimientos. Así por ejemplo, se considerará infracción grave no contar con el registro de jornada.

Haz clic en el botón para acceder al documento



Mapa de navegación



NOTICIAS
Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS
Y SUBVENCIONES



Noticias



REFORMA DEL CÓDIGO PENAL EN MATERIA DE SEGURIDAD VIAL

El pasado 20 de febrero fue aprobada en el Senado una reforma del Código Penal dirigida a endurecer las penas por los delitos de tráfico.

Diariamente, una parte importante de la población trabajadora debe efectuar desplazamientos en carretera por motivos laborales, bien sea para ir o volver de su centro de trabajo, o dentro de la propia jornada laboral, convirtiéndose la Seguridad Vial Laboral en un elemento fundamental dentro de la actividad preventiva de todas las empresas.

Parece por tanto de interés, que los destinatarios de este boletín sean conocedores de las modificaciones introducidas en el Código Penal en esta materia. Así pues, cabe destacar los siguientes cambios:

- ✓ Nuevo delito de "*abandono del lugar del accidente*". Hasta ahora solo se consideraba el delito de omisión de socorro cuando la víctima del accidente estaba viva y no había otra persona que pudiera auxiliarla. Con la nueva reforma también se considerará delito de omisión de socorro cuando se produzcan víctimas mortales.
- ✓ Si se comete un delito contra la Seguridad Vial causando fallecidos o heridos, será considerada imprudencia grave, y castigada con penas de entre uno y cuatro años de cárcel en caso de muerte (ampliable, según el caso, hasta entre seis y nueve años), y hasta un año en caso de lesiones.
- ✓ Si al cometer una infracción grave de la Ley de Tráfico (adelantamiento en línea continua, conducir utilizando el móvil, saltarse un semáforo en rojo, etc.), el conductor causa lesiones o la muerte de terceros, dicho accidente podría tener la categoría de delito.

Esta Reforma será aplicable a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

[Haga clic aquí para ampliar información](#)



Mapa de navegación



NOTICIAS
Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS
Y SUBVENCIONES



— Sentencia de 5 de diciembre de 2018, del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable, el acoso laboral ejercido por un trabajador hacia la empresa puede ser motivo de sanción.

Resumen:

Con el fin de lograr que fuera despedido, el trabajador venía desarrollando una disminución voluntaria y continuada de su rendimiento laboral, así como de las relaciones con sus compañeros de trabajo, desarrollando acciones de hostigamiento para provocar miedo psicológico, y en definitiva, mostrando una conducta deliberada de acoso hacia la empresa.

La Dirección de la empresa, de acuerdo con el Reglamento Disciplinario Interno, respaldado por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable, procedió a sancionar al trabajador por la reiteración de infracciones cometidas. El trabajador demandó a la empresa al no estar de acuerdo con la sanción correspondiente a la suspensión de empleo y sueldo durante 15 días.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia ha dado la razón a la empresa al considerar perfectamente probadas y justificadas las causas por las que la misma sancionó al trabajador.



► [Enlace aquí a la sentencia completa \(Archivo PDF\)](#)



— Sentencia de 7 de noviembre de 2018, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social

Acudir al puesto de trabajo en estado de embriaguez, poniendo en peligro la seguridad y salud del propio trabajador y/o de terceras personas, se considera motivo de despido disciplinario.

Resumen:

El trabajador acudió a su puesto de trabajo en estado de embriaguez durante dos días seguidos, por lo que la empresa le amonestó verbalmente y le pidió que abandonara el centro de trabajo, dado su estado. Al tercer día, el trabajador acudió en las mismas condiciones, ante lo cual la empresa procedió a entregarle la carta de despido.

La sentencia establece como procedente el despido disciplinario practicado por la empresa, argumentando que acudir al trabajo bajo los efectos del alcohol constituye una falta muy grave, ya que, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador incumplió sus obligaciones laborales, y, además, infringió su deber de cooperación con la empresa para que las condiciones de trabajo fuesen seguras, de acuerdo con el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho argumento se refuerza, además, al considerar que los trabajos de mantenimiento eléctrico desarrollados por el afectado suponen una situación de especial peligrosidad cuando no se desarrollan en posesión de las plenas facultades personales.



► [Enlace aquí a la sentencia completa \(Archivo PDF\)](#)

Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES

aplicables a la manipulación manual de cargas



A pesar de la creciente mecanización, e incluso automatización, de muchas tareas propias de las actividades de Fabricación de Maquinaria y Equipo, siguen siendo muy numerosos los trabajos que implican la necesidad de llevar a cabo manipulaciones manuales de cargas más o menos pesadas.

Dada la frecuencia con que además se producen esta clase de operaciones, por su carácter intrínseco a los propios trabajos, resulta de gran interés conocer y aplicar una serie de recomendaciones encaminadas a evitar tanto accidentes derivados de una mala manipulación, como **lesiones músculo-esqueléticas que pueden producirse súbitamente en unos casos, o bien a más largo plazo como consecuencia de sobreesfuerzos repetidos en el tiempo.**

Todas estas buenas prácticas son conceptualmente sencillas, por lo que solo requerirían informar y formar sobre ellas a los trabajadores, sensibilizando sobre su importancia y fomentando su aplicación, resultando además de validez para todo tipo de tareas que tengan asociadas manipulación manual de cargas.



