

PREVENIDOS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR METAL

CNAE 25. Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo

BOLETÍN ELECTRÓNICO

Nº 01. Mayo 2016

REPORTAJES

Sobrevivir al
horario de verano

Organización
saludable
y felicidad
laboral



AE-0086/2015



AE-0082/2015



AE-0081/2015

Con la financiación de:





© Shutterstock

CRÉDITOS

Redacción:

Esther Iso Gayarre (MCA-UGT Federación de Industria)

Consejo de redacción :

Julia Rubio García (CCOO de Industria)

Juana María Mirasierra Montes (CCOO de Industria)

Nuria Silván Miracle (CCOO de Industria)

Rafael Álvarez Martín-Caro (Fundación Confemetal)

Javier Castaño Plaza (Fundación Confemetal)

Diseño editorial:

Sumaq

Coordinación editorial y revisión ortotipográfica:

Puntos Suspensivos Soluciones S.L.

Producción:

MCA-UGT Federación de Industria

Avda. de América, 25 - 5ª y 6ª plantas

28002 - Madrid

EDITORIAL

Aprovechando la conmemoración del Primero de Mayo, efeméride fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial, hemos querido hacer coincidir el lanzamiento del primer número de este boletín electrónico, dirigido a la información preventiva de todos los agentes laborales del Sector Metal, y muy en particular de los ligados a las empresas que desarrollan actividades relacionadas con la Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo (CNAE 25).

La seguridad y salud en el trabajo deben constituir un **objetivo irrenunciable y prioritario** tanto para las empresas como para quienes trabajan en ellas, resultando imprescindible progresar de manera continua en la concienciación de este propósito por parte de todos aquellos que participan en la actividad laboral, que permita lograr alcanzar la meta de la completa identificación entre trabajo y bienestar integral de las personas que lo desempeñan.

Con ello rendiremos sin duda el mejor tributo posible a esta celebración por excelencia que nos llena de orgullo como trabajadores y trabajadoras, y contribuiremos a que su celebración anual constituya aún con más motivo una verdadera Fiesta del Trabajo.

PREVENIDOS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR METAL

CNAE 25. Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo

CONTENIDOS

Actualidad3

Reportajes4

Sobrevivir al horario de verano4

Organización saludable y felicidad laboral.....7

Novedades 12

Agenda 13

Tu opinión es importante para nosotros.

Déjanos tu valoración en el siguiente enlace web:

www.puntossuspensivos.es/cuestionario-prevenidos.html

ACCIONES SECTORIALES CONTEMPLADAS EN EL OBJETIVO 4 DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2015-2020, CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2015-2016

Códigos de Acción: AE-0081/2015; AE-0082/2015; AE-0086/2015

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

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Campaña europea 2016-2017 trabajos saludables en cada edad.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) coordina una campaña dedicada a promover una vida laboral saludable

El pasado 15 de abril ha dado comienzo la Campaña Europea "Trabajos Saludables en cada edad", la cual se prolongará durante este año 2016 y el próximo 2017. Está organizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) con el respaldo de las instituciones de la UE y los interlocutores sociales europeos, y que coordinan a escala nacional los centros de referencia de la Agencia, en el caso de España el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

El principal objetivo de esta campaña es fomentar el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable e incluye numerosas iniciativas y actividades tales como los galardones europeos a las buenas prácticas con los que se pretende difundir los principales ejemplos de empresas que gestionan de manera activa la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto del envejecimiento de la población activa.

[Enlace para ver más información](#)

Firmado el I Convenio Estatal del Sector Metal.

Confemetal, MCA-UGT y CCOO de Industria firman el I Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

El pasado 14 de abril se firmaba el I Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), sustituyendo al anterior Acuerdo Estatal del Sector Metal.

La principal aportación del Convenio en el ámbito de la seguridad y salud laboral radica en la necesidad de dotar a los trabajadores y las trabajadoras de una formación preventiva específica del puesto de trabajo ocupado, para lo cual se establece la necesidad de contar con la Tarjeta Profesional del Metal para poder trabajar en el sector.

