



CEME CELEBRA EL 40 ANIVERSARIO Y **EL XXI HOMENAJE A EMPRESAS**

MAYORES MELILLENSES



La Confederación de Empresarios de Melilla celebró el viernes día 15 de noviembre de 2019 el 40 Aniversario de la constitución de la entidad que coincidía con el "XXI Homenaje a Empresas Mayores Melillenses" en los Salones del Hotel Tryp Melilla Puerto.

Ampliación en Página 3







> SUMARIO

CEME-CEOE

Pág. 3 40 ANIVERSARIO DE CEME-CEOE Y XXI HOMENAJE A EMPRESAS MAYORES MELILLENSES

PYME

HISTORIAS DE EMPRESAS HOMENAJEADAS EN EL XXI HOMENAJE A EMPRESAS MAYORES MELILI ENSES

- 6		
PAG. 6	FSPFCIAS	KIF KIF

- PAG. 7 CARLOS ESTEBAN RODRÍGUEZ S. L. "CONSA" (1955)
- PÁG. 8 D. JUAN RUIZ CASTILLA (1958)
- PÁG. 10 DÑA. ISABEL HORCAJADAS RIVERO (1960)
- PÁG. 12 D. EL HADI MOHAMED MIMÚN (1963)
- PÁG. 14 DÑA. MARGARITA LÓPEZ ALMENDÁRIZ (1979)

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Pág. 16 JORNADA SOBRE PRIMEROS AUXILIOS

- Pág. 18 ¿EN QUÉ CONSISTEN LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS EN FL TRABAIO?
- Pág. 22 CÓMO CUMPLIR CON DERECHO DE INFORMACIÓN
- Pág. 25 TRABAJO PERSEGUIRÁ EL ACOSO POR MÓVIL COMO RIESGO LABORAL EN EMPRESAS
- Pág. 27 VACUNAS EN EL ÁMBITO LABORAL, VOLUNTARIEDAD
- Pág. 30 VISITA SORPRESA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO, CÓMO AFRONTARLA.

HABITOS SALUDABLES

- Pág. 32 ERGONOMÍA EN LA OFICINA CÓMO UTILIZAR CORRECTAMENTE TU TELÉFONO MÓVIL Y TABLET
- Pág. 33 INCORPORAR HÁBITOS SALUDABLES MEJORA INDICADORES DE SALUD EN SOLO 6 MESES
- Pág. 36 LOS SÍNTOMAS DEPRESIVOS SE REDUCEN EN CASI UN 30% DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN

ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Pág. 37 ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL: ¿EN QUÉ SE DIFERENCIAN?

- Pág. 30 UN DÍA PARA PENSAR EN LAS ENFERMEDADES LABORALES
- Pág. 43 UN TOTAL DE 507 PERSONAS FALLECIERON EN ACCIDENTE LABORAL HASTA SEPTIEMBRE, UN

0.8% MENOS QUE EN 2018

NUEVAS TECNOLOGIAS

Pág. 45 INFOGRAFÍA SISTEMAS IOT EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Pág. 47 LA DIGITALIZACIÓN, CLAVE PARA REFORZAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES







FINANCIADO POR:



COD. ACCIÓN: 2018-0012

CEME - CEOE

40 ANIVERSARIO DE CEME-CEOE Y XXI HOMENAJE A EMPRESAS MAYORES MELILLENSES

La Confederación de Empresarios de Melilla celebró el viernes día 15 de noviembre de 2019 el 40 Aniversario de la constitución de la entidad que coincidía con el "XXI Homenaje a Empresas Mayores Melillenses" en los Salones del Hotel Tryp Melilla Puerto.

Desde el año 1999 la Confederación de Empresarios de Melilla ha venido o freciendo un importante reconocimiento a la labor empresarial y el esfuerzo que vienen realizando las empresas de Melilla, aportando valor al desarrollo económico de nuestra Ciudad.

En la XXI Edición se destinó este Homenaje a las empresas: Especias Kif Kif, Carlos Esteban Rodríguez S.L. "CONSA", D. Juan Ruiz Castilla, Dña. Isabel Horcajadas Rivero, D. El Hadi Mohamed Mimún y Dña. Margarita López Almendáriz.

Este es el reconocimiento al esfuerzo por mantenerse en el avance empresarial y económico, sorteando las dificultades que un entorno cambiante les ha ido poniendo como retos. Estas empresas que, incluso en momentos de gran dificultad, siguen a postando por el esfuerzo y manteniéndose en su actividad con entusiasmo y espíritu positivo, mirando siempre hacia delante, hacia el futuro, hacia el desarrollo económico de nuestra Ciudad.

Conocedores de la importancia de mantener vivo el espíritu de innovación y energías en la actividad cotidiana de las empresas de Melilla, han querido apoyar firmemente este Homenaje las siguientes empresas patrocinadoras: BBVA, Consejería de Hacienda, Economía, y Empleo, Serglobín, Carmelo Martínez





CEME - CEOE

Lázaro, Autoescuela y Centro de Formación Vial, Construcciones Noráfrica, Transerón, COA, Seamel, Servinel, Murias Parque Melilla, Más que Vinos Bodegas, Trasmediterránea y Tryp Melilla Puerto.

En la celebración de estos dos acontecimientos tan importantes, hemos contado con la presencia del Presidente de la Ciudad, la Delegada del Gobierno y el Vicepresidente de la CEOE, entre otras autoridades y representantes de otras organizaciones empresariales del territorio nacional.

















PYME











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

FINANCIADO POR:



COD. ACCIÓN: 2018-0012

ESPECIAS KIF KIF (1905)

Especias Kif Kif es una pequeña empresa fundada en el año 1905, avalada por tres generaciones. Crecen día a día con esfuerzo y profesionalidad y sobre todo gracias a la confianza que se ganan de sus clientes.

Adoran y siguen a rajatabla la limpieza y calidad de los productos para que sus clientes los obtengan de una forma óptima, ya que, al ser una empresa tradicional, seleccionan gramo a gramo todo lo que importan para otorgar toda la calidad que se merecen.



También se interesan en los métodos que garantizan la preservación hasta el momento mismo del consumo por parte del comprador final, para ello utilizan envases más resistentes y envasados al vacío. Así garantizan el máximo sabor y aroma.

Buscan cada una de las especias que usan desde el origen para asegurar que sean las más genuinas, sin que hayan sufrido tratamientos artificiales o mezclas que desvaloricen el producto original. Importan, seleccionan, muelen el grano y envasan directamente cada producto.

Tienen un firme compromiso con la calidad de sus productos, y lo más importante, intentan buscar y dar toda la satisfacción que está en sus manos a todos sus clientes. Avanzan de la mejor forma que les permite el mercado y por ello crecen, gracias a sus clientes, y quieren seguir haciéndolo por mucho tiempo.







CARLOS ESTEBAN RODRÍGUEZ S. L. "CONSA" (1955)



En diciembre de 1955 nacerá en Melilla una empresa dedicada a la venta de materiales de construcción bajo el nombre Construcción y Saneamiento S.L. Durante estos primeros años de andadura, la administración es manejada por Carlos Esteban Rodríguez y un compañero y socio. Tras diecisiete años de trayectoria, en 1972 la corporación pasará a manos únicamente de Carlos Esteban Rodríguez, quien continuará con la empresa homónima fundando una sociedad limitada.