Mapa de
navegación



NOTICIAS
Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS
Y SUBVENCIONES

Recomendaciones básicas y de aplicación general

| | RECOMENDACIÓN | CONSIDERACIONES ADICIONALES |
|---|--|--|
|  <p>Imagen: gettyimages.es</p> | <p>Evitar la manipulación manual siempre que sea posible.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Recurrir al empleo de medios mecánicos para la manipulación si se dispone de ellos. |
|  <p>Imagen: of.co.uk</p> | <p>No levantar cargas pesadas en solitario.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Máximo: 25 kg (hombres), 15 kg (mujeres) Excepcionalmente: máximo 40 kg. Solicitar la colaboración de un compañero cuando se tengan que manipular cargas pesadas y no se disponga de medios mecánicos para hacerlo. En manipulaciones manuales conjuntas debe existir coordinación. |
|  <p>Imagen: skehls.com</p> | <p>Examinar previamente la carga antes de proceder a su manipulación y asegurar un buen agarre.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Valorar el previsible peso de la carga y su estabilidad. Distribuir el peso al agarrarlo. Prestar atención ante la presencia de bordes cortantes o superficies resbaladizas. Agarrar la carga con las palmas y no con los dedos. Utilizar guantes de protección. |
|  <p>Imagen: skehls.com</p> | <p>Adoptar una postura adecuada para asegurar el equilibrio.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Extender los pies a cada lado de la carga, separados unos 40 cm entre sí, con uno algo más adelantado, cuando esta se encuentre depositada sobre el suelo. Emplear ambas manos para aumentar la estabilidad y disminuir la carga en la espalda. |

Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES

Recomendaciones básicas y de aplicación general

Mapa de navegación

| | RECOMENDACIÓN | CONSIDERACIONES ADICIONALES |
|--|---|--|
|  <p>Imagen: ask-ehs.com</p> | <p>Reducir la distancia horizontal entre carga y cuerpo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Con ello se ejerce menos fuerza muscular, y en consecuencia, menor presión en los discos intervertebrales. • Aproximar el objeto al cuerpo antes de elevarlo. • Adelantar una pierna o poner una rodilla en la superficie de trabajo. • Ayudarse de la cadera. |
|  <p>Imagen: ask-ehs.com</p> | <p>Mantener la espalda recta.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Colocar la espalda recta minimiza la presión sobre los discos intervertebrales. • Al fijar la columna se potencia el uso de los músculos abdominales y los de la espalda. • Evitar sobrestiramientos de la espalda. Por eso, cuando existen dificultades para alcanzar el punto de acceso, se deben emplear escaleras. |
|  <p>Imagen: ask-ehs.com</p> | <p>Colocar los brazos correctamente.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mientras se está soportando una carga, los brazos deben situarse pegados al cuerpo y estirados. |
|  <p>Imagen: ask-ehs.com</p> | <p>Apoyar siempre los pies firmemente.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Con ello se ayuda a soportar mejor el peso de la carga, y se logra un mejor equilibrio ante irregularidades del suelo o para evitar pisadas sobre objetos. |



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES

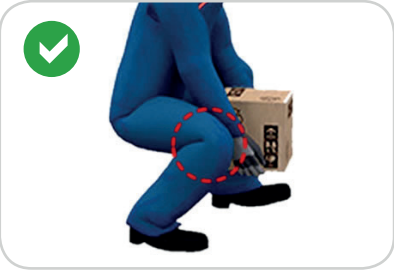




I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES

Recomendaciones básicas y de aplicación general

| | RECOMENDACIÓN | CONSIDERACIONES ADICIONALES |
|--|--|---|
|  <p>Imagen: ask-ehs.com</p> | <p>Ayudarse de las piernas cuando se levanta una carga.</p> <p>Doblar las rodillas a la hora de agacharse para recoger una carga situada en una posición inferior, manteniendo la espalda recta.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Extender las piernas desdoblado las rodillas sin brusquedad durante el levantamiento de la carga. • Debe tenerse presente que los músculos de las piernas son tres veces más fuertes que los de la espalda. |
|  <p>Imagen: ask-ehs.com</p> | <p>Levantar la carga de forma gradual.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No se debe llevar nunca a cabo el levantamiento de manera brusca, sino estirando las piernas poco a poco y manteniendo la espalda recta mientras tanto. |
|  <p>Imagen: ask-ehs.com</p> | <p>No girar el tronco durante la elevación de la carga.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se levanta una carga y se gira simultáneamente, los discos intervertebrales se ven afectados y pueden lesionarse. • Lo correcto es proceder primero al levantamiento, y luego avanzar con los pies en la dirección deseada. |



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES

Recomendaciones básicas y de aplicación general

RECOMENDACIÓN

CONSIDERACIONES ADICIONALES



Imagen: safetydriven.ca

Evitar levantar **cargas por encima de los hombros**.

- El levantamiento de cargas por encima de la altura de los hombros presenta riesgo de causar sobrecargas en la espalda y hombros, así como también de caída de los objetos en manipulación, con potenciales consecuencias lesivas sobre otras partes del cuerpo o a terceros.
- Cuando sea necesario llevar a cabo tareas que impliquen la elevación de cargas de forma manual a cierta altura, se deberá recurrir al empleo de medios auxiliares adecuados (escaleras, PEMP, etc.).



Imagen: barcig.com

Limitar el transporte de la carga

- Evitar transportar manualmente cargas durante distancias superiores a los 10 metros.
- Siempre que sea posible, hacer rodar, inclinar o empujar las cargas, mejor que asirlas y levantarlas.
- Es más recomendable empujar cargas que arrastrarlas. Durante la acción de empujar es conveniente ayudarse de una pierna.



