

Cantabria
Salud Laboral

OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6

AÑO 2015 – BOLETÍN MENSUAL INFORMATIVO (JUNIO) – UGT CANTABRIA

SEGURIDAD EN EL MANEJO DE LOS CONTENEDORES EN LOS PUERTOS

Millones de contenedores, que atraviesan el planeta y son desinfectados mediante el uso de pesticidas, pueden representar un riesgo real para la salud. Uno de los requisitos más comunes para los contenedores es fumigarlos con gases tóxicos, que son peligrosos para la salud no sólo de los trabajadores portuarios, sino también pueden serlo para los consumidores finales.

La seguridad de los contenedores es un problema para los trabajadores y trabajadoras de puertos, mar, transporte por carretera y ferroviario: todos los que están en contacto directo con contenedores a lo largo de la cadena de transporte. Pero también constituye un problema grave para gerentes, programadores y operadores de almacenes que forman parte de la cadena de responsabilidad.

Las Secciones de Transporte por Carretera, Ferroviario, Puertos y Gente de Mar de la ITF (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte) tienen en marcha una campaña intersectorial por la seguridad de las cargas transportadas en contenedores, desde 2014 a 2018. Su objetivo principal es la seguridad y responsabilidad a lo largo de la cadena de transporte. Pretenden acabar con:

La declaración incorrecta de los contenidos de los contenedores, incluidos los materiales peligrosos y el peso incorrecto de los contenedores. El embalaje inadecuado de los contenedores.

La fumigación y gases tóxicos en los contenedores.

Este ha sido el lema de la ITF en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 2015.

La Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE) han preparado un borrador de Recomendaciones prácticas sobre el “embalaje seguro de las unidades de carga de transporte” —que recibió el respaldo de sus respectivos órganos de gobierno en 2014—, un proceso en el que participó la ITF.

La OMI ha adoptado tímidas medidas para inspeccionar las declaraciones del peso de los contenedores a través de la enmienda del SOLAS (seguridad de la vida en el mar)

Los miembros de los sindicatos tienen un papel clave en esta campaña por mejorar la seguridad de los contenedores. Por ejemplo, contactando con los distintos actores de la industria, la opinión pública y las autoridades políticas decisorias, a escala nacional y mundial.

Fuente: [Prevención Integral & ORP Conference](#)

Trabajar con calor

Los consejos básicos del INSHT para prevenir accidentes debidos al exceso de calor están recogidos en una publicación del INSHT. Se analizan los factores de riesgo, las medidas preventivas y la actuación en caso de golpe de calor.

A continuación os reproducimos las medidas preventivas propuestas.

- Verificar las condiciones meteorológicas de forma frecuente e informar a los trabajadores.
- Limitar las tareas pesadas que requieran un gasto energético elevado. Si es posible, proporcionar ayudas mecánicas para la manipulación de cargas.
- Proporcionar agua potable en las proximidades de los puestos de trabajo.
- Habilitar zonas de sombra o locales con aire acondicionado para el descanso de los trabajadores.
- Instalar ventiladores, equipos de climatización, persianas, estores y toldos para disminuir la temperatura en caso de locales cerrados.

- Limitar el tiempo o la intensidad de la exposición, haciendo rotaciones de tarea siempre que haya sitios con menor exposición que lo permitan.
- Planificar las tareas más pesadas en las horas de menos calor, adaptando, si es necesario, los horarios de trabajo.
- Considerar que es necesario un periodo de 7 a 15 días para que el trabajador se aclimate al calor. Cuando se deja de trabajar en condiciones calurosas durante periodos como las vacaciones o bajas laborales, es necesario volver a aclimatarse al incorporarse de nuevo al trabajo.
- Aumentar la frecuencia de las pausas de recuperación (cada hora, por ejemplo)
- Permitir al trabajador, en la medida de lo posible, adaptar su propio ritmo de trabajo.
- Procurar vestir con ropas amplias, de tejido ligero y colores claros. Proteger la cabeza con gorra o sombrero.
- Evitar el trabajo individual, favoreciendo el trabajo en equipo para facilitar la supervisión mutua de los trabajadores.

- Informar a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con el calor, sus efectos y las medidas preventivas y de primeros auxilios que hay que adoptar.