A fecha de cierre de este boletín todavía no se ha publicado en el BOE el Convenio por lo que para ampliar la información relativa al mismo, facilitamos los enlaces a las páginas web de las organizaciones firmantes del Convenio:

[Enlace a la web de CONFEMETAL](#)

[Enlace a la web de MCA UGT](#)

[Enlace a la web de CCOO de Industria](#)

Nueva Norma ISO 45001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La futura Norma ISO 45001 pretende reforzar el papel de la alta dirección en el liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Está previsto que a finales de 2016 se publique la Norma ISO 45001 sobre Sistemas de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo principal objetivo es ayudar a las organizaciones a prevenir los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

La Norma será aplicable en cualquier organización independientemente de su tamaño y/o sector de actividad y, aunque con cambios, posee un enfoque bastante similar al del estándar OHSAS 18001:2007.

[Enlace para ver más información](#)



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA

Sobrevivir al horario de Verano

Porque más vale prevenir que curar, os ofrecemos una serie de medidas para la comprensión y adaptación al cambio de horario de verano.

Tomando como referencia el refrán "Más vale prevenir que curar", nos gustaría comenzar a reflexionar sobre el controvertido horario de verano. Y es que son muchos quienes cuestionan la idoneidad del horario de verano porque significa que dormiremos una hora menos, y alterar el sueño de las personas puede traer consecuencias negativas en varios aspectos de su vida.

Hay datos que nos dicen que el ser humano tarda aproximadamente 10 días en poder adaptarse a un nuevo horario, así que es en esta ocasión cuando empleamos el refrán de más vale prevenir que curar.

¿Y esto qué significa?

Significa que debemos intentar adaptarnos al cambio de horario con cuidado de prevenir las posibles consecuencias y no tener que curar el mal que ocasionan. Es preferible adoptar con tiempo una serie de medidas necesarias para evitar un mal, que combatirlo después, quizá tardíamente.



El cambio de hora en otoño y primavera es una medida promovida hace muchos años para favorecer el aprovechamiento diurno de luz natural, y por consiguiente el ahorro energético.

La medida comenzó a extenderse a partir de 1974, cuando tras la crisis del petróleo muchos países se dieron cuenta de la posibilidad de aprovechar mejor la iluminación. En la Unión Europea se aplica desde 1981, con una normativa que fue renovada cada cuatro años hasta que en el 2001 se consolidó como definitiva.

Casi todos los países de nuestro entorno, unos 75, lo aplican con este fin, y de hecho está regulado por la Unión Europea.

En España, como en Europa, las fechas de cambio son el último domingo de marzo y el último domingo de octubre. Estas fechas vienen reguladas por la Directiva 2000/84/CE del Consejo de la Comunidad Europea.



A pesar de las ventajas reflejadas, esta pequeña variación del tiempo puede producir consecuencias en algunas personas, como por ejemplo, alteraciones en el sueño, un mayor cansancio del habitual, apatía o leve tristeza, irritabilidad, o leves cuadros de ansiedad.

Según un estudio de la Sociedad Española de Neurología (SEN), nuestro organismo tiene más dificultades para adaptarse cuando siente que ha perdido una hora que cuando la gana. Por esta razón, este segundo cambio de hora entraña más dificultades de adaptación que el que se produce en otoño.

La parte positiva del cambio de horario es que a la larga, y al armonizar nuestra actividad con los tiempos de luz solar, también se ve mejorado nuestro rendimiento.



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA

Beneficios del horario de verano

En resumen, los principales beneficios del horario de verano serían por tanto los siguientes:



Una vez que nos quedan claras las ventajas y los inconvenientes del cambio de hora, y que por el momento se seguirá aplicando dos veces al año bajo la premisa de aprovechar mejor la luz natural y reducir el consumo energético, hay que señalar que como resulta probado que **afecta a nuestro ritmo biológico**, debemos seguir algunos consejos para adaptarnos lo antes posible a la nueva situación.