Será ya en 1995 cuando la corporación se extienda al ámbito familiar y formen parte de ella sus hijas Isabel, Ana María y Rosario Esteban Bonilla, quienes continuarán con especial dedicación el proyecto que conformó su padre hasta estos nuestros días.



CONSA S.L. ofrece la venta de materiales de construcción mayor y menor, además de la atención profesional y personal de todos sus trabajadores.





A pesar del paso del tiempo y algunas dificultades de nuestros días, la empresa siguió creciendo y ampliando sus servicios. Han sido muchas las modificaciones físicas que ha experimentado la empresa con la intención siempre de mejorar sus productos y adaptarse al servicio de sus clientes.

Tras más de sesenta años de recorrido empresarial, es relevante destacar que siempre ha existido un interés especial por estar al día en tendencias e intentar satisfacer las necesidades de su clientela. Para ello han contado desde siempre con las empresas líderes en el sector para ofrecer el mejor producto.



Asimismo, lo que hace de CONSA una empresa relevante en el ámbito de la construcción melillense, es la especial dedicación a una sociedad familiar que ha sabido mantener actualizada más de medio siglo su trayectoria profesional, siempre bajo los valores de su fundador y con el entusiasmo de poder ofrecer el mejor servicio a nuestra ciudad, Melilla.

D. JUAN RUIZ CASTILLA (1958)

Juan Ruiz Castilla, almeriense de nacimiento, melillense de convicción, homenajeado por su trayectoria empresarial, desarrollada con gran profesionalidad, rodeada de generosidad, bondad, humanidad y demás cualidades que siempre desprendió.





MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL





Ya a temprana edad (7 años), y hasta los 29, fue pasando por diferentes comercios de la ciudad, empezando como "chico de los recados" en (Almacenes Vila) y ascendiendo de categoría v responsabilidad: aprendiz, dependiente, etc., dejando en todos éstos, su impronta y sello, hasta llegar al mundo de la construcción, que después de un tiempo y demostrar sus buenas dotes, es nombrado encargado de la empresa Construcciones Navarro Jorro, S.A., (de reconocido prestigio de la época), para los trabajos en nuestra ciudad.



En 1.958 como socio fundador de la empresa Wecasmo, S.L. dedicada principalmente a la explotación de canteras, sita en las laderas del monte Gurugú y con proyecciones de trabajar en Melilla, siendo pionera local en promover y construir inmuebles de importancia. Empresa disuelta a finales de los setenta.

Pero esto, no iba a frenar sus potenciales empresariales en pro del sector. Junto con otros compañeros de la época, constituyen la Asociación de Empresarios de la Construcción de Melilla (Asemcome) en 1.977, representando en numerosas ocasiones a nuestra ciudad en diferentes congresos y otros eventos, a nivel nacional.

Miembro durante años de la Confederación de Empresarios de Melilla (CEME), y de la Cámara de Comercio (entidades de las que siempre tuvo un especial cariño y dedicación), y en todos aquellos foros dónde le solicitaban su participación que aceptaba gratamente.

En 1.978, va como empresa propia, hasta su jubilación en 1987, tras dejar innumerables obras de todo tipo en nuestra ciudad y salvando en muchas ocasiones dificultosos retos, pero siempre consiguiendo que su profesionalidad y empeño lo superase todo.



Ya como último reto, en 1.986, como socio fundador, propone a su hija y a su yerno la creación de la empresa Construcciones Mar Chica, S.L que, intentando imitar su irrepetible trayectoria, continúan desde entonces contribuvendo al crecimiento de nuestra ciudad

DÑA. ISABEL HORCAJADAS RIVERO (1960)



Dña. Isabel Horcajadas Rivero nace Deifontes, provincia de Granada, el 24 de octubre de 1932.

Hija y hermana de médicos, en un ambiente dedicado al servicio sanitario. decide cursar los estudios de Licenciatura de Farmacia en la Universidad de Granada y allí conoce a D. Adelino Bueno Navarro, natural de Melilla.







Ambos acaban los estudios de farmacia en 1958. En 1959 contraen matrimonio v vienen a Melilla donde establecen su residencia.

Sin olvidar su Deifontes natal, se adapta a la vida extra peninsular hasta guerer a esta ciudad, Melilla, como propia y sentirse hija adoptiva de ella.

Eierce como Directora Técnica en la Farmacia sita en la Calle Colombia. 5 del Barrio de Cabrerizas.

En 1960 pasa a ser titular de dicha farmacia al comprársela a D. Julio López Gorgé.



El 24 de abril de 1968 dicha oficina de farmacia se traslada a la actual ubicación en la Calle México. 11.

A partir de los años 80 ejerce como Directora Técnica del Laboratorio Municipal de Sanidad, y desde entonces compagina la vida familiar, la educación de siete hijos y la vida profesional.

Amante de la botánica, disfruta de la flora de esta tierra y como buena cocinera, forma parte de la Asociación de Amas de Casa, y en su afán de servicio y ayuda a la comunidad, colabora en las actividades del Centro Asistencial de Melilla, hasta que en julio del año 2000 se jubila, pasando su hijo D. Adelino Bueno Horcajadas a ser titular de la Oficina de Farmacia hasta el día de hov









D. El HADI MOHAMED MIMÚN (1963)



En el año 194, su padre, Haj Mohamed Mimun "el rubio", empezó su actividad comercial con el nº 20106 del Sindicato de Comercio, en la calle Toledo (Rastro).

Se dedicaba a la venta de productos de ultramarinos que en esa época escaseaban, y atendía "las cartillas de racionamiento": azúcar, aceite y legumbres.

Con el paso de los años se trasladó a la calle Gran Capitán nº 40 (Rastro) que era el punto neurálgico para el comercio de

entonces (paradas de taxi, COA, gasolineras, el mercado central, puestos ambulantes...) y es en este local donde aparece El Hadi con unos 14 años.



Recuerda que en esa época la medida de peso que se usaba era el cucharón, la báscula de platos y la báscula romana para sacos. Poco a poco fue aprendiendo del negocio, hasta que en el año 1963 se independizó y lo amplié adquiriendo otros almacenes en la misma zona.

No solo vendían productos de alimentación, sino también droguería y perfumería de origen nacional (la colonia Varón Dandy, Joya, Fuego de Amor...).







Importaban productos como él Te de China, el gueso bola de Holanda, leche Holandesa en polvo y condensada "cuatro vacas" cuando aún no existía el concepto de leche en tetrabrik.

Recuerda que en esa época para ser importador se necesitaba un permiso especial de la Delegación de Gobierno que se concedía a unos pocos privilegiados.

Empezó a abastecer a: cuarteles, colegios, barcos, a la "gota de leche" ...



Entonces la frontera a lo largo de su perímetro estaba abierta a todos los ciudadanos extranjeros, solo había control de vehículos, libertad de comercio sin las restricciones actuales.

En los 90 se trasladó a las naves de prolongación Álvaro de Bazán y Dique Sur junto a la frontera de Benienzar (Almacenes Avenida de Europa) donde actualmente ejerzo mi actividad comercial como mayorista de importación de países como: India, Tailandia, USA, Turquía, Holanda, China, México... y exportación a Marruecos.

Se mantiene activo hasta el día de hoy, gracias a Dios, nunca ha cogido baja laboral. Cada día se levantó con la ilusión de un nuevo proyecto, esperando tanto él como sus hijos, los cuales siguen su trayectoria comercial, seguir luchando y apostar por nuestra querida Melilla.