Enlace: [Publicación del INSHT](#)

El trabajo implica esfuerzo pero no necesariamente incomodidad

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y/o trabajadoras, ni siquiera una fuente de incomodidad o molestia.

LA TEMPERATURA

Es preciso distinguir entre situaciones en las que, simplemente, existe "discomfort" en el área de trabajo, y situaciones en las que se puede generar un riesgo por "estrés térmico" ya sea por exceso de calor o de frío, e incluso por cambios bruscos de uno a otro.

Todas estas situaciones deben ser corregidas. Además cuando los valores de temperatura y/o humedad sean elevados o, incluso sin serlo, se desarrollen trabajos medios o pesados (consumo metabólico alto), debemos pedir a la empresa que el servicio de prevención realice una evaluación específica de riesgo por estrés térmico y aplique las medidas correctoras que de ella se desprendan.

Los valores legales:

- Para trabajos sedentarios (calor metabólico generado bajo o consumo metabólico bajo) la temperatura de los locales donde se realicen estará comprendida entre 17° y 27° C.
- Para trabajos ligeros (consumo metabólico moderado) la temperatura de los locales donde se realicen estará comprendida entre 14° y 25° C.

LA HUMEDAD RELATIVA:

Estará comprendida entre niveles del 30 y el 70 %.

Cuando en el área hay riesgo por electricidad estática siempre será superior al 50%.

LA RENOVACIÓN DE AIRE:

Tiene que existir una renovación efectiva de aire del local de trabajo.

El CO₂ producido por la respiración de las personas puede ser un indicador de la calidad del aire en locales de trabajo no industriales. Siempre que no exista una reducción de la concentración del dióxido de carbono por otro medio distinto de la ventilación, cuando la concentración del mismo sea mayor de 1000 ppm se considera que la ventilación es inadecuada.

Pero la exposición a corrientes de aire también puede representar un riesgo para los trabajadores y/o trabajadoras, por lo que legalmente se establece que la velocidad en metros por segundo no debe exceder de:

- 0,25 en trabajos en ambientes no calurosos.
- 0,50 en trabajos sedentarios en ambientes calurosos.
- 0,75 en trabajos no sedentarios en ambientes calurosos.

Si las corrientes de aire son expresamente utilizadas para evitar estrés en exposiciones intensas al calor o del aire acondicionado, los límites de velocidad serán de: 0,25 m/s en caso de trabajos sedentarios. 0.35 m/s en los demás casos.

En cualquier caso la renovación mínima de aire en los locales de trabajo a fin de evitar el ambiente viciado y olores desagradables ha de ser de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos, y de 50 los demás casos. En trabajos al aire libre, en la medida de lo posible, se tomaran medidas para realizar la actividad laboral protegidos de las inclemencias del tiempo.

Todos los valores legales (máximos y mínimos) anteriormente expuestos, son de aplicación a locales para personal de guardia, servicios higiénicos, locales de descanso, comedores y de primeros auxilios.

Fuente: [OTRPL UGT Cantabria](#)

La asociación internacional del amianto consigue una vez más la no inclusión de este mineral en el convenio de Róterdam



Los gobiernos que respaldan a la industria del amianto han hecho fracasar una vez más los intentos para exigir advertencias obligatorias sobre todas las exportaciones de dicho material, que causan cáncer.

Rusia y Kazajstán - los mayores exportadores de amianto del mundo - lideraron un grupo de sólo cuatro gobiernos que se negó a permitir que el amianto crisotilo fuese puesto en la lista de sustancias peligrosas que

requieren "consentimiento fundamentado previo" por los importadores según el Convenio de Rotterdam.

Estos dos exportadores de asbesto fueron apoyados por Zimbabwe - que quiere volver a abrir sus minas de amianto - y Kirguistán, un aliado de Rusia. El grupo de cuatro bloqueó la recomendación del comité científico de la convención de las Naciones Unidas, y los deseos de la inmensa mayoría de los países, más de 160 participantes en la conferencia de mayo de evaluación de sustancias para su inclusión en la lista. El sistema requiere un voto unánime.