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I

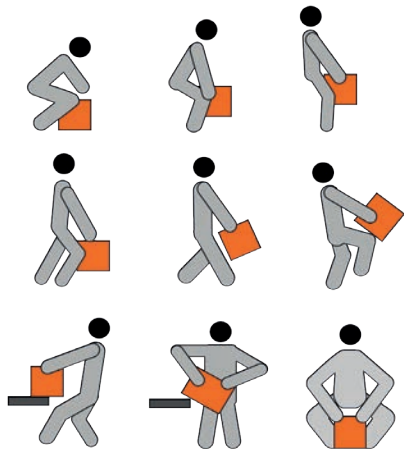


AYUDAS Y SUBVENCIONES

Recomendaciones específicas para ciertos tipos particulares de manipulaciones manuales

Manipulación manual de

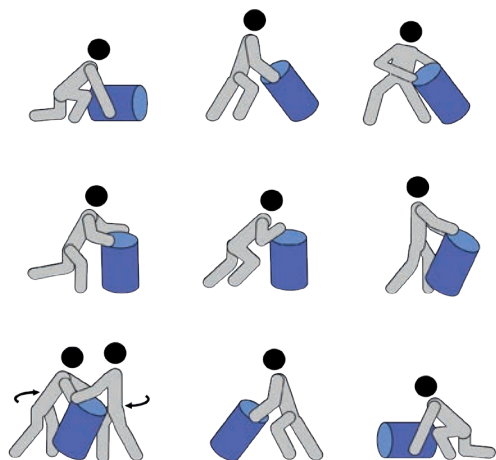
CAJAS



- ✓ En caso de que la caja estuviera sobre el suelo, para levantarla, primero hay que **agacharse flexionando las rodillas**, y luego proceder al levantamiento manteniendo la **espalda recta**.
- ✓ Si una vez levantada se necesitase elevarla a una mayor altura, se puede recurrir a la **ayuda del muslo para aplicarle un pequeño empuje**.
- ✓ En caso de que la caja estuviera ubicada sobre cualquier tipo de superficie a media altura, es recomendable **ayudarse de la fuerza de la gravedad para dejarla sobre el suelo en un único movimiento**, sin necesidad de hacerlo en dos tiempos (uno para mantener la carga suspendida de los brazos y otro para depositarla en el suelo).

Manipulación manual de

BIDONES



- ✓ En el caso de necesitar movilizar bidones, se recomienda siempre **desplazarlos rodando**.
- ✓ Cuando la manipulación tuviera que ser hecha por una única persona, **primero deberá tumbarlo** siguiendo las recomendaciones generales para la Manipulación Manual de Cargas, **empujándolo con las rodillas flexionadas y la espalda recta**, para luego hacerlo rodar. A la hora de tener que **levantarlo**, deberá **proceder a la inversa y siguiendo las mismas recomendaciones posturales**.
- ✓ En caso de que en la manipulación participasen **dos trabajadores**, en primer lugar lo harían **volcar entre ambos**, quedando luego a cargo de **uno solo de ellos la acción de tumbarlo sobre el suelo**.

Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES

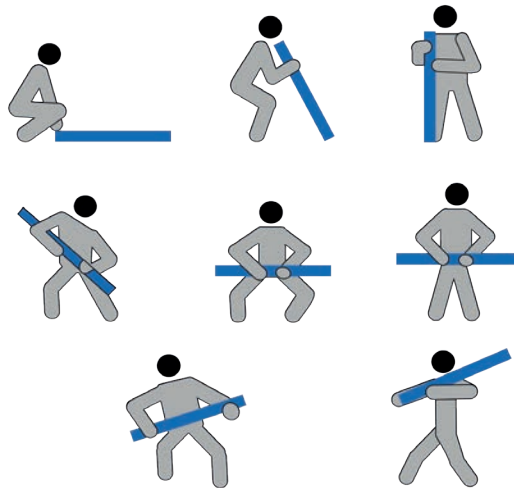


I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES

Manipulación manual de TUBOS Y OTROS OBJETOS LONGITUDINALES

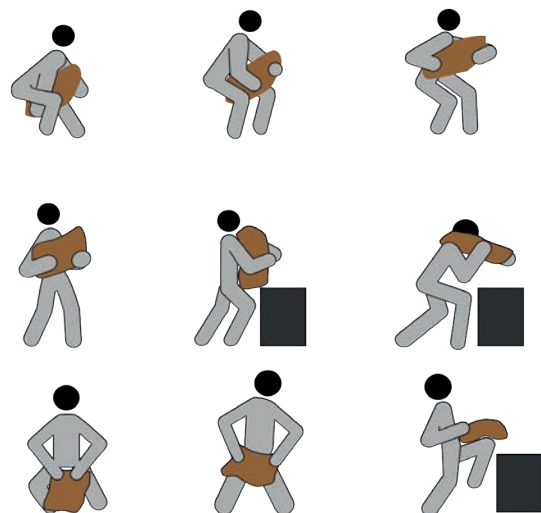


- ✓ En primer lugar, se deben **flexionar las rodillas**, y manteniendo la **espalda recta**, coger por un **extremo el tubo y levantarlo**.
- ✓ Cuando ya se encuentre en posición vertical, hay que agarrarlo **con ambos brazos** y **sujetarlo en posición horizontal**.
- ✓ Finalmente, imprimirle un **movimiento de volteo** para **colocarlo sobre un hombro**.