Si bien es cierto que los expertos señalan que los efectos sobre el organismo en el caso de personas jóvenes y sanas son mínimos, y que se manifiestan en un cansancio mayor de lo habitual, somnolencia, falta de energía, cierta desorientación o falta de concentración, y que en unos días (entre 3 y 5) el ciclo vigilia-sueño suele haberse compensado, sin embargo personas mayores o enfermas pueden verse más afectadas por sus efectos.

Recomendaciones para prevenir los efectos negativos:

La **Sociedad Española de Neurología recomienda** fraccionar la hora de diferencia en la que se ven afectados nuestros horarios de alimentación y sueño, adelantando los días previos nuestras rutinas unos 15 minutos de forma progresiva. También es conveniente evitar las siestas diurnas para tener más sueño por la noche, así como intentar llevar un horario regular tanto en alimentación como en sueño, al menos durante los primeros días.



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES









NOVEDADES



AGENDA

Medidas preventivas de adaptación al cambio de horario de verano

Los expertos en el tema nos ofrecen una serie de consejos preventivos y prácticos para minimizar estas alteraciones motivadas por el nuevo horario:

	La principal medida es que no debemos pensar en qué hora sería si no se hubiera cambiado el horario , ya que esto sólo provoca ansiedad o nerviosismo, dificultando nuestra adaptación a la nueva situación, incluyendo la regulación de sueño y comidas.
	Para evitar trastornos del sueño y adaptarnos al nuevo horario, debemos acostarnos un poco antes y levantarnos un poco antes . Lo ideal es comenzar con esta medida 4 o 5 días antes del cambio de hora, evitando que el trastorno sea brusco. Otra medida para conciliar mejor el sueño es que nos demos un baño relajante de agua caliente y que leamos un buen libro, o que tomemos infusiones que nos ayuden a relajarnos. Antes de acostarnos es importante que evitemos utilizar demasiados aparatos electrónicos, ya que nos pueden sobrestimular y alterar el ritmo del sueño, además de dificultar el descanso.
	Realizar ejercicio físico moderado y a primera hora del día ayuda al cuerpo y a la mente a estar de mejor humor y a acomodarse a este nuevo cambio.
	No dormir siesta hasta que el organismo se ajuste al nuevo ciclo de sueño.
	Los días anteriores y posteriores al cambio de horario trataremos de evitar bebidas que tengan un efecto sobre el sueño , como el café, el té o el alcohol. El consumo de cafeína obstaculiza conciliar el sueño, y se encuentra tanto en el café como en el chocolate o algunos refrescos, y produce una sobrestimulación que puede provocar ansiedad e insomnio.
	Debemos tener en cuenta que las personas mayores y los niños son los más sensibles a este tipo de alteraciones, por lo que la mejor medida es no variar excesivamente su horario en los hábitos diarios.

Pero **la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) ha vuelto durante el mes de marzo de 2016 a manifestar su oposición al cambio de hora**, ya que considera que perjudica a la sociedad, al tiempo que defiende que continuar con el horario actual supone regresar al meridiano de Greenwich a un coste cero y registrarse por el huso horario que le corresponde a España por su situación geográfica.

Según ARHOE, el desfase horario comenzó en 1942, cuando se adaptó el horario español al de Berlín (Hora Europea Central) en alineación con el régimen nazi, y nunca se recuperó el horario en correspondencia con la hora solar.

ARHOE cree que este cambio de hora no tendrá el efecto de ahorro energético que se persigue a menos que se acompañe de verdaderas medidas de racionalización horaria.

Quedándonos en el horario europeo nos levantaremos a la misma hora de reloj, pero en realidad una hora de sol más tarde. Nuestras comidas y cenas estarían adaptadas al horario internacional, a la una y a las ocho de la tarde y podríamos tener la opción de trabajar en una jornada continua de 09:00 a 18:00, con una parada de una hora para comer a mitad de la jornada laboral, con la posibilidad de dormir una hora más, lo cual es beneficioso para la salud, y provocaría una disminución de la siniestralidad laboral.