DÑA. MARGARITA LÓPEZ ALMENDÁRIZ (1979)



Nacida en Madrid, Margarita López Almendáriz, llegó a Melilla en 1978, conoció a su marido D. Francisco Fernández Gallego, Agente de Aduanas y decidió vivir en esta bella v atractiva Ciudad.

Quería tener una empresa del sector de mercancías urgentes y aunque había mucho por hacer, Introdujo una marca de contrastada calidad y consiguió una amplia cartera de escépticos clientes.

Era un negocio emergente, que empezaba y que tenía futuro, ya que Melilla, en aquel momento era Puerto Franco, desde la entrada de España en la CEE.

Melilla está fuera de la Unión Aduanera, por lo que todas las mercancías precisaban, y precisan ser despachadas por la Aduana y su marido, por su profesión, aportaba el complemento imprescindible: Una buena Agencia de Aduanas.

La ilusión de Dña. Margarita, pone en marcha la empresa, justificaba el gran esfuerzo y trabajo de muchas horas y de los siete días de la semana. Tenía una plantilla muy reducida. Controlaba la carga, iba al puerto cuando tenía que cargar contenedores, un trabajo apasionante que tenía que hacer y que sorprendía por ser mujer.

Seleccionaba el personal y le gustaba y le sigue atrayendo tener el mejor equipo en su empresa.





Fue creciendo en este largo recorrido, la marca líder de transporte no superó la entrada en la CEE, pero como estaban saneados pudieron aguantar, de otro modo habrían desaparecido.

Fue un momento duro y difícil, pero trabajando mucho y con su marca propia, dándola a conocer consiguieron remontar.

La empresa estaba situada en la C/Bandera de Marruecos, pero continúan con su política de expansión y se trasladaron al primer polígono que se construyó en Melilla, en la zona próxima de la frontera.

Clientes y compañeros del sector decían que era un error irse tan lejos, que iban a perder clientes, pero fue todo lo contario. Fue la primera Agencia de Transportes con instalaciones propias en el Polígono Industrial, con almacenes, oficinas y vehículos. Fue pionera en Melilla.

Actualmente, Dña. Margarita actúa como Transitaria y Representante Aduanero.

Años después, como resultado de la puesta en marcha de la Confederación de Empresarios de Melilla, fue propuesta como Vicepresidenta, llegando a ocupar la Presidencia, poco tiempo después, fue reelegida en las sucesivas elecciones. Hasta hace un año, que retiró su candidatura.

En 1998, después de formar parte de un mandato en el Pleno de la Cámara de Comercio de Melilla, se presentó a las elecciones como Presidenta, cargo para el que fue elegida por unanimidad.







Ese mismo año, la Presidencia de la CEOE le propuso al Gobierno de la Nación para ocupar el cargo de Consejera del Comité Económico y Social Europeo, como uno de los representantes del Grupo de Empresarios Españoles, formado por siete Consejeros.



El Consejo de Ministros, le nombró en septiembre de 1998 para un mandato de cuatro años, siendo reelegida cada cuatro años.



JORNADA SOBRE PRIMEROS **AUXILIOS**

El pasado jueves 21 de noviembre, en las Instalaciones de la Confederación de Empresarios de Melilla, tuvo lugar la Jornada sobre "Primeros auxilios" que organizó la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de Melilla (CEME) y donde asistieron más de media centena de melillenses.

La Jornada, se enmarca dentro del programa de actividades que la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de la CEME viene desarrollando, financiadas por La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (AT2018-0012).

Fue inaugurada por José Reyes García, Presidente de CEME-CEOE que dio la







bienvenida, Sandra Mañé López, Responsable de la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios, quien hizo la presentación y cedió la palabra a Elba Mª Vigo Torres, Graduada en Enfermería, Especializada en cuidados de Enfermería en Urgencias y Emergencias.



Elba nos habló en su ponencia sobre: Definición y objetivos de los primeros auxilios, como actuar frente a: quemaduras, golpe de calor, heridas, asfixia y electrocución. Se hicieron prácticas de RCP, de toma de tensión y de toma de glucosa capilar.









Los asistentes participaron en la parte práctica y quedaron muy satisfechos de dicha jornada.





40000

¿EN QUÉ CONSISTEN LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS EN EL TRABAJO?

Entendemos como riesgos biológicos, la exposición a seres vivos de origen animal o vegetal v todas las sustancias derivadas de los mismos, presentes en los ambientes de trabajo y que son susceptibles de provocar efectos negativos sobre la salud de las personas en forma de procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos.



Los agentes más comunes son: bacterias, virus, protozoos, hongos, clamidias...Y los riesgos que estos agentes pueden provocar son:

Picaduras y/o mordeduras de animales vivos (domésticos o salvajes).

- Infecciones agudas y crónicas producidas por microorganismos (virus, bacterias...)
- Enfermedades producidas por hongos.
- Parasitosis producidas por animales microscópicos (protozoos), o grandes (helmintos, artrópodos).
- Reacciones tóxicas por inhalación o contacto de productos de origen vegetal o animal.
- Reacciones alérgicas causadas por sustancias de naturaleza vegetal o animal, especialmente liberadas al medio en forma de







polvo (cabellos, polen, esporas de hongos, partes de insectos, devecciones, etc.).

De esta manera, podemos determinar cuatro tipos de vías a través de las cuales, estos agentes, pueden penetrar en nuestro organismo:

Los agentes biológicos se clasifican en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, normativa de referencia relacionada con la exposición de las personas a agentes biológicos en el trabajo. Se clasifican en cuatro grupos, siendo el grupo 1 el de menor riesgo y el grupo 4 el de mayor riesgo:

Agentes de grupo 1

Son los agentes que resultan poco probable que causen una enfermedad en las personas.

Agentes de grupo 2

Son aquellos que pueden causar una enfermedad en las personas v que pueden suponer un peligro para las personas trabajadoras, siendo poco probable que se propague a la colectividad y existiendo generalmente profilaxis o tratamiento eficaz.

Agentes de grupo 3

Aquellos que pueden causar una enfermedad grave en las personas y presentan un serio peligro para las personas trabajadoras, con riesgo de que se propague a la colectividad y existiendo generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz.

Agentes de grupo 4

Aquellos que causando enfermedad grave en las personas, suponen un serio peligro para las personas trabajadoras, con muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y sin





que exista generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaz.

¿Qué tipo de actividades laborales están más afectadas y qué tipo de acciones preventivas se deben planificar?

Las actividades laborales más frecuentes de contaminación biológica son: hospitales, laboratorios, industria farmacéutica, agricultura y ganadería, tratamiento de aguas residuales, limpieza urbana, mataderos, industria alimentaria, industria de la lana y derivados, industria del curtido, industria del algodón, producción de abonos, trabajos en zoológicos, veterinarios, etc.

La normativa obliga a las empresas a identificar todos aquellos riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos y a su eliminación (evitando la utilización de agentes biológicos o mediante su sustitución por otros agentes menos peligrosos).

Pero para todos aquellos riesgos que no puedan eliminarse deberán ser objeto de una evaluación especifica. Para la cual se tendrá en cuenta la siguiente información:

- 1.- Naturaleza de los agentes biológicos y grupo al que pertenecen.
- 2.- Recomendaciones de las autoridades sanitarias.
- 3.- Información sobre las enfermedades susceptibles de ser contraídas por los trabajadores como resultado de su actividad profesional.
- 4.- Efectos potenciales, tanto alérgicos como tóxicos.
- 5.- Conocimiento de una enfermedad que se hava detectado en trabajador.
- 6.- Riesgo adicional para trabajadores especialmente sensibles.