Imagen: istockphoto.com

Manipulación manual de SACOS



- ✓ Si el **saco** estuviera **sobre el suelo**, se deberán aplicar las **recomendaciones generales** de manipulación manual de cargas.
- ✓ En caso de que se necesitare colocar el saco sobre una plataforma, o en general **sitarlo a mayor nivel de altura del que se encuentra**, lo adecuado es ayudarse de una pierna, apoyándolo sobre la misma, e impulsarlo.
- ✓ Para transportar sacos se puede proceder de manera **similar a lo recomendado en el caso de tubos y objetos longitudinales**: colocar el saco en posición vertical, abrazarlo y voltearlo hasta situarlo sobre un hombro.



Imagen: openenerg.com

Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



HÁBITOS SALUDABLES:

IMPORTANCIA DE SU IMPLANTACIÓN EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO

El incremento de la prevalencia de enfermedades crónicas no transmisibles (sobre todo de las cardiovasculares, la diabetes, el cáncer y las enfermedades pulmonares crónicas), particularmente asociado a factores de riesgo, tales como la inactividad física, una dieta poco saludable, el tabaquismo o el abuso de bebidas alcohólicas, concede a las empresas un papel protagonista en la promoción de la salud y de la calidad de vida de sus trabajadores. Por ello, **es necesario que las empresas también se comprometan en las actividades de promoción de la salud de su población trabajadora como estrategia preventiva** para disminuir la cifra de bajas laborales, difundiendo y promoviendo pautas sencillas que pueden tener una incidencia muy positiva para la organización, así como en la sociedad.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, las causas de muerte más frecuentes en España durante el año 2017 fueron, para el tramo de edad comprendido entre los 15 y los 64 años, en orden decreciente, las siguientes: tumores (66%), enfermedades del sistema circulatorio (19%) y enfermedades del sistema digestivo (6%).



¿QUÉ ES UNA EMPRESA SALUDABLE?



Imagen: fullaudif.es

Es aquella que, además de prevenir los daños a la salud, promueve conscientemente su mejora.

La Organización Mundial de la Salud establece una definición ampliada del concepto de entorno de trabajo saludable:

“Aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- ✓ *La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.*
- ✓ *La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.*
- ✓ *Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.*
- ✓ *Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.”*



¿QUÉ BENEFICIOS PUEDE APORTAR LA IMPLANTACIÓN DE HÁBITOS SALUDABLES?



Beneficios para la empresa



Contribuye a la reducción del número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



Mejora la imagen corporativa de la empresa, tanto a nivel interno como externo.



Las ausencias por incapacidad temporal disminuyen, tanto en número como en duración.



Se reduce el presentismo.



Se incrementa el vínculo trabajador-empresa y, por tanto, el compromiso y la motivación de la plantilla. Menor rotación del personal.



Mejora del clima laboral.



Beneficios para los trabajadores



Mejora de su estado de salud en general.



Se reduce el riesgo de padecer ciertas patologías, tales como: hipertensión arterial, diabetes, obesidad, derrame cerebral, etc.



Mayor bienestar psicológico, reduciéndose el estrés y la ansiedad.



Al sentirse cuidado y bien atendido por la empresa, se incrementa la satisfacción del trabajador.



Beneficios para la sociedad



Reducción de ciertas patologías y enfermedades frecuentes.



Reducción del gasto de la Seguridad Social al disminuir los costes sanitarios, pensiones, incapacidades temporales o permanentes, etc.



Mejora del estado de salud general y de la calidad de vida.

Según la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), cada euro invertido en **programas de promoción de la salud** en el trabajo genera un **retorno de la inversión** de entre 2,5 y 4,8 euros en reducción de absentismo, y de entre 2,3 y 5,9 euros en disminución de costes por enfermedad.

Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



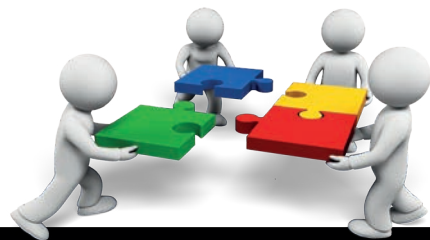
PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN

La incorporación de prácticas saludables en las empresas puede orientarse de acuerdo a **cuatro ejes principales** de actuación:



1

Actividad física, higiene postural y sedentarismo



Imagen: sismedica.com.co



Ejemplos

- ✓ Establecimiento de un **programa de ejercicios** previos de calentamiento y fortalecimiento muscular, tutelados y dirigidos inicialmente por personal especializado. Tras las sesiones iniciales de aprendizaje, los trabajadores podrán realizar los ejercicios de calentamiento supervisados por un mando intermedio a partir de lo aprendido en las sesiones de formación.
- ✓ Informar sobre los **itinerarios de transporte público** y cómo combinarlo para llegar o irse del trabajo andando.
- ✓ Crear **grupos de running, ciclismo, montaña, etc.** con técnicos especialistas que controlen el progreso individual de los trabajadores en materia de salud.



2

Hábitos: sueño, tabaquismo, adicciones, etc.