La Asociación Internacional del crisotilo (ICA), organización de lobby mundial de la industria del amianto, estaba exultante. "Por quinta vez, la inclusión del crisotilo no se ha acordado. Es histórico y sin precedentes. La política de uso controlado responsable promovido por ICA sigue siendo el enfoque aceptado", dijo un comunicado de la ACI.

La destacada activista contra el amianto Kathleen Ruff respondió: "Nada podría estar más lejos de la verdad. En cambio, la información corrupta y la conducta inhumana de la pequeña cantidad de países que están saboteando

la Convención con el fin de proteger sus ganancias en la exportación de asbesto fue condenado por la abrumadora mayoría de los países que asistieron a la conferencia.

El Sindicato británico Unite, los sindicatos de Australia AMWU y CFMEU, y los sindicatos globales ICM y IndustriALL protestaron frente al edificio de las Naciones Unidas en Ginebra el 12 de mayo, cuando dio comienzo la reunión.

Fuente de datos: <https://www.tuc.org.uk/>

Aspectos jurídicos de la Seguridad Vial Laboral

Concepto y ámbito:

La Seguridad Vial Laboral tiene como eje la conducción de vehículos por carretera por motivos laborales, ya sea durante la prestación laboral (en misión) o con motivo de ir o volver del trabajo (in itinere):

a) En el primer supuesto, encontraremos desde aquellos trabajadores cuya actividad laboral consiste precisamente en conducir (conductores de autobús, transportistas, mensajeros...), a aquellos cuya función en la empresa exige desplazarse continuamente durante la jornada (comerciales, visitantes médicos, servicio de mantenimiento en clientes...).

b) En el segundo, se trata de cualquier trabajador en el trayecto de su domicilio al trabajo y viceversa.

No expondré aquí los pormenores del accidente in itinere, pero bastará apuntar que no todos entrarán en la esfera de la seguridad vial, por cuanto pueden producirse, por ejemplo, bajando las escaleras de la comunidad de vecinos.

Contenido obligacional:

No se discute aquí la responsabilidad colectiva frente al gran número de accidentes de tráfico que acontecen diariamente.

Lo que aquí se discute es la responsabilidad estrictamente legal (al margen de la moral o ética) desde la perspectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido es evidente que el hecho de que la conducción se produzca en horario de trabajo y bajo el poder directivo/organizativo del empresario, tiene implicaciones distintas a cuando la conducción se produce fuera del tiempo de trabajo, en la esfera particular y sin estar sometido a las órdenes del empleador.

Por ello:

a) Cuando se trate de conducción durante el tiempo de trabajo (en misión), la LPRL se aplicará en toda su amplitud.

La conducción deberá ser tratada como un riesgo laboral más, principal o secundario, en aquellos trabajadores que conduzcan durante la jornada.

Por ello, deberá estar contemplada en la Evaluación de Riesgos y en la Planificación de la Actividad Preventiva, así como en la formación específica del puesto de trabajo, en el ofrecimiento de la vigilancia de la salud, en las medidas de emergencia en el vehículo...

Estando de lleno en el deber de protección del empresario (art. 14 LPRL) con la finalidad de preservar la salud e integridad de sus empleados.

Si bien es cierto que el deber de vigilancia podrá verse matizado por el hecho de que la actividad se desarrolla en la carretera, fuera del centro de trabajo, no es menos cierto que está sometida al poder de dirección y organización empresarial, y en algunos casos, utilizando un vehículo facilitado por la empresa.

El vehículo tendrá consideración de herramienta de trabajo, si bien, el hecho de ser particular o corporativo, condicionará la incidencia de la actuación empresarial.

Cuanto antecede implicará la posibilidad de que se exija todo tipo de responsabilidades al empresario en caso de accidente de trabajo. Como siempre, con la correlativa responsabilidad laboral (actuación disciplinaria) del empleado en caso de incumplir sus obligaciones en esta materia.

b) La cosa cambia en los desplazamientos in itinere, donde en lugar de obligación legal de protección, hablaríamos de acciones de promoción y fomento, basadas no ya en el cumplimiento de la norma, sino en un incentivo a actuar frente a una realidad estadística; el elevado número de accidentes en carretera.

En este sentido, el artículo 2.1 del Real Decreto 404/2010 refleja como elemento (opcional, junto a otras 4 actuaciones) que puede dar acceso a la obtención de una reducción de cotizaciones, que la empresa disponga de un Plan de Movilidad Vial *como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes in itinere*.