Si los resultados de la evaluación ponen de manifiesto que la exposición posible se refiere a un agente del grupo 1, se tomaran en cuenta los principios de correcta seguridad e higiene profesional.

Si los resultados de la evaluación muestran que hay posibilidad de exposición a agentes biológicos de los grupos 2, 3 y/o 4, se deben adoptar medidas preventivas, como por ejemplo:

- Reducir al máximo el número de trabajadores expuestos.
- Adoptar medidas seguras de manipulación y transporte.
- Medios seguros de recogida, almacenamiento y evacuación de residuos y/o muestras.
- Adoptar las medidas de control y protección apropiadas, por ejemplo, según e caso, medidas de contención de los agentes.
- Señalizar las zonas de riesgo.

- Medidas higiénicas generales, como: prohibiciones de ingerir comidas v bebidas en zonas con riesgo de contaminación biológica, prendas de protección apropiadas o de otro tipo de prendas especiales, disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de los trabajadores, que incluyan productos para la limpieza ocular y antisépticos para la piel, disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su buen funcionamiento, etc.).
- Formar y proporcionar información acerca de las medidas preventivas adoptadas, con instrucciones precisas y por escrito.
- Organizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, según las pautas y protocolos establecidos las Autoridades Sanitarias.





 Garantizar programas de vacunación, en caso de que existan vacunas para el riesgo existente.

Fuente: www.psprevencion.com



CÓMO CUMPLIR CON DERECHO DE INFORMACIÓN



Uno de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras que se definen en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es el derecho de información regulado en el Artículo 18:

La empresa adoptará las medidas adecuadas para que todas las personas reciban las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.





- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL: medidas adoptadas y acciones previstas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, en las distintas situaciones de emergencia.

Se convierte en una obligación empresarial que tiene por objetivo que las personas trabajadoras conozcan los riesgos laborales que pueden originarse en su puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección adoptadas por la empresa.

La información es uno de los derechos de las personas trabajadoras, pero también tienen el deber de informar a sus superiores de cualquier situación que pueda entrañar un riesgo para la seguridad y salud.

¿Sobre qué tiene que informar la empresa?

- Riesgos que puedan derivarse de las máquinas y los equipos de trabajo utilizados: A partir de los manuales de instrucciones, se informará sobre la forma correcta de utilización, así como las situaciones o formas de utilización anormales que puedan preverse, con especial atención a las conclusiones que puedan deducirse de los incidentes ocurridos en la práctica.
- Riesgos derivados de la exposición a agentes químicos: En base a la ficha de seguridad de cada producto, se informará sobre los riesgos para la seguridad y la salud (categoría, indicación de peligro, pictograma, frases H), los valores límite de exposición profesional establecidos en España, las medidas preventivas a adoptar, tanto de protección colectiva como individual, así como



de la actuación que debe seguirse en casos como vertido, salpicadura, incendio u otras emergencias, y las medidas de primeros auxilios. De esta manera, las fichas deberán estar siempre a disposición de las personas que los utilicen.

- Riesgos derivados de la exposición a agentes físicos y biológicos.
- Sobre la forma correcta de utilizar los equipos de protección individual, así como de los riesgos contra los que protegen, así como las cuándo o en qué ocasiones se deben utilizar.
- Instrucciones, normas y medidas preventivas adoptadas a cada caso.
- De las alteraciones o cambios que puedan afectar al puesto de trabajo.

¿Cuándo y de qué manera se debe informar?

Aunque en la LPRL no se concreta respecto al cuándo y cómo, lo recomendable siempre es proporcionar la información antes o en el momento de la incorporación del trabajador.

Además de informar al inicio de la relación laboral, se debe actualizar de forma periódica, en concreto si se han producido cambios que pudieran afectar a la prevención de los riesgos (accidentes de trabajo, incorporación de nuevas máquinas, cambios en el proceso productivo...)

Respecto a la manera de proporcionar tal información, lo más adecuado es hacerlo utilizando la comunicación oral y a su vez de manera escrita.

El contenido se ajustará a cada puesto de trabajo en concreto, en base a instrucciones de las máquinas y equipos de trabajo, las fichas de seguridad de los productos químicos, así como a la legislación y reglamentación aplicable.

Todo ello se recogerá en un documento o ficha informativa en la que se desarrolle





todo el contenido citado. Este documento se actualizará conforme se vavan produciendo cambios v se entregará todas las personas afectadas.

Una vez entregado, se deberá llevar un control por escrito de los receptores, fecha de entrega y firma de los mismos.

Fuente: www.psprevencion.com

TRABAJO PERSEGUIRÁ EL ACOSO POR EL MÓVIL COMO UN RIESGO LABORAL EN LAS EMPRESAS

La Inspección de Trabajo recibió el año pasado 142 denuncias por acoso en el trabajo, pero los inspectores piensan que el problema es mucho mayor



La difusión en las empresas o en el entorno de trabajo de vídeos, audios, fotografías y cualquier tipo de dato de carácter personal v sensible será perseguido por el Ministerio de Trabajo como una infracción de la Lev de Prevención de Riesgos Laborales.

El departamento dirigido por Magdalena Valerio ha firmado con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) un protocolo que hará público en breve con el que se pretende poner coto a las "nuevas amenazas para la mujer víctima de violencia", unas amenazas que en este caso derivan del uso intensivo de dispositivos móviles, internet, redes sociales y servicios como mensajería instantánea o geolocalización.

El 25 de noviembre se conmemora el Día contra la Violencia de Género y el Gobierno en funciones pretende demostrar que está en activo. La extensión del acoso laboral a través de





medios digitales es una realidad no cuantificada por las administraciones.

La Inspección de Trabajo recibió el año pasado 142 denuncias por acoso en el trabajo, pero los inspectores piensan que el problema es mucho mayor. El caso más extremo sucedió hace tan sólo unos meses cuando una trabajadora de la planta del fabricante de vehículos industriales lveco acabó con su vida después de que sus compañeros de trabajo difundieran masivamente un vídeo suyo de carácter sexual. CCOO (el sindicato al que la mujer estaba afiliada) denunció los hechos ante la Inspección de Trabajo por no tomar medidas preventivas al conocer el caso.

Ahora el Ministerio de Trabajo, como parte de un acuerdo más amplio firmado por la AEPD con otros ministerios, se ha comprometido a trasladar a las empresas y sus trabajadores, a través de los agentes sociales, las consecuencias

administrativas, laborales, civiles y penales de este tipo de comportamientos. Los marcos normativos que servirán de referencia para perseguir el ciberacoso son los de prevención de riesgos laborales y los de la obligación de incluir protocolos contra el acoso dentro de los planes de igualdad en el entorno laboral.

En el primero de los casos, el Gobierno subraya que los trabajadores tienen derecho a una protección de materia de seguridad y salud en el trabajo y que las empresas deben garantizarla, por lo que la difusión de datos personales en un entorno laboral "podría constituir una infracción de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales".