Imagen: tobaccofreealchua.org



Ejemplos

- ✓ Premiar con **incentivos** a aquellos trabajadores que dejen de fumar de forma permanente.
- ✓ Establecer un **programa de reinserción laboral** para aquellos trabajadores que se hayan sometido a un tratamiento de desintoxicación y rehabilitación, en el que se incluyan medidas tales como: adaptación del horario y la jornada de trabajo para que pueda asistir al tratamiento; acuerdo con trabajadores y sus familias para pagar la nómina directamente a la familia o en cuenta bancaria a otro nombre; autorizar las ausencias necesarias para asistir a los servicios externos de tratamiento o convalecencia, etc.

Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



3

Bienestar emocional



Imagen: istockphoto.com



Ejemplos

- ✓ Crear una **zona para descansos activos** de ambiente relajado.
- ✓ Realizar **reuniones periódicas** de los jefes de equipo con los trabajadores para informar de las **cuestiones que afectan a las tareas** de los diferentes equipos, indicadores de productividad, recogida de propuestas de mejora, etc.
- ✓ Crear **vías para** que los trabajadores tengan oportunidad de **exponer sus quejas, aportaciones y comentarios** sobre sus tareas en el puesto de trabajo. Tomarlas seriamente en consideración con diligencia.



4

Nutrición



Imagen: 123rf.com



Ejemplos

- ✓ Ofrecer **charlas** a cargo de especialistas médicos relacionados con los problemas que conlleva tener el colesterol o el azúcar alto.
- ✓ Realizar **talleres teórico-prácticos de alimentación** cardiosaludable, donde se enseñe a los trabajadores recetas rápidas, económicas y fáciles para ellos y sus familias.
- ✓ Controlar el **contenido de las máquinas expendedoras**, incorporando alimentos saludables bajos en grasa, sin lactosa, aptos para celíacos, etc.



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



Imagen: Javier Madera

Entrevista a Javier Madera García

Consultor especializado en
riesgos laborales ambientales

Javier Madera García es Doctor Ingeniero de Minas por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas de Oviedo. Ha trabajado en el campo de la Acústica Laboral, y ha sido Director del Departamento Técnico del Instituto Nacional de Silicosis, Centro de Referencia Nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio. En actualidad, es socio-director de la empresa de consultoría STAUB INGENIERÍA, especializada en el control de riesgos laborales ambientales.



Desde su amplia experiencia en el mundo de la Salud Laboral, ¿considera que tanto las empresas como las Instituciones y Administraciones (laborales y sanitarias) están correctamente coordinadas en lo relativo al control de las enfermedades profesionales?

Sin duda es un campo en el que se debe avanzar, y mucho. Un ejemplo claro es la doble contabilidad de casos de silicosis: estadísticas del Instituto Nacional de Silicosis y del CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social). Por otra parte, se echa de menos una sistemática de la tramitación

tan rigurosa como la que se sigue para notificar los accidentes. El seguimiento por las administraciones sanitarias de los casos de enfermedades profesionales (o de trabajadores jubilados con riesgos latentes) es el gran olvidado, junto con una valoración específica de la salud del trabajador por parte del médico de cabecera, que considere los riesgos a los que está sometido en su puesto. Así mismo, profundizando aún más, es posible identificar desinformaciones o falsas alarmas en relación con la investigación seguida por las mutuas o la Administración acerca de contingencias comunes o profesionales. Finalmente, cabría mencionar, además, aunque exceda el alcance de la propia pregunta, que también los Servicios de Vigilancia de la Salud y de Prevención de Riesgos Laborales constituyen elementos clave en lo anteriormente expuesto.

¿Considera que los agentes mencionados en la pregunta anterior poseen una verdadera implicación en la actividad preventiva o, por el contrario, subestiman los riesgos y no conceden su auténtica importancia a aquella?

El problema no es tanto de implicación o de la importancia que se le dé, partiendo de que creo que la mayoría realiza una labor profesional seria, sino de ausencia de criterios de fondo adecuados, en algunos casos. Desde el punto de vista sanitario, un ejemplo claro es la disparidad de criterios para el diagnóstico de la silicosis, las dudas

al respecto para la detección precoz, el uso o abuso del TACAR (Tomografía Computarizada de Alta Resolución), etc. Existe un debate inconcluso al respecto. Otro ejemplo es el diagnóstico precoz de algunas patologías, como el cáncer de pulmón. La legislación lo exige, y sin embargo no hay protocolo alguno al respecto. Por otra parte, la enfermedad profesional tiene sentido cuando existe historia laboral compatible, y creo que en algunos casos se está perdiendo esa perspectiva.



Imagen: isamidad.com

También debería ser motivo de reflexión que el sistema de responsabilidades sociales empresariales por enfermedad profesional en algunos aspectos está completamente obsoleto, en mi opinión. Esto se traduce en dificultades para la recolocación de trabajadores desempleados del sector, o para la reubicación en ciertos puestos con mayor riesgo de contraer una enfermedad profesional: las empresas pueden ser reticentes a su contratación, debido al riesgo existente de que tengan que responder legalmente por un daño que realmente pudo haber sido generado en alguna otra anterior etapa laboral (incluso en empresas ya inexistentes). Igualmente, debería arbitrase una solución para compatibilizar la exigencia de aptitud previa a la incorporación al trabajo, con el funcionamiento real de las empresas, que no

pueden esperar semanas (en algunos casos, más de dos, por demora en los resultados de los análisis y demás pruebas) para cubrir una necesidad productiva.

Otro asunto en el que debería profundizarse es en el “malestar” producido en muchos trabajadores, sin estar catalogado como enfermedad profesional, causado por ejemplo por factores tales como la turnicidad y el estrés, o este otro del ámbito higiénico: la algiacusia por exposición a ruido, tan nociva como desconocida.