Referencias:

- *¿Cómo afecta a nuestro organismo el cambio de hora? Consejos de la SEN para adaptarnos más rápido.* Sociedad Española de Neurología, 2012.
- *Consejos para adaptarnos al cambio de hora.* Instituto DKV de la vida saludable, 2015.
- *No al cambio de horario en Marzo.* ARHOE, Comisión Nacional para la racionalización de los horarios Españoles, 2016.



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA

Organización saludable y Felicidad laboral

Nuestro desafío en el siglo XXI es convertir las empresas en organizaciones saludables mediante nuevos modelos de gestión de los recursos humanos que permitan ver la empresa como un excelente lugar de trabajo donde la persona se sienta feliz.

El compromiso de la empresa con la sociedad en general, y con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, debe convertirse en el motor de la política de RRHH de la organización.

La empresa del siglo XXI se ha transformado, y lo ha hecho en respuesta a los cambios producidos en el mercado actual, caracterizado por ser competitivo y complejo. Esta transformación obliga a la organización actual a desarrollar medidas innovadoras en cuanto a su forma de organización, que permitan una mejor adaptación a los requisitos que predominan en el entorno y en la sociedad en general. La empresa saludable nace, pues, como una nueva oportunidad de mejora y de diferenciación, tanto para la gestión interna de las compañías como para su imagen y proyección en el mercado y ante la competencia.

Hay muchos datos que demuestran que las empresas que promueven y protegen la salud de los empleados son algunas de las más exitosas y competitivas.

Cuando nos referimos a un entorno de trabajo saludable hablamos de una organización que va más allá de la definición de trabajo en cuanto ambiente de trabajo físico, e incluye pautas de acción relacionadas con los hábitos de vida y de salud de los trabajadores/as ligados a la organización del trabajo en el ámbito psicosocial.



Así pues, un **Entorno de Trabajo Saludable** se define por la **OMS** como aquel entorno en el que los trabajadores/as y jefes/as colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores/as y la sostenibilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

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/as, sus familias y de otros miembros de la comunidad.



Este modelo saludable pretende que las empresas vayan más allá del obligado cumplimiento de cuidar la seguridad y salud dentro del trabajo, recomendando que ofrezcan además medidas de promoción de la salud, de conciliación familiar y promuevan acciones que beneficien a la sociedad en su conjunto.

Si seguimos este modelo, de la empresa del siglo XXI esperamos que, más allá de cumplir todas las medidas de seguridad y prevención, permita a sus trabajadores/as **conciliar la vida laboral con la familiar, promueva horarios razonables, facilite un buen clima laboral, y en definitiva fomente hábitos de vida saludable en la sociedad.**



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA

Con este **modelo** no abandonamos el enfoque tradicional de la seguridad y salud en lo que se refiere a la prevención y protección, sino que lo completamos con un enfoque de promoción de la salud. El trabajo y las condiciones laborales afectan a la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, así como a los hábitos personales de salud o sociales. Todos estos factores son capaces de repercutir e influir en las organizaciones y en la sociedad en la que viven.

Una **empresa saludable** es aquella que da un paso más allá en prevención, desarrollando medidas que proporcionan a los trabajadores y a las trabajadoras la oportunidad de adoptar actitudes y hábitos que fortalezcan su salud y que garanticen su seguridad.

Organizaciones saludables

Algunas de las características que definen las organizaciones saludables son por ejemplo:

- ✓ Horarios flexibles.
- ✓ Autonomía de decisión.
- ✓ Buena comunicación vertical y horizontal.
- ✓ Participación de los trabajadores/as en las decisiones de la empresa.
- ✓ Diversidad de tareas.
- ✓ Programas de incentivos.
- ✓ Estimulación de la creatividad.
- ✓ Buen diseño de puestos.
- ✓ Diseño de carrera.
- ✓ Programas de prevención de accidentes laborales.
- ✓ Reuniones frecuentes de equipo.
- ✓ Liderazgo participativo.