460 ACTUACIONES POR ACOSO

La Inspección de Trabajo llevó a cabo 460 actuaciones por acoso sexual en empresas en 2017, último año del que





hay un registro completo oficial. De ellas, cinco acabaron en infracciones, según UGT. Cristina Antoñanzas, vicesecretaria de este sindicato, demanda una normativa integral para acabar con la violencia de género, así como procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales de gestión de denuncias y sanciones duras contra los agresores.

Las sanciones que establece la ley por infracciones muy graves serían de 6.251 euros en su grado mínimo y de hasta 187.515 euros en el máximo, asegura Luis Tobajas, vicepresidente del sindicato SITSS de inspectores de Trabajo. Tobajas explica que el grado máximo incluiría todo tipo de agravantes.

En cualquier caso, los empresarios estiman que el espíritu de la iniciativa consiste más en trasladar la preocupación social por atajar las conductas que en iniciar un plan de corte agresivo. "La prevención contra el acoso va estaba incluida en la obligación de las empresas a tener protocolos contra la violencia. Lo que ahora se quiere es incluir en estos protocolos el ciberacoso", explica Rosa Santos, responsable de asuntos laborales de CEOE.

En el segundo, el Gobierno actuaría a través de la exigencia de implantación de protocolos específicos contra el acoso en las empresas que deberían ser puestos en marcha en una serie de plazos de hasta tres años en función del tamaño de las plantillas.

Fuente: www.elmundo.es

VACUNAS EN EL ÁMBITO LABORAL, VOLUNTARIEDAD

Entramos en época de Gripe, época de vacunas, y ya son varias las consultas con respecto a la obligatoriedad vs voluntariedad de la vacunación en el







ámbito laboral relacionadas determinados riesgos biológicos.

De inicio, hay que valorar la vacunación, como uno de los principales medios de protección frente a determinadas enfermedades infecciosas, también en el ámbito laboral, y es por ello que viene regulada por,

> La Lev 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en distintos artículos, habla de la obligación del empresario de realizar una

- adecuada vigilancia y protección de la salud de los trabajadores.
- El artículo 8.3 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, dice que "cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándole de las ventajas e inconvenientes tanto de la vacunación como de la no vacunación. La vacunación no acarreará gastos para los trabajadores y podrá elaborarse una cartilla o certificado de vacunación para el trabajador y para las autoridades sanitarias si así lo solicitan. El ofrecimiento al trabajador de la vacunación y su





aceptación deberán constar por escrito".

Cómo puede apreciarse sigue siendo de plena aplicación el **Principio de la Voluntariedad**.

Al igual que en la voluntariedad de la práctica de la vigilancia de la salud, cabe preguntarse aquí, si realmente es un principio correcto, ya que la vacunación no solamente se refiere al seguimiento de la salud, y puede conducir a advertir la existencia de alteraciones de la misma, sino que se refiere además a un elemento de protección.

Así, la eficacia de la vacuna consiste, precisamente, en impedir el desarrollo de la enfermedad.

El legislador pues, ha optado en último término por la absoluta voluntariedad de la vacunación. Supone un profundo respeto a la libertad individual, sin embargo, deben hacerse algunas observaciones.

- Como ocurre con la vigilancia la salud, la voluntariedad queda referida, en todo caso, a la aceptación de la vacunación por el trabajador, no así al ofrecimiento de la misma por parte de la empresa, que es obligatorio.
- Tan pronto exista un riesgo por agente biológico y una vacuna eficaz contra el mismo, al igual que con el reconocimiento médico, sí puede devenir obligatorio, y debe ponerse en contacto la necesidad de vacunación, con la de contagio de la enfermedad, en la medida que una determinada enfermedad pueda tener un carácter contagioso. No en vano, nos encontramos en el hipotético







campo de los agentes biológicos, y la realidad es que, uno de los medios más eficaces de impedir la difusión de los mismos es la vacuna.

 A parte de estos supuestos, tenemos como obligatorios los casos evidentes relacionados con el campo de la infancia, en el ejército, en los desplazamientos internacionales a determinados países etc.

Las vacunaciones más frecuentes son:

- TÉTANOS-DITERIA
- HEPATITIS B
- GRIPE ESTACIONAL

Fuente: www.europreven.es

VISITA SORPRESA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. CÓMO AFRONTARLA.



Autónomos, pymes y empresas pueden ser objeto de una inspección de la autoridad laboral (Inspección de Trabajo). La misma puede deberse a una denuncia, aunque, en la mayoría de los casos, obedece únicamente a un procedimiento inspector rutinario que controla el cumplimiento de las condiciones laborales que son legalmente exigibles.

Los empleadores deben conocer cuál es el cometido de la Inspección de Trabajo: cuándo y cómo actúa, así como las posibles sanciones que se derivan de las infracciones en materia laboral. Es





importante contar con la documentación pertinente y conocer los aspectos que pueden ser objeto de revisión por parte de un inspector. El resultado final dependerá de si Inspección detecta o no infracción.

Las infracciones más habituales son la falta de integración de la prevención de riesgos laborales del 12.15 del TRLISOS (aún hay demasiadas empresas que lo ignoran casi todo de la prevención) y los incumplimientos materiales del 12.16 del TRLISOS, especialmente en la investigación de accidentes de trabajo.

Lo más habitual es que la empresa tenga hecha la evaluación de los riesgos laborales, aunque a menudo están incompletas o desactualizadas. En referencia a la evaluación de riesgos psicosociales es menos habitual encontrarla hecha. Conocedora de que el acta de infracción en ocasiones perjudica más que otra cosa, la Inspección suele primar una función pedagógica,



requiriendo, de manera constructiva, el cumplimiento de la ley.

El objetivo de toda empresa inspeccionable es cumplir la normativa y, además, contar con la documentación de PRL, tarea que no es simple, genera costes y no añade valor, convirtiéndose en una carga que muchas empresas no saben (o no quieren) afrontar. Un sector del empresariado considera absurdo el recargo de prestaciones, que es una 'sentencia' para muchas pymes, además de un agravio comparativo en términos económicos.

Fuente: www.mape.es





FRGONOMÍA FN LA OFICINA: CÓMO UTILIZAR CORRECTAMENTE TU TELÉFONO **MÓVIL Y TABLET**

Normalmente, cuando utilizamos el móvil y la Tablet, adoptamos posturas incómodas de espalda y cuello, lo que, con el tiempo, puede acabar provocando lesiones cervicales. Lo recomendable es utilizar un soporte que mantenga el dispositivo con una inclinación suficiente que nos permita mantener una postura cómoda y con el cuello ligeramente flexionado hacia delante.

A parte de la postura, el uso de tablets y móviles genera fatiga visual. Lo que provoca dolor de cabeza, escozor de ojos e incluso visión borrosa. Para evitar la fatiga, deberás seguir los siguientes conseios

Aumenta el tamaño de la letra. No te acerques el dispositivo a la



cara, es mejor hacer zoom o aumentar el tamaño de la letra.

- Utiliza una buena iluminación de fondo. A medida que se hace de noche, o una simple nube, puede reducir mucho la iluminación de la oficina. Además, es importante que la luz no se refleje en tu pantalla.
- 3. No te acerques el dispositivo demasiado. Cuanto más cerca. más fatiga se produce.
- Baja o aumenta el brillo de la pantalla, según la iluminación del ambiente y tus propias necesidades.









- Parpadea frecuentemente.
 Cuando miramos fijamente el móvil, parpadeamos menos y el lagrimal no puede hidratar el ojo adecuadamente.
- Desvía la mirada. Recuerda la regla 20-20-20 es decir, cada 20 minutos, debes desviar la mirada a un punto alejado 20 pies (que son 6 metros) durante al menos 20 segundos.
- Haz descansos: no es recomendable pasar mirando el móvil o la Tablet más de 20 minutos seguidos.