Un problema que en ocasiones se ha evidenciado es que profesionales afectados por exposición a los agentes causantes de diversas enfermedades profesionales continuaban en sus puestos de trabajo. ¿Cree que la situación actual ha mejorado? ¿Tanto trabajadores como empresas se han concienciado del peligro que esto supone?

La respuesta es un sí rotundo. Claro que me muevo en entornos donde asumen la existencia de una necesidad de mejora, con lo que esa parte lógicamente está superada. Pero, en general, creo que ha habido un avance notable.

¿Considera adecuada la regulación de una formación mínima en Prevención de Riesgos Laborales en cualquier sector de actividad, tal como ocurre en el Sector Metal, donde se regula mediante su II Convenio Sectorial?

Sí, pero soy muy crítico con el sistema actual. Así, a vuelapluma, algunas ideas que considero que deberían estar contempladas en la implementación actual de la formación preventiva serían, por ejemplo: buscar más capacitación o entrenamiento y menos formación teórica; aproximarse más a la realidad de los

puestos de trabajo y sus riesgos concretos, vinculando la formación a la realidad preventiva de cada empresa; evitar la insistencia continua en contenidos formativos de dudosa o baja relación con los riesgos; apostar por la reflexión (las charlas diarias de Seguridad, por ejemplo) más que por la teoría; crear una formación de base o continua aportada por la propia empresa (siendo consciente de que esto será más factible en aquellas que dispongan de cierta envergadura que en las más pequeñas), junto con la aportación externa de profesionales realmente capacitados y experimentados, no meros titulados (a menudo con escasa experiencia). Por otra parte, no entiendo cómo existen titulaciones universitarias para futuros directivos (y en particular técnicos) que no contienen ni siquiera un semestre de formación en Prevención de Riesgos Laborales.



Imagen: hesge.ch

Como experto en el campo de la Higiene Industrial, ¿cuáles considera los mayores riesgos emergentes asociados a los agentes ambientales en los lugares de trabajo de estas actividades?

Creo que más que riesgos emergentes, podemos hablar del mayor nivel de exigencia para controlar riesgos más o menos conocidos. En esa línea cabría situar las disminuciones aprobadas para ciertos VLA-ED (Valores Límite Ambientales

Mapa de navegación



NOTICIAS
Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS
Y SUBVENCIONES

de Exposición Diaria), o las actualizaciones de los listados de agentes cancerígenos, de todas las cuales se derivan mayores exigencias en Prevención. A esto, únase un contexto en el que la preocupación social por el Medio Ambiente está en máximos históricos, lo que aumentará el grado de preocupación y exigencia de empleados y empleadores.

En cuanto al caso de las nanopartículas, no estando al corriente de los más recientes avances, por tratarse de un campo muy especializado, considero que, al menos hace algún tiempo, tenía una componente más especulativa que real, y me temo que siga habiendo mucho de eso. Opino que primero deberíamos solucionar la escala "micro", dejando para más adelante la "nano". Dicho sea, obviamente, con el debido respeto por los poquísimos nanotóxicos realmente conocidos y que causan exposición representativa.



Imagen: gettyimages.es

¿Qué tipo de medidas preventivas frente a los contaminantes del medio ambiente de trabajo considera que son en las que existe mayor déficit en el ámbito del Sector?

Más que deficiencia de medidas, hablaría de necesidad de optimizar las mismas. El control de contaminantes, en general, debería basarse en evitar el agente, actuar sobre el mismo cuando exista (nunca debería ser ambiental,

solo contaminante), y, si todo lo anterior falla, eliminarlo del ambiente. Claro que, eliminar exige captar y filtrar, y es ahí donde el problema empieza a complicarse. Si uno analiza el tipo de actividades que lleva a cabo en sus instalaciones, puede extraer sus propias conclusiones.



Imagen: cip.es

Entrando más en detalle, me atrevería a citar los déficits de mantenimiento y, en ocasiones, la falta de orden (que deriva en limpieza inadecuada), como problemas muy habituales.

En cuanto al empleo de EPIs (normalmente respiratorios), la recomendación sería valorar en función del riesgo, las alternativas más actuales de un mercado en continua renovación. Así por ejemplo, considero muy interesantes las mascarillas con autoajuste, alguna con facilidad de comunicación verbal, etc.

¿Qué dificultades considera que tienen las pequeñas empresas, respecto a las grandes del Sector, para consolidar una verdadera cultura preventiva?

En mi opinión, se trata de una afirmación demasiado genérica, que se acepta como habitual, sin que realmente tenga una base tan contrastada como para aseverarlo con tanta rotundidad. Conozco casos de empresas pequeñas con

mayor implicación en materia preventiva que muchas de bastante mayor tamaño.

Un problema, aunque puede resultar curioso, que sí creo que les afecta, es la tendencia a imitar a empresas similares, o a dejarse aconsejar por ellas o por proveedores, sin filtrar y contrastar la información.

También creo que pueden disponer de alguna ventaja respecto a las de mayor tamaño: por ejemplo, con un plan de intervención eficaz (no limitado únicamente a la formación), orientado a los propietarios o gerentes, creo que se podrían lograr buenos resultados en la mejora de la integración de la Prevención y del arraigo de una verdadera cultura preventiva.

En términos globales, ¿diría que en nuestro país hay una correcta vigilancia de la salud en el ámbito laboral?