© Fotolia



© Shutterstock

Es un **enfoque integral:**

Supone progresar en la gestión de la prevención desde un **enfoque integral e integrado, considerando la salud en todas las políticas de la empresa, logrando su reflejo en el bienestar de los trabajadores/as**, en la mejora del clima laboral, en la reducción del absentismo y en la rotación del personal, y por tanto en una mejora de la eficiencia y productividad de la organización, obteniendo una ventaja competitiva en el mundo empresarial.

¿Podemos convertir una empresa en una organización saludable?

Conseguir llevar una vida saludable en el entorno laboral pasa por promover una serie de medidas, servicios y recomendaciones que mejoren la salud global de las personas en el puesto de trabajo, lo que repercutirá en la organización, convirtiéndola en saludable, donde los riesgos físicos y psicosociales para la salud hayan sido minimizados, existan unas políticas acordes con el modelo de promoción de la salud, y unas instalaciones que favorezcan la adopción de hábitos saludables.

La mejora de la salud depende en gran medida de cambios de hábitos nocivos que son de origen individual, pero también hablamos de medidas y servicios que desde la organización puede incidir en una mejora colectiva de la salud. El entorno laboral es el lugar en el que más horas del día pasamos, y hay muchos trabajadores/as que incluso realizan sus comidas en la empresa.

El primer paso que debemos dar es el de cumplir con la legislación en Seguridad y Salud, y disponer de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA

¿Qué medidas debemos poner en marcha para convertir una empresa en una organización saludable?



Campañas de prevención y sensibilización

Fomentar la puesta en marcha de **campañas de promoción de la Prevención**, con la finalidad de integrar el valor de la salud de los empleados/as en la práctica de la gestión de la empresa, y la mejora de los hábitos de los empleados/as mediante la promoción de la salud.

Medidas facilitadoras de la conciliación laboral y familiar

Para facilitar una adecuada conciliación laboral y familiar, es necesario desarrollar en la empresa **una política que promueva estas medidas**, así pues debemos poner en marcha técnicas de organización personal del trabajo y planificación y control del tiempo además de implantar medidas de conciliación. Algunas de estas medidas pueden ser la flexibilización de los horarios de entrada y salida, racionalización de los horarios, fomento del teletrabajo, trabajo por objetivos.

Facilitar una adecuada conciliación propicia una serie de **beneficios** a los trabajadores y trabajadoras como es la reducción de los niveles de estrés y en consecuencia, el descenso del absentismo, el aumento de la productividad y el bienestar de los trabajadores/as. En cualquier caso es fundamental el **compromiso, apoyo y liderazgo** de estas acciones por la Dirección de la empresa, que existan canales de participación y comunicación, y disponer de una voluntad de hacer del lugar de trabajo un lugar seguro y saludable.

Desarrollo de habilidades personales, profesionales y grupales

Actividades formativas e informativas que nos permitan adquirir habilidades que fomenten un estilo de vida saludable, desde la alimentación hasta la práctica de deporte.

A través del **desarrollo de habilidades personales y grupales** debemos potenciar las buenas relaciones con los compañeros/as de trabajo y el desarrollo personal. También **el trabajo en equipo, la colaboración y el intercambio profesional** necesarios para un buen clima laboral.



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA

¿Qué medidas debemos poner en marcha para convertir una empresa en una organización saludable?

Alimentación



Ejercicio



Prevención de Riesgos Laborales



Desarrollo de actividades saludables en el trabajo

Hábitos alimenticios

Si la empresa dispone de comedor, sería aconsejable disponer de **menús sanos y de máquinas dispensadoras que contengan productos saludables** como agua, zumos, fruta fresca, frutos secos, etc.

Si la empresa no dispone de comedor, podríamos establecer un **acuerdo con los bares y restaurantes colindantes** para concertar con ellos menús saludables.

Hábitos deportivos

Fomentar el deporte dentro y fuera del ámbito de trabajo y evitar el sedentarismo, son aspectos fundamentales para llevar un estilo de vida saludable.

Podemos impulsar la práctica deportiva en el centro de trabajo con la instalación de una sala de **gimnasio**, establecer **convenios con instalaciones deportivas** externas mediante subvenciones, o promover la práctica de ir al trabajo en bicicleta, utilizar las escaleras en vez de coger el ascensor, etc.