Fuente: www.seguridad-laboral.es

INCORPORAR HÁBITOS SALUDABLES MEJORA INDICADORES DE SALUD EN SOLO SEIS MESES

Incorporar hábitos saludables como la dieta mediterránea o el ejercicio físico mejora en solo seis meses indicadores de salud tan relevantes como los factores de riesgo cardiovascular, la calidad del sueño o el estado mental y emocional, según el estudio MedCARS de la empresa automovilística SEAT.



El informe, en el que han colaborado Irsi Caixa, el Hospital Clínic, ITAE Empresas y científicos de Harvard TC CHAN School Public Health, se ha realizado con una muestra de 300 trabajadores de la fábrica





SEAT de Zona Franca de Barcelona, que, durante medio año, han recibido pautas para meiorar sus hábitos de vida.

Para confirmar las hipótesis, este grupo experimental de voluntarios se ha comparado con otra muestra de 300 trabajadores de la fábrica de El Prat, el grupo de control, al que no se le ha hecho ningún tipo de indicación más allá del reconocimiento médico inicial v posterior al período del experimento.

Según ha explicado la directora de Salud, Seguridad y Emergencias de SEAT, la doctora Patricia Such, una vez terminada la investigación se ha podido comprobar que el grupo experimental ha registrado una mejora de su salud gracias a las diferentes intervenciones realizadas durante el proceso.

"Fomentamos el ejercicio físico de los trabajadores a través de entrenadores personales e incorporamos menús de temporada, recetas, listas de la compra y asesoramiento nutricional. También cambiamos los bocadillos que ofrece la empresa por unos más sanos e introdujimos en las máquinas expendedoras alimentos más saludables", ha explicado Such.

Asimismo, los voluntarios recibieron 30 gramos diarios de frutos secos y 5 litros de aceite de oliva virgen cada mes para incorporar en su dieta fuera del horario laboral, con sus familias, una parte importante de la buena adherencia a los nuevos hábitos alimenticios.



En esta línea, la directora de formación de ITAE Empresas, Laura Solana, ha destacado que una de las novedades del estudio es que se ha trabajado para "promover un cambio de conductas y







estrategias emocionales en los trabajadores", mediante dos sesiones de trabajo grupal y dos sesiones con las familias.

"Está demostrado que favorecer la implicación activa de los familiares beneficia la consolidación de cambios", ha defendido Solana, al tiempo que ha señalado que este apovo debe ser complementado con el propio autoconocimiento, va que "muchas veces los hábitos poco saludables tienen que ver con carencias emocionales".

"La intervención psicológica -ha añadido Solana- es por tanto fundamental para mejorar la gestión emocional y la capacidad de resiliencia de las personas en torno a una vida más saludable".

Por su parte, el consultor de Medicina Interna del Hospital Clínic, Ramon Estruch, ha afirmado que la mejoría se puede concretar en "la reducción del peso corporal y, especialmente, del perímetro de la cintura, en la mejora del



perfil lipídico y en la disminución de los marcadores de inflamación".

Estruch ha recalcado que también se han observado mejoras en relación con la calidad del sueño y la salud mental, y ha dado cuenta de que "el informe, a diferencia de otros, tiene un enfoque multidisciplinar, va que analiza diversos factores que mejoran el estilo de vida".

El experimento ha permitido construir la mayor base de datos de microbioma vinculada a la intervención con dieta mediterránea, ya que se han recogido muestras antes y después del proceso, por lo que se prevé que con esta enorme biblioteca se abran nuevas líneas de investigación, como analizar el impacto de los cambios nutricionales en la salud intestinal.

Fuente: www.cope.es





LOS SÍNTOMAS DEPRESIVOS SE REDUCEN EN CASI UN 30% **DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN**

A diferencia de lo que se podía pensar, el abandono de la actividad laboral no hace aumentar los síntomas depresivos, sino que éstos se reducen un 27%, según los datos de una encuesta a 1.700 personas de entre 55 y 75 años que busca medir el impacto de la jubilación en la salud de los españoles.

Se trata del estudio "Jubillennials: el impacto de la jubilación en la salud a partir de los 65 años", elaborado por la marca de seguros de salud 'Vivaz'. la Universidad Francisco de Vitoria y el Instituto de Salud Carlos III, y presentado este lunes en Madrid. Manuel Castillo. presidente Científico de la Sociedad Española d e Medicina Antienvejecimiento y Longevidad, ha explicado algunos de los cambios que se producen en la vida de las personas cuando llega el momento de la jubilación.



"Al jubilarse, las personas tienden adoptar hábitos de vida más saludables". de manera que aumenta un 28% la práctica regular de ejercicio físico (del 44% entre los 55 y 65 años al 57% entre los 65 y los 75), se reduce un 61% el consumo de tabaco (del 25 al 14%) y un 6% la ingesta de alcohol (del 83 al 79%).

La adherencia a la dieta mediterránea también mejora con la jubilación al pasar del 68% de las personas entre 55 y 65 años, al 77% que se registra en el colectivo de entre 65 y 75 años. Paralelamente, aumenta un 9% número de personas que se declara satisfecho con su vida social v los síntomas de depresión se reducen, al pasar del 25% de la población de entre 55





HÁBITOS SALUDABLES

ACCIDENTES LABORALES

v 65 años, al 18% entre los 65 v 75 años. No obstante, este colectivo también presenta determinados problemas. Así. los ciudadanos de entre 65 y 75 años se medican un 21% más que las personas próximas a la jubilación v la polimedicación (consumir 5 medicamentos o más al día) se duplica, aunque en muchos casos se trata de fármacos para evitar factores de riesgo como el colesterol o la hipertensión.

Los problemas más habituales que aparecen después de la jubilación suelen estar relacionados con el aparato locomotor, la hipertensión, los problemas de visión y, en general, una menor vida sexual y se produce un aumento significativo de las analíticas (un 10% más), ecografías (20%) y radiografías (28%). Por otra parte, este colectivo se vacuna contra la gripe en mucha mayor medida que antes de jubilarse (un 119% más), se hacen chequeos médicos más frecuentemente (9%) y más pruebas que facilitan la detección precoz del cáncer (44%).

Fuente: www.prevention-world.com

ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL: ¿EN **QUÉ SE DIFERENCIAN?**

En primer lugar, necesita necesario conocer a qué hace referencia concepto concreto de accidente de trabajo. Guarda relación con toda lesión corporal que la profesional sufra a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

En esta denominación se encuentran incluidas todas las lesiones que tengan lugar en el propio centro de trabajo, así como las que se produzcan en el travecto habitual entre este y el domicilio del trabajador. A estos últimos se les denomina accidentes "in itinere".

Para ello, resulta muy importante cumplir con todos los apartados que se





encuentran incluidos en la Lev de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). La lucha contra los accidentes se presenta siempre como el primer paso de toda actividad preventiva en un negocio. Si se producen estas situaciones negativas. saltarán las alarmas de que existen unas malas condiciones de trabajo, teniendo también en cuenta su frecuencia v gravedad.

Los accidentes no surgen por casualidad, sino que son la consecuencia de malas prácticas anteriores. Siempre existen unas causas de carácter natural que desencadenan esta complicada situación profesional, por lo que es imprescindible emprender medidas de prevención para que no vuelvan a repetirse.