Aquí el colectivo potencial son todos los trabajadores, aunque su desempeño laboral no incluya la conducción; aceptándose una intervención de diversa intensidad, en función de la segmentación y priorización de cada situación.

El vehículo no tendría consideración de herramienta de trabajo, y los fines perseguidos serán más amplios, incluyendo aspectos como la promoción de hábitos saludables o la reducción de la contaminación ambiental.

Además, podrán darse interferencias con la vida privada de los trabajadores; por ejemplo, quien camino del trabajo lleva los niños al colegio.

Aspectos a considerar:

Diversas consideraciones sobre como el diferente carácter de obligación o incentivo, incidirá a la hora de actuar sobre:

1) El trabajador:

1.1) Carnets:

Como es obvio, el trabajador debe tener carnet vigente (de la categoría que corresponda) para conducir durante el trabajo o al salir o volver al domicilio.

El empresario puede cubrir sus responsabilidades mediante la comprobación periódica de dicho extremo.

Quando se trate de conductores o trabajadores que conducen habitualmente durante la jornada, la retirada temporal o definitiva del carnet puede tener consecuencias laborales que vayan desde la ocupación en otras tareas (en algunos Convenios Colectivos) a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, e incluso al despido por ineptitud sobrevenida (cuando se trate de un periodo largo o definitivo) o disciplinario (por ejemplo, conducción bajo los efectos del alcohol o drogas, o ocultación a la empresa de la retirada del carnet).

Esta trascendencia laboral no se produciría en los trabajadores que solo conducen in itinere, por cuanto quedaría en su esfera privada (solo cabría denunciar ante la Policía).

Comentar un caso bastante curioso que se me planteó hace unos años, referente a si menores de edad podían trabajar como repartidores en moto de una famosa pizzería. Lo cierto (y así se indicó por Inspección de Trabajo) es que en el Decreto de 26 de julio de 1957, derogado para las mujeres pero vigente para los menores ante la falta de regulación posterior, señala que no pueden manejar vehículos de tracción mecánica, y por ello no podrían repartir en moto (sí en bicicleta, por ser de tracción humana). El caso ilustra sobre la diferente implicación de conducir trabajando (en misión) o a nivel particular, aunque sea camino del trabajo (in itinere).

1.2) Formación e información:

En caso de desplazamientos en misión, la formación en seguridad vial formará parte del contenido obligado por el artículo 19 LPRL, es decir, la específica del puesto de trabajo. Al exigir la normativa que sea tanto teórica como práctica, podrá complementarse con cursos de conducción.

Lo mismo ocurrirá respecto de la información, que deberá incluir aspectos como la incidencia del consumo de alcohol, de la medicación...

Cuando se trate de desplazamiento in itinere, la formación e información (parte imprescindible en cualquier Plan de Movilidad) tendrá un sentido de concienciación y mejora de hábitos. A pesar de no tratarse de formación obligatoria del art. 19 LPRL, las crecientes campañas por parte de Inspección de Trabajo sobre Seguridad Vial Laboral pueden hacer recomendable el ofrecimiento a los empleados.

1.3) Vigilancia de la Salud:

La Vigilancia de la Salud de los empleados que se desplazan en misión, deberá contemplar aspectos de la conducción. El profesional de Medicina del Trabajo carecerá de potestad para validar o revocar el carnet de conducir, pero ello no obsta a que si aprecia cualquier aspecto que pueda incidir en su vigencia, deba notificarlo al trabajador y a la empresa, con la consigna de que pase reconocimiento médico en centro acreditado.

Resulta una cuestión muy polémica si se debe mantener el carácter voluntario del examen de salud, o si debe calificarse de obligatorio, para verificar si puede existir peligro propio o para terceros (art. 22.1 LPRL).

En este sentido, la postura de los tribunales es la de ser muy restrictivos con al carácter obligatorio. Pueden consultarse en *Voluntariedad vs. obligatoriedad del examen de salud*, donde incluyen sentencias de conductores de ambulancia, y especialmente la del TSJ Valencia, Sala de lo Social, Sec 1ª, núm 138/2013, referida a los conductores de autobuses metropolitanos de Valencia.