Y por último, sería una medida muy positiva, que la empresa organizase **actividades, actos o competiciones deportivas**, que fomenten además el trabajo en equipo y la competencia saludable.

Prevención de riesgos laborales

Proponer dentro de la organización **charlas o sesiones formativas** sobre los riesgos y enfermedades relacionados con los puestos de trabajo es una gran medida para promocionar la salud, al igual que en el caso de los trabajadores/as de oficina, potenciar medidas de prevención de enfermedades relacionadas con el uso continuo del ordenador, como por ejemplo, la adopción de posturas ergonómicas, estiramientos, descansos visuales, etc.

También es importante **implantar y promover planes de prevención sobre enfermedades y hábitos nocivos**, como por ejemplo, ayuda e información para abandonar el tabaquismo, reducción en el consumo de bebidas alcohólicas, y prevención de las enfermedades cardiovasculares causadas por la obesidad y el sobrepeso producido por una mala alimentación.



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA

Beneficios de convertirse en una organización saludable

El bienestar empresarial comienza por el bienestar personal, incluyendo hábitos de salud integral en el capital humano de que dispone la empresa, el cual es el encargado de aumentar la productividad y conseguir beneficios.

Convertirse en una organización saludable proporciona grandes beneficios a las empresas, siendo algunas de las ventajas que tiene la transformación a una empresa saludable las siguientes:



Trabajadores/as más sanos/as y en consecuencia más motivados/as. Una organización saludable promueve la mejora de la salud y el bienestar físico y emocional de su equipo humano, con lo que se reducen los accidentes y enfermedades laborales, **minimizando así los costes sanitarios.**



Aumento de la productividad y reducción del absentismo gracias a una mejora del aprovechamiento de sus recursos y un aumento de la satisfacción de los trabajadores y de las trabajadoras.



Empresa con una imagen más atractiva para la sociedad y con posibilidad de captar nuevos talentos.



Aumento del sentimiento y el **orgullo de pertenecer** a la organización.



Referencias:

- ✓ *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo.* 2010.
- ✓ *Guía de la empresa saludable.* Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona. 2009.
- ✓ <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



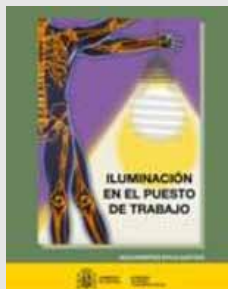
NOVEDADES



AGENDA



PUBLICACIONES



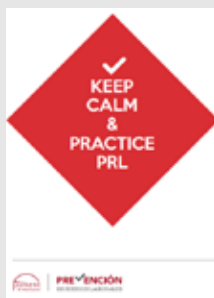
Iluminación en el puesto de trabajo.

INSHT

El pasado mes de febrero el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) publicaba el documento divulgativo titulado “Iluminación en el puesto de trabajo”.

Esta publicación tiene la finalidad de dar a conocer los conceptos necesarios para poder identificar, evaluar y adaptar una iluminación adecuada en función de las exigencias particulares de cada una de las tareas que puedan llevarse a cabo en un centro de trabajo.

[Enlace a la página web del INSHT para descargar la publicación](#)



Manual de Marketing y Comunicación en Seguridad y Salud Laboral.

FOMENT DEL TREBALL NACIONAL

Con el objetivo de ayudar a las empresas a crear e implantar campañas de marketing orientadas a la prevención de riesgos en el trabajo, la oficina de Prevención de Riesgos Laborales de

Foment del Treball Nacional ha publicado el manual titulado “Manual de marketing y comunicación en seguridad y salud laboral”.

[Enlace web del Foment del Treball Nacional para descargar](#)



HERRAMIENTAS

Programa de Coordinación de Actividades Empresariales.

CEOE



La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha desarrollado, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, una herramienta destinada a facilitar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables en la coordinación de actividades empresariales (PCAE). Entre otras funcionalidades esta herramienta permite el acceso para la supervisión y gestión on-line de la coordinación en prevención de riesgos laborales de los Centros de Trabajo.