Las enfermedades profesionales

Por otro lado, hay que tener en cuenta que para que una enfermedad sea reconocida como profesional, tiene que tener una relación indiscutible v específica con el trabajo. En ocasiones, esta tarea resulta bastante complicada de delimitar, por lo que suelen catalogarse como enfermedades comunes.

Según aparece recogido en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, la enfermedad profesional es "toda aquella que sea sufrida por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, teniendo en cuenta las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que, además, estén provocados por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indique para toda enfermedad profesional".

Por lo tanto, si una enfermedad está recogida en este cuadro enfermedades profesionales se da por hecho v demostrado que se origen es de carácter laboral. Sin embargo, puede darse la situación de que pensemos que una enfermedad está relacionada con el trabajo, pero no tenemos todas las







evidencias que lo corroboren. Para ello, hay que presentar y aclarar los factores laborales que la han condicionado.

En general, la mayor parte de las dolencias que afectan a la salud de las personas en su puesto de trabajo, rara vez tienen una sola causa, va que pueden estar provocadas tanto por factores laborales (los más habituales), como por factores extralaborales (por ejemplo, las jaquecas). Por ello, cada vez resulta más complicado establecer dónde se encuentra el límite entre un concepto y otro.



Lo que sí debes tener en cuenta es que las enfermedades que sean contraídas como consecuencia del trabajo y que, además, no se encuentren contempladas dentro del cuadro de enfermedades profesionales, serán consideradas, a efectos legales, como accidentes de trabajo.

Si un daño sufrido por un trabajador es catalogado como accidente de trabajo o enfermedad, el implicado tiene derecho a recibir las indemnizaciones económicas especiales que se regulan en la Ley General de la Seguridad Social.

Otras enfermedades que se derivan del trabajo

Por último, existen también una serie de riesgos para la salud que pueden englobarse como dolencias profesionales. No ocasionan un daño para la salud de forma directa, sino que originan efectos negativos en un momento determinado o a largo plazo.



Estas patologías, entre las que podemos encontrar el estrés laboral, el acoso psicológico o mobbing o la excesiva carga mental, tienen graves repercusiones, va no solo en el bienestar o en la propia salud del trabajador, sino también en la calidad de su trabajo, en su rendimiento v en su productividad.

Fuente: www.padigital.es

UN DÍA PARA PENSAR EN LAS **ENFERMEDADES LABORALES**

Una de las más comunes es el síndrome del túnel del carpo, asociado con movimientos o traumas repetitivos de la mano o de la muñeca.



Las enfermedades laborales son todas aquellas que les ocurren a trabajadores y que son originadas por exposiciones reiteradas a factores de riesgo, concretos en el ambiente de trabajo en el cual se desempeñan o se han desempeñado.

La aclaración tiene sentido porque una enfermedad profesional puede aparecer luego de varios años de haber ocurrido la exposición al factor de riesgo, o, por el contrario, puede ser más cercana a la exposición, explica Juan Vicente Conde, miembro de la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.

Y en ese sentido se debe precisar que los riesgos en el trabajo no son iguales para todas las profesiones y por tal razón las enfermedades profesionales que pueden ocurrirle a un trabajador del sector minero son diferentes a las que le suceden a un empleado el sector financiero, por ejemplo.







Lo cierto es que la enfermedad profesional es derivada de la exposición de manera reiterada a factores de riesgo propios del entorno laboral o con ocasión de él.

Dicha exposición puede ser en altas dosis, lo cual generaría una enfermedad más precoz v guizás más severa, o en cantidades no tan altas, pero por mucho tiempo, lo que generará un cuadro de enfermedad profesional progresivo e insidioso.

Son eiemplos -de este tipo enfermedades- la sordera por ruido, el síndrome del túnel del carpo asociado con movimientos o traumas repetitivos de la mano o de la muñeca, la conocida silicosis-patología severa pulmonarcausada por exposición a polvo de sílice en trabajos de minería, canteras, construcción y muchos otros. Una patología extrema que puede ser de tipo profesional es el cáncer ocupacional, que se asocia con exposiciones a factores de riesgo como el asbesto, la misma sílice. algunos tipos de cromo, el benceno, el cloruro de vinilo, el polvo de madera, o a sustancias frente a las cuales el organismo del trabajador sea susceptible.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2015 en el mundo 2'300.000 personas murieron por causas laborales, 300,000 de ellas por accidentes. En el país, sin embargo, son más guienes mueren por esta causa (accidentes, 563) que por enfermedades laborales (3), de acuerdo con estadísticas de Fasecolda del mismo año. Los accidentes de trabajo son lesiones que sufren los empleados por causas relacionadas con su trabajo o con ocasión del mismo de manera fortuita.

Amparados por la ley

La lev de 1993 dividió el sistema de seguridad social en tres componentes: salud, pensiones y trabajo. De este último se derivó el Sistema General De Riesgos Laborales que ampara en toda su





extensión a todos los trabajadores y que está normatizado de manera específica a partir de la regulación de esta ley.

Para empezar, hay que entender, de acuerdo con el Ministerio de Salud v Protección Social, que todo trabajador tiene que estar afiliado a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que en esencia ejerce el papel de una aseguradora que garantiza el amparo en términos asistenciales y económicos en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Según con Conde, especialista en medicina del trabajo, esta afiliación en el caso de los trabajadores formales corre por cuenta del empleador, quien tiene la obligación de pagar las pólizas necesarias en su totalidad y además escoge la ARL a la que afiliará a todos sus trabajadores.

El experto apunta que la ARL tiene la obligación de elaborar un mapa de riesgos en las empresas aseguradas para definir los factores que pueden potencialmente alterar la salud del trabajador con el objeto de instaurar un plan de acción, con medidas tendientes a minimizar los riesgos, prevenir accidentes y garantizar la seguridad de la persona.

Para esto, según la norma, cada trabajador está clasificado en una escala ascendente que va del 1 al 5. De acuerdo con esa posición, paga la póliza.

¿Qué cubre y a qué tiene derecho?

En caso de enfermedad profesional o de accidente de trabajo los empleados deben ser atendidos a través de su EPS v tienen derechos sin restricción a todos los gastos que demanden la asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica. De igual forma a los pagos completos por hospitalización, servicios odontológicos, exámenes diagnósticos, prótesis, gastos de traslado y rehabilitación física y profesional.

Pero también los trabajadores son beneficiarios de prestaciones económicas plenas, representadas en pago







incapacidades o indemnizaciones que tuvieran lugar si el compromiso en salud es permanente o parcial. Allí se incluye la pensión de invalidez y de sobrevivientes. Ambas son determinadas de acuerdo con el ingreso que estaba recibiendo la persona, aunque por lo general cubren el 100 por ciento. También hay derecho a auxilios funerarios. Y, valga decir, todo es pagado por la ARL.

No hay que olvidar que los trabajadores independientes también pueden afiliarse. Aquellos que realicen actividades con riesgo del 1 al 3, pagan el 100 por ciento de la cotización. Los que estén en las categorías 4 y 5 la póliza la paga de manera completa no el contratista sino el contratante. Los trabajadores independientes en cooperativas o asociación siempre pagan el 100 por ciento.