De forma general, y aun con los matices (y necesidades de mejora) que se derivan de algunas de mis respuestas anteriores, creo que sí. Considero que, sobre todo, posee un elevado nivel profesional, y esa característica debe ser vista como un importante valor en sí misma. ■

Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



PAÍSES BAJOS



PRINCIPAL NORMATIVA DE REFERENCIA

Ley de Condiciones de Trabajo

Es la principal norma de referencia en esta materia en los Países Bajos. Esta ley no establece disposiciones concretas para garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores, sino que está orientada fundamentalmente a la definición de objetivos generales.

Decreto de Condiciones de Trabajo

Desarrolla de manera más específica diversos aspectos de la Seguridad y Salud en los lugares de trabajo, y establece disposiciones relativas a estos, sustancias peligrosas, ruido, etc. A diferencia de la normativa española, en la que los aspectos concretos de la Prevención de Riesgos Laborales se desarrollan a través de Reales Decretos, en el caso de los Países Bajos se recogen en un único Decreto.

Reglamento de Condiciones de Trabajo

Regula con mayor nivel de detalle las disposiciones establecidas en el Decreto de Condiciones de Trabajo. Se trata de un documento dinámico en el que se introducen cambios con relativa frecuencia.



¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS RESPECTO AL MODELO ESPAÑOL?



Todas las empresas deben contar con una “**Política de Condiciones de Trabajo**”, en la que se refleje el compromiso de la empresa con la Seguridad y Salud de sus trabajadores.



Todas las empresas con más de 25 trabajadores deben contar con un **Delegado de Seguridad y Salud**. Su función es colaborar con la empresa en el desarrollo de la actividad preventiva.



Se permite el uso compartido de los **Equipos de Protección Individual** entre varios trabajadores, siempre y cuando no implique un riesgo adicional para ninguno de ellos.



La **evaluación de riesgos** debe revisarse, al menos, cada cinco años.



Si el puesto de trabajo requiere unas condiciones físicas determinadas, es posible la realización de un **reconocimiento médico** anterior a la firma del contrato.



Las empresas solamente **deben comunicar los accidentes** mortales, los que conlleven la hospitalización del trabajador durante uno o más días, y aquellos accidentes que causen lesiones permanentes a los trabajadores. Deben registrarse todos aquellos accidentes de trabajo que ocasionen bajas de tres o más días.



La cuantía de las **sanciones administrativas** derivadas del incumplimiento de la normativa por parte de la empresa está condicionada por la gravedad de la infracción y por el tamaño de la plantilla.

Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



ORGANISMOS RECONOCIDOS EN LOS PAÍSES BAJOS

Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Responsable de la política en materia laboral del país.



Rijksoverheid

Inspección de trabajo (Inspectie SZW)

Al igual que en España, su función principal es la de velar por el cumplimiento de la normativa del ámbito laboral.

Centro de Investigación sobre Movilidad, Trabajo y Salud



Organismo de investigación formado por varias universidades del país, que centra su labor en investigar los tópicos relacionados con el trabajo y las connotaciones que tiene sobre la salud.

Centro Holandés de Enfermedades Profesionales

Promueve el conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigido a profesionales, organizaciones de empresarios, sindicatos e instituciones de gobierno.



Mapa de
navegación



NOTICIAS
Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS
Y SUBVENCIONES



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



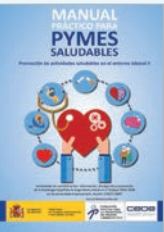
PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



Manual práctico para PYMES saludables. Promoción de actividades saludables en el entorno laboral II

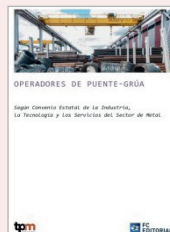
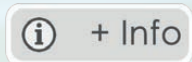
Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

DOCUMENTO DIGITAL (PDF)

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) publica una recopilación de buenas prácticas para la introducción e implantación de hábitos saludables en pequeñas y medianas empresas. Este manual recoge, de manera muy gráfica, pautas de actuación relacionadas con la alimentación, el ejercicio físico, la salud mental, la prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas, etc.

La publicación se ha desarrollado con la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, en el marco de la Convocatoria 2017 de Actividades de sensibilización, información, divulgación y promoción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

Haz clic en el botón para acceder a la publicación



Manuales de formación mínima obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales para diversos puestos de trabajo en el Sector de Fabricación de Maquinaria y Equipo

FC Editorial

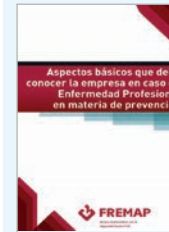
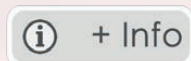
MANUALES FORMATIVOS

Con el objetivo de ayudar al cumplimiento de las obligaciones relativas a la formación mínima obligatoria en materia de Prevención de Riesgos Laborales que, de acuerdo al *II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal*, deben recibir todos los trabajadores pertenecientes al Sector de Fabricación de Maquinaria y Equipo, la Fundación Confemetal pone a disposición de los interesados una colección de manuales formativos en los que se recogen los contenidos mínimos obligatorios para ciertos oficios habituales dentro de este conjunto de actividades laborales. Algunos de los títulos disponibles actualmente son los siguientes:

- *Operadores de puente-grúa*
- *Operarios en trabajos de soldadura y oxicorte*



Haz clic en el botón para más información en la web de Fundación Confemetal



Aspectos básicos que debe conocer la empresa en caso de Enfermedad Profesional en materia de prevención

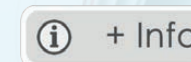
FREMAP

DOCUMENTO DIGITAL (PDF)

Con el objetivo de dar respuesta a una serie de cuestiones fundamentales para la gestión de las Enfermedades Profesionales en el seno de las empresas, FREMAP ha publicado la guía *Aspectos básicos que debe conocer la empresa en caso de Enfermedad Profesional en materia de prevención*.