1.4) Alcohol y drogas:

Además de informar al trabajador sobre sus consecuencias y prohibir el consumo, algunas empresas establecen sistemas de control y detección (importante que se haga con el acuerdo de los representantes de los trabajadores), incluyendo alcoholímetros o dispositivos que impiden la puesta en marcha del vehículo de empresa. Más complejo resulta con las drogas, por cuanto el consumo puede haberse producido anteriormente (48 horas en el caso de la cocaína, 30 días del cañabais...).

Para solucionar situaciones puntuales de embriaguez manifiesta de un empleado, lo mejor es avisar a la policía para que efectúe un atestado, o enviar al trabajador a su casa, dejando constancia de que no estaba en condiciones de atender su cometido profesional.

No es recomendable pretender articular la detección a través de analíticas en sangre, por cuanto requeriría consentimiento (no viciado por la propia embriaguez) del trabajador. La analítica debería quedar como último recurso para corroborar el positivo obtenido mediante el alcoholímetro.

1.5) Fomento del desplazamiento a pié, uso de bicicleta, transporte público o compartido:

Se trata de medidas que se pueden aplicar para los desplazamientos in itinere, que no van ligadas estrictamente a la seguridad laboral (por ejemplo, no tiene porqué ser más seguro ir el bici que en coche) sino al fomento de hábitos saludables y defensa del medio ambiente.

Todo tendrá carácter voluntario para el trabajador en el trayecto desde o hacia su domicilio. Podrán incentivarse determinados comportamientos, pero no sancionarse otros. Recientemente una sentencia admitió como accidente in itinere el sufrido al ir al trabajo en patinete. El empresario no tendría potestad para prohibir dicho medio de transporte, puesto que el trabajador está fuera de tiempo de trabajo, en su esfera privada.

2.- El vehículo:

2.1) Mantenimiento:

El vehículo deberá pasar las ITV reglamentarias, así como solucionar cualquier incidencia puntual que pueda suponer un peligro en la conducción.

En este sentido, que el vehículo sea de empresa o particular, y que su uso sea en misión o in itinere, condicionará el grado de intervencionismo empresarial.

Caben diversas posibilidades, desde que la revisión la pase la propia empresa, a que establezca unos controles o sistema de información para verificar que la pasan sus empleados.

Como muestra de hasta donde puede llegar la responsabilidad del empresario en accidentes en misión, adjuntamos el comentario de la sentencia de la AP Murcia (Sección 3ª), núm. 391/2013 de 22 julio en la que se condena a dos años de prisión al empresario por el accidente de tráfico provocado por el reventón de una rueda del camión que supuestamente estaba en mal estado. La empresa alegó que había pasado la ITV hacía un mes, pero la Audiencia estima que ese hecho es demostrativo de que pudieron substituirse los neumáticos después de la revisión.

En caso como el comentado, y especialmente cuando el vehículo se utiliza exclusivamente por parte de un empleado, será importante que estén bien descritas las funciones de éste en cuanto al mantenimiento y notificación de incidencias. Conviene corresponsabilizar (por escrito, en la descripción de funciones, no solo de palabra) al trabajador del mantenimiento del equipo, puesto que la vigilancia empresarial queda matizada por el hecho de estar casi todo el tiempo en la carretera.

Cuando se trate de vehículos particulares en el desplazamiento desde/al domicilio, la capacidad de intervenir del empresario será menor. Salvando las distancias, podría compararse con la situación del tele trabajo, en la que el acceso directo al domicilio acostumbra a sustituirse por auto evaluaciones y controles documentales periódicos.

2.2) Especialidades del transporte:

En transportes especiales (mercancías peligrosas, pasajeros...), la empresa deberá garantizar que se cumplen todos los requisitos administrativos y preventivos específicos: tacógrafo, Consejero de Seguridad, señalización...

2.3) Equipamiento del vehículo y medidas de emergencia:

Hay aspectos del equipamiento que pueden mejorar la seguridad en la conducción, tales como el GPS, el manos libres, limitador de velocidad... y que la empresa deberá incorporar en los vehículos de su flota.