Se trata de una herramienta de acceso libre y gratuito en la que tan sólo es necesario darse de alta como empresa mediante un formulario de registro.

[Enlace para obtener la información completa acerca de esta herramienta](#)

Aplicación informática para dispositivos móviles: almacenamiento de productos químicos (APQ)

INSHT



El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) pone a disposición de los usuarios una nueva aplicación informática para dispositivos móviles (App), dedicada en este caso al almacenamiento de productos químicos.

El objetivo de esta App es, en base a los criterios establecidos en el Real Decreto 379/2001, *Reglamento de almacenamiento de productos químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias*, informar al usuario acerca de la compatibilidad entre dos productos químicos contenidos en recipientes móviles, y por tanto, si es posible o no su almacenamiento conjunto.

[Enlace para acceder al apartado de Apps del INSHT](#)



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA

BIENAL ESPAÑOLA DE MÁQUINA-HERRAMIENTA

Del 30 de mayo al 4 junio de 2016

Entre los días 30 de mayo y 4 de junio, el Bilbao Exhibition Centre acoge la **29ª edición de la bienal española de máquina-herramienta**. La celebración de un acto de este tipo permite conocer las principales **innovaciones en el campo de la maquinaria, herramienta, materiales, componentes, etc.**, algunas de ellas directamente relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.

[Enlace para ver más información](#)



I CONGRESO PRL CEOE

13 y 14 de junio de 2016

Bajo el lema **“De la estrategia a la acción. Súmate al reto”**, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales celebrará en Madrid los próximos días 13 y 14 de junio su primer congreso sobre Prevención de Riesgos Laborales.

[Enlace para ver más información](#)



JORNADA EMPRESAS SALUDABLES

18 de junio de 2016

La Sociedad Gallega de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) y la Sociedad Gallega de Medicina del Trabajo (SOGAMETRA) organizan una jornada sobre empresas saludables para el próximo 18 de junio. Esta jornada lleva por título **“Del bienestar a la productividad”** y se celebrará en Santiago de Compostela.

[Enlace para ver más información](#)

CURSO: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Del 23 al 27 de mayo de 2016

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo va a poner en marcha un curso con el que se pretende dotar a los asistentes de los **conocimientos necesarios para la mejora de las actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales dentro de la empresa**, abordando cuestiones tales como: investigación de accidentes, análisis de riesgos, responsabilidades legales, etc. Dicho curso tendrá lugar entre los días 23 y 27 de mayo en el Centro Territorial del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo ubicado en Castellón.

[Enlace para ver más información](#)

CURSO: RIESGOS PSICOSOCIALES. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

26 y 27 de mayo de 2016

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo celebrará los próximos 26 y 27 de mayo en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona (CNCT-Barcelona) un **curso gratuito** dirigido a todas aquellas personas que tengan algún tipo de **responsabilidad y/o función en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales en la empresa**. El curso tiene como objetivo dar a conocer las **herramientas disponibles para llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales** y tendrá una duración total de 10 horas, repartidas en dos jornadas.

[Enlace para ver más información](#)

CURSO: AGENTES QUÍMICOS. VALORES LÍMITE Y FUNDAMENTOS DE EVALUACIÓN

6 y 7 de junio de 2016

Con el objetivo de dar a conocer algunas de las **metodologías** disponibles actualmente para llevar a cabo la **evaluación de los riesgos asociados a la presencia de agentes químicos**, así como todos aquellos conceptos teóricos necesarios para su correcta aplicación, los próximos días 6 y 7 de junio se celebrará en el Centro Nacional de Medios de Protección de Sevilla (CNMP-Sevilla) el curso **AGENTES QUÍMICOS: VALORES LÍMITE Y FUNDAMENTOS DE EVALUACIÓN**. Este curso teórico-práctico es **gratuito** y tendrá una duración de 10 horas.

[Enlace para ver más información](#)



CONTENIDOS



ACTUALIDAD



REPORTAJES



NOVEDADES



AGENDA