Fuente: www.prevencionintegral.com

UN TOTAL DE 507 PERSONAS FALLECIERON EN ACCIDENTE LABORAL HASTA SEPTIEMBRE. UN 0,8% MENOS QUE EN 2018

Los accidentes laborales causaron 507 muertes en los nueve primeros meses del año, el 0,8 % menos que en el mismo periodo de 2018, según los datos publicados este martes por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

La mavoría de estos accidentes mortales (394) se produjeron durante la jornada de trabajo, un 2,2 % menos, y el resto (113), un 4,6 % más, "in itinere", es decir, de camino o de vuelta a este.

La mayor parte de los trabajadores fallecidos entre enero y septiembre, 456, eran asalariados y el resto, 51, trabajadores por cuenta propia, una cifra que no puede compararse con la de años anteriores ya que este es el primer ejercicio en el que se recogen todos los







datos del colectivo tras la modificación de las cotizaciones.

Entre los asalariados fallecidos durante la jornada de trabajo -un total de 347, 323 hombres v 24 mujeres-, la principal causa de muerte fue natural, como infartos o derrames cerebrales, con 143 casos, seguida de accidentes de tráfico (59), quedar atrapado o aplastado (50) o recibir un golpe (47).

Los servicios concentraron 166 de los accidentes mortales en el trabajo de salariados entre enero y septiembre; la construcción, 83 -fue el único sector que incrementó la mortalidad-: la industria. 66, y el agrario, 32.

Además, los asalariados sufrieron 109 accidentes mortales durante su travecto al trabajo -94 hombres y 15 mujeres-, la mayoría por accidentes de tráfico (94).

Por lo que respecta a los autónomos, la mayoría de los accidentes mortales se produjeron durante la jornada de trabajo (47) y solo 4 "in itinere".



En los nueve primeros meses del año se produjeron 473.837 accidentes con baja laboral, un 4,9 % más, la mayoría durante la jornada laboral (411.809) y el resto, "in itinere" (62.028).

Los asalariados sufrieron 448.771 de estas bajas, un 1,3 % más, de las que 388.477 correspondieron a accidentes durante la jornada de trabajo, la mayoría leves (985.511), aunque también hubo 2.619 graves.

Las causas más comunes fueron sobreesfuerzo físico (136.013), golpes (96.883) o choques contra objetos en movimiento (60.781), mientras que las actividades con mayor número de accidentes fueron la industria manufacturera, el comercio y la construcción.

Fuente: www.eldiario.es









NUEVAS TECNOLOGÍAS

INFOGRAFÍA: SISTEMAS IOT EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿Qué es loT?

La definición de IoT podría ser la agrupación e interconexión de dispositivos y objetos a través de una red (bien sea privada o Internet, la red de redes), dónde todos ellos podrían ser visibles e interaccionar. Respecto al tipo de objetos o dispositivos podrían ser cualquiera, desde sensores y dispositivos mecánicos hasta obietos cotidianos como pueden ser el frigorífico, el calzado o la ropa. Cualquier cosa que se pueda imaginar podría ser conectada a internet e interaccionar sin necesidad de la intervención humana, el objetivo por tanto es una interacción de máquina a máguina, o lo que se conoce como una interacción M2M (machine to machine) o dispositivos M2M.

¿Por qué está de moda el loT? ¿Qué aplicaciones tiene?

Internet ha evolucionado rápidamente y esto ha permitido que IoT sea ya una realidad y no sólo una visión de futuro. La fama de esta tecnología radica principalmente en todas las aplicaciones y posibilidades que nos proporciona tanto para mejorar tanto la vida cotidiana de las personas como los entornos empresariales, dónde ya se está implantando desde hace algún tiempo.

Las aplicaciones son casi infinitas, pero se van a describir algunos ejemplos para dar visibilidad de alguna de ellas, tanto en la vida cotidiana como en el entorno empresarial:

Supongamos el frigorífico de una casa, dónde se conservan los alimentos que, a su vez, tienen una fecha de caducidad. En este escenario, se podría conectar el frigorífico a internet para que avisara al usuario a través de su teléfono móvil, por ejemplo, de cuando caducan los alimentos, si hay una bajada de temperatura por alguna avería, si algún





NUEVAS TECNOLOGÍAS

alimento se ha está acabando o simplemente el consumo de electricidad en base al número de veces que se abre la puerta de la nevera.

Otro escenario podría ser el de la domótica, dónde ya hay numerosos dispositivos que se conectan a Internet para facilitar la vida de los seres humanos, véase por ejemplo los dispositivos controlados por voz a los que se les solicita que reproduzcan una canción desde un repositorio en internet, los dispositivos y aplicaciones que permiten controlar todos los parámetros del agua de un acuario, o incluso los sistemas de alarmas de las casas que se conectan con las centrales. Los sistemas de seguridad que se conectan a la red para avisarte cuando alguien entra en tu casa o aquellos dispositivos que permiten encender la calefacción desde un teléfono móvil.

Si se piensa en aplicaciones industriales, IoT es usado ya en muchas plantas de



producción dónde los dispositivos y sensores conectados a la red permiten analizar los datos y generar alarmas y mensajes que son enviados a los distintos usuarios para que tomen las acciones necesarias o incluso iniciar protocolos de actuación de forma automática, sin interacción humana, para corregir o tratar dichas alarmas.

Términos muy relacionados con IoT pueden ser «Smart Cities» v «Smart Buildings» dónde se utilizan dispositivos de IoT para mejorar el control del tráfico, el control de los suministros de agua y calefacción en un edificio, el control del transporte público, etc.

Fuente: www.prevencionar.com







NUEVAS TECNOLOGÍAS

LA DIGITALIZACIÓN, CLAVE PARA REFORZAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La digitalización está revolucionando la vida cotidiana, pero ¿qué sucede cuando ponemos la tecnología al servicio de la protección de las personas?

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha celebrado del 21 al 25 de octubre la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo con el fin de concienciar de la exposición de los empleados a las sustancias peligrosas y promover un trabajo saludable.

Velar por el cuidado de los empleados debe ser una prioridad en las políticas de prevención laboral. La evaluación, el intercambio y transmisión de datos permiten optimizar los procesos y considerar posibles riesgos con el fin de crear protocolos de seguridad eficientes y salvar vidas.

El Internet de las Cosas (IoT) y el Big Data evolucionan a pasos agigantados y van de la mano en esta nueva conceptualización de la seguridad. Gracias a estos equipos, los trabajadores pueden monitorizar en tiempo real las sustancias peligrosas susceptibles de exposición, identificar las zonas de riesgo, localizar a los empleados y mejorar la cadena de seguridad, las reacciones y operaciones de rescate. En esta misma línea, trabajan actualmente las nuevas pasarelas móviles y los equipos de transmisión portátiles, que va están garantizando una gestión de datos eficiente comunicando riesgos de explosión, peligros tóxicos y déficits de oxígeno. En definitiva, poniendo la tecnología al servicio de la seguridad, orientamos la misión de la empresa a proteger a los empleados, velar por las mejores condiciones de trabajo y salvar vidas. Y todo ello, sin necesidad de hacer una inversión elevada.

Fuente: www.rrhhdigital.com













CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA años comprometidos contigo

> PLAZA 1º DE MAYO 1 BAJO DCHA. 52004 MELILA

Contacto





952.67.82.95 633.08.29.50

Página web: www.prevencioncemelilla.org

Síguenos



ceme_melilla



CEME-CEOE

FINANCIADO POR: COD. ACCIÓN: 2018-0012