Además del triángulo y chaleco reflectante, la empresa podrá dotar a sus vehículos de extintores y dar formación sobre medidas de emergencia, incluyendo la resolución de incidencias como la sustitución de neumáticos.

Cuando el trabajo exija el transporte de aparataje, el maletero deberá tener suficiente capacidad para alojarlos, por cuanto no es correcta su ubicación en los asientos.

También deberá considerarse el estado del suelo, en cuanto a la necesidad de disponer de tracción a las cuatro ruedas, cadenas para la nieve...

Cuando se trate de vehículos particulares en desplazamientos in itinere, la posibilidad del empresario de obligar a determinados requisitos es muy débil, por cuanto la capacidad económica del empleado puede condicionar el tipo de vehículo que conduce.

Un caso intermedio, que entiendo sí podría dar lugar a responsabilidad empresarial, sería el de desplazamientos durante el trabajo con vehículo particular, cuando el empresario tenga conocimiento (y así se demostrará en el juicio, por ser vecinos, aparcarlo delante de la empresa...) del mal estado del mismo. Aún siendo particular, el desplazamiento respondería a una orden empresarial, y por ello, se podría alegar que la empresa debe garantizar durante la jornada los medios adecuados, con independencia de la titularidad de los mismos.

3) Rutas y vías de circulación:

3.1) Rutas:

Planificar los recorridos, teniendo en cuenta las zonas de descanso, presencia de obras, puntos de mayor accidentabilidad, estado del tráfico y condiciones climatológicas, contribuye a mejorar la seguridad en la conducción.

3.2) Vías y condiciones meteorológicas:

El estado de las carreteras condicionará si el vehículo debe reunir determinadas características y equipamientos. Por ejemplo, recuerdo una sentencia de recargo de prestaciones para un empresario por el accidente de un trabajador con coche de empresa sin cadenas en una zona habitualmente nevada en invierno.

4) Medidas organizativas:

4.1) Organización del trabajo y remuneración:

Deberá evitarse que la organización del trabajo o la remuneración, induzcan a una conducción excesiva en tiempo o velocidad. Este aspecto será especialmente relevante en empresas de reparto, donde puede primarse la entrega rápida sobre la conducción segura.

4.2) Actividades complementarias a la conducción:

La Evaluación de Riesgos debe contemplar todas las actuaciones que el conductor pueda efectuar, tales como la carga y descarga, colocación de la lona, fijación de la carga, limpieza del vehículo...

A modo ilustrativo, adjunto la sentencia del TSJ Asturias, Sala Social de Oviedo núm. 2880/2014 en la que se condena civilmente al empresario por el peso de las piezas de vacuno que debía cargar el conductor del camión.

4.3) Coordinación de actividades empresariales:

Los trabajadores que se desplazan por cuenta de la empresa, acuden al centro de trabajo de clientes o proveedores, donde deben realizar la tarea específica que corresponda: carga y descarga, llenado de un depósito, visita comercial...

Será importante que se establezca la debida coordinación con el titular del centro de trabajo, considerando también la posibilidad de concurrir con trabajadores de otras empresas.

El atropello en el interior de las empresas, es un accidente demasiado frecuente. La ausencia de señalización y de procedimiento de trabajo, o en su caso, de presencia de recurso preventivo, puede comportar responsabilidades solidarias para los empresarios implicados.

4.4) Investigación de accidentes:

Deberán investigarse todos los accidentes, ya sean en misión o in itinere, por cuanto la empresa no debe renunciar a conocer las causas, aunque estas le sean ajenas y la conclusión sea que poco se podía hacer (por ejemplo, en una colisión trasera por parte de otro vehículo). Conseguiremos mayor implicación en la formación si hablamos al trabajador de casos reales en nuestra empresa, y no solo de supuestos teóricos.

4.5) Fomento de hábitos saludables y reducción de la movilidad:

La empresa puede adoptar medidas organizativas que permitan reducir el número de desplazamientos in itinere, como habilitar autocares de empresa o fomentar que se comparta el coche particular mediante incentivos (por ejemplo, mediante plazas de parking específicas).

Asimismo, puede fomentar el uso del transporte público, subvencionando parte de los billetes.

Y puede impulsar el uso de la bicicleta como hábito saludable, proporcionando estacionamiento o duchas en la empresa.