Dentro de esta publicación se recogen aspectos que van desde el propio concepto legal de Enfermedad Profesional, al procedimiento a seguir cuando un trabajador contrae una enfermedad calificada como Enfermedad Profesional, o a las actuaciones de la Inspección de Trabajo en esta materia.

Haz clic en el botón para acceder a la publicación



NOTICIAS
Y AGENDA

JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+i

AYUDAS
Y SUBVENCIONES

NOMBRE DEL PRODUCTO

Chairless Chair

DESARROLLADO POR

La *Chairless Chair* ha sido desarrollada por la empresa alemana [Noonee](#), y en España es distribuida por [Iturri](#).

DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO

Se trata de un exoesqueleto que, sujeto a la cintura y las extremidades inferiores del trabajador, ejerce las funciones de una silla, de modo que en aquellos casos en que la tarea lo permita, el trabajador puede adoptar una posición de semisentado.

La *Chairless Chair* pesa alrededor de 3 kg, por lo que resulta perfectamente transportable hasta los diferentes puntos en los que el trabajador deba desplazarse a lo largo de su jornada de trabajo.

A primera vista puede parecer algo engorrosa su colocación, pero tras la formación y el entrenamiento pertinente, un trabajador podrá tardar tan solo 30 segundos en colocarse la *Chairless Chair*.

Actualmente, el precio de la *Chairless Chair* ronda los 3.000 euros, variando en función del número de unidades solicitadas.



Imágenes: noonee.com

Contribución a la Prevención de Riesgos Laborales

Un número importante de las tareas desarrolladas en las empresas del Sector de Fabricación de Maquinaria y Equipo implica que los **trabajadores deban permanecer de pie** durante largos periodos de tiempo, y sin la posibilidad de utilizar un “asiento convencional”, **provocándoles fatiga física y sus consecuentes riesgos ergonómicos**. El empleo de la *Chairless Chair* podría reducir el esfuerzo físico vinculado a este tipo de posturas de trabajo, puesto que, según su fabricante, reduce la presión ejercida sobre los pies y las rodillas en un 65%, y además, ayuda a mantener una postura adecuada del tronco.

Haz clic aquí para ampliar
información sobre *Chairless Chair*



Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha

LÍNEA DE AYUDAS PARA FOMENTAR PROYECTOS DE MEJORA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. CONVOCATORIA 2019

La Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral del Gobierno de Castilla-La Mancha ha publicado una convocatoria de ayudas para el desarrollo de proyectos de inversión en instalaciones y equipos destinados a la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en las empresas y centros de trabajo. La cuantía de la subvención es del 35% del coste de las inversiones subvencionadas, con un máximo de 15.000 euros por beneficiario.

Entre las numerosas inversiones que pueden ser objeto de subvención, se encuentran las siguientes, a modo de ejemplo:

- Sustitución de maquinaria no conforme con la normativa de seguridad.
- Adquisición de elementos y dispositivos específicos para la consignación de maquinaria.
- Adaptación ergonómica de puestos de trabajo.
- Adquisición de equipos auxiliares para manipulación de cargas con carretillas elevadoras.

Haz clic en el botón para ver más información



Gobierno de La Rioja

La Rioja

CONVOCATORIA 2019 DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA RIOJA

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha publicado una convocatoria de ayudas dirigida a empresas y organizaciones públicas, semipúblicas o privadas que presten servicios a las empresas, así como agrupaciones empresariales, para el desarrollo de actuaciones vinculadas a la identificación, eliminación y minimización de riesgos en las empresas.

Serán subvencionables los siguientes trabajos:

- Consultoría externa para la realización de los informes, costes de los ensayos, mediciones y otros servicios técnicos.
- Implementación de elementos nuevos ligados a la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contratación por las Pymes de profesionales tecnológicos para cubrir el puesto de técnico en Prevención de Riesgos Laborales.
- Los gastos vinculados a los trabajos de retirada de forma segura de amianto o materiales que lo contengan.

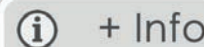
La inversión o gasto por expediente deberá ser, al menos, de 6.000 euros.



El **plazo** de presentación de las solicitudes se divide **en tres periodos**, contando cada uno de ellos con una asignación presupuestaria diferente:

- ✓ Primer periodo: desde el 14 de marzo de 2019 hasta el 31 de mayo de 2019.
Crédito: 200.000 euros.
- ✓ Segundo periodo: del 1 de junio de 2019 al 30 de septiembre de 2019.
Crédito: 50.000 euros.
- ✓ Último periodo: del 1 de octubre de 2019 al 16 de diciembre de 2019.
Crédito: 50.000 euros.

Haz clic en el botón para ver más información



Mapa de navegación



NOTICIAS Y AGENDA



JURISPRUDENCIA



BUENAS PRÁCTICAS



ARTÍCULO TÉCNICO



ENTREVISTA



PRL EN LA UE



PUBLICACIONES



I+D+I



AYUDAS Y SUBVENCIONES



**Boletín
Preventivo**

CNAE 28. FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO N.C.O.P.