Todas estas medidas no tendrán carácter obligatorio ni para el empresario ni para el propio trabajador, que no podría ser sancionado disciplinariamente si decide seguir desplazándose al trabajo en su coche.

Comentario final:

La Seguridad Vial Laboral se relaciona con distinto grado de intensidad con la PRL en la medida en que la conducción se produzca en la esfera laboral (tiempo y organización) o privada (antes o después de la jornada laboral, desde/al domicilio).

En el primer supuesto, la LPRL entra de lleno frente a un riesgo específico del puesto de trabajo.

En el segundo, la calificación de los accidentes in itinere como accidentes de trabajo a efectos prestacionales de Seguridad Social, no implica que la aplicación de la LPRL se extienda a dicho trayecto, máxime cuando pueden producirse conduciendo, o por un tropiezo con un bordillo, o por caer de las escaleras de la comunidad, o por un tirón de bolso, o por el golpe de una rama...

Si se incluyeran, el correlativo deber empresarial, implicaría asimismo el de proporcionar los medios durante el desplazamiento; exagerando no mucho, el trabajador podría exigir un coche en condiciones o que la empresa vaya a buscarle a su casa cuando no haya buena combinación de transporte público.

Cuanto antecede no obsta a que las empresas se comprometan cada vez más a nivel social y contribuyan a la lucha contra la siniestralidad en las carreteras, movilidad sostenible y fomento de hábitos saludables.

Sin embargo, de lo debatido en la sede de Foment del Treball se desprende que persisten muchas dudas en torno al alcance y contenido, e incluso a la terminología de las distintas actividades relacionadas con la Seguridad Vial Laboral.

Fuente de datos: <http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com.es/2015/05/aspectos-juridicos-de-la-seguridad-vial.html#more>

Una aplicación que puede ayudar a reducir la fatiga ocular en trabajos con ordenador

Un software que ayuda a reducir la fatiga ocular adaptando la luz de nuestro monitor con la del entorno. Una herramienta útil para aquellas personas que deben utilizar el ordenador a distintas horas de día y de la noche.

Se trata de **F.lux**, cuya instalación es sencilla y de hecho la primera vez ni siquiera es necesario configurarla. Para ello, es importante seleccionar la ubicación del dispositivo para que funcione adecuadamente.

Cuando el Sol termina su paso por el cielo, **F.lux** lo identifica y activa el filtro automáticamente con un desvanecido rápido (20 segundos) o lento (60 minutos), según la configuración del usuario.

Algunas opciones se encuentran deshabilitadas por defecto, pero basta con ir al menú principal para activar nuevos filtros.

Entre otras opciones, el modo película permite visualizar colores y sombras más detallados mezclando el filtro determinado. Por otro lado, el modo de cuarto oscuro es útil para los casos extremos en que la vista no de para más, el cual se muestra como un filtro rojo con detalles en color oscuro, y desecha el resto de colores.

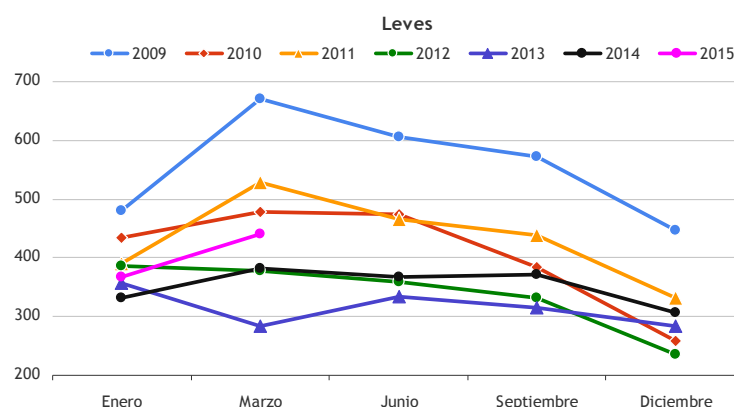
Además, el software cuenta con una opción "extras" que permite activar la calidez de la **pantalla**, controlar el brillo del sistema mediante combinaciones de teclas, manipular los filtros para adaptar el ambiente a la luz del monitor, además de controlar la función IntelliWhite de los dispositivos que la tengan instalada.

También es posible activar los filtros aún de día utilizando los controles en el menú de configuraciones. F.lux está disponible para Windows y Mac OS, con opción para dispositivos iOS.

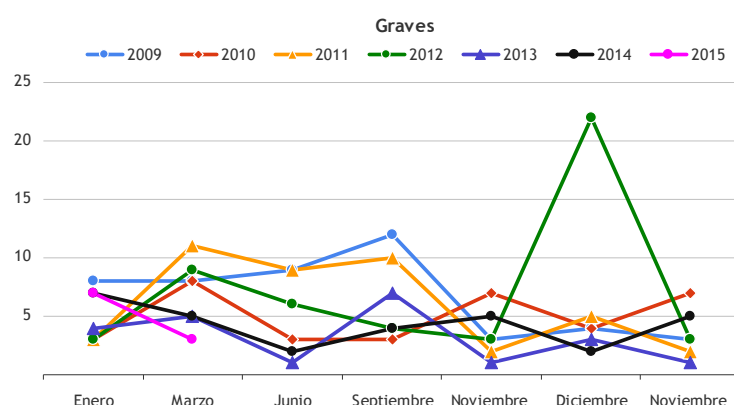
Fuente de datos: <https://justgetflux.com/>

Accidentes Laborales con Baja 2009-2015, Cantabria

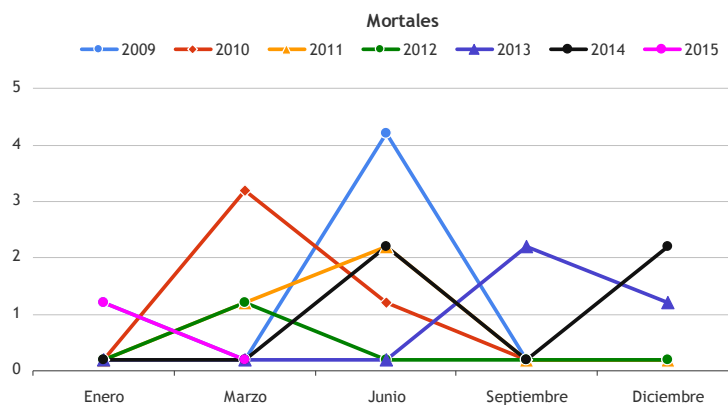
Leves	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	481	434	391	387	357	332	367
Febrero	654	439	457	368	355	351	360
Marzo	671	478	528	377	284	381	440
Abril	520	351	444	307	368	367	337
Mayo	551	423	475	402	335	400	359
Junio	605	475	465	360	334	367	
Julio	566	438	394	373	389	372	
Agosto	558	356	423	337	336	369	
Septiembre	573	384	439	331	315	372	
Octubre	636	345	403	357	360	437	
Noviembre	537	351	415	357	348	344	
Diciembre	447	259	332	235	284	307	



Graves	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	8	3	3	3	4	7	7
Febrero	8	7	1	7	1	4	5
Marzo	8	8	11	9	5	5	3
Abril	6	3	6	3	5	1	7
Mayo	6	4	8	7	3	3	4
Junio	9	3	9	6	1	2	
Julio	4	5	4	2	8	3	
Agosto	15	6	4	2	5	5	
Septiembre	12	3	10	4	7	4	
Octubre	4	6	6	8	2	3	
Noviembre	3	7	2	3	1	5	
Diciembre	4	4	5	22	3	2	



Mortales	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	1	0	0	0	0	0	1
Febrero	0	1	0	0	1	1	0
Marzo	0	3	1	1	0	0	0
Abril	2	1	0	2	0	0	1
Mayo	1	2	0	0	0	1	0
Junio	4	1	2	0	0	2	
Julio	1	1	0	3	1	0	
Agosto	0	1	0	0	0	1	
Septiembre	0	0	0	0	2	0	
Octubre	0	1	0	0	0	1	
Noviembre	3	1	1	1	0	0	
Diciembre	0	0	0	0	1	2	



Fuente de datos: <http://www.icasst.es/>

Con la financiación de:

**FUNDACIÓN
 PARA LA
 PREVENCIÓN
 DE RIESGOS
 LABORALES**
 Acción AT-0010/2014

