

el libro del delegado/a sindical  
**la salud laboral**



*escuela sindical juan muñiz zapico  
comisiones obreras*

El libro del delegado/a sindical

---

## La salud laboral



Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico  
*comisiones obreras*

Edita: Secretaría Confederal de Formación Sindical de CC.OO.

Realización: Paralelo Edición, S.A.

D.L.: M-26997-1995

Edición revisada 2001



Impreso en papel ecológico

## PARA EMPEZAR...

Poema de Miguel Hernández: El niño yuntero .....	7
--	---

## PARA SITUARNOS...

Programación del curso .....	11
<i>Ficha de trabajo I: Recogida de datos para conocimiento del grupo</i> .....	13
<i>Ficha de trabajo II: Concreción de objetivos del curso</i> .....	14

## PARA ENTRAR EN MATERIA...

1. EL AMBIENTE DE TRABAJO .....	17
1.1. Concepto de Salud .....	17
1.2. Factores de riesgo en el ambiente de trabajo .....	17
<i>Ficha de trabajo III</i> .....	20
1.3. Daños que produce el ambiente de trabajo .....	22
1.3.1. Accidentes.....	22
1.3.2. Enfermedades profesionales .....	22
1.3.3. Enfermedades comunes desencadenadas o agravadas por el trabajo .....	23
2. COMO SE PUEDE ACTUAR FRENTE A UN RIESGO .....	24
2.1. Concepto de prevención .....	24
2.2. Secuencia de intervención y control frente a un factor de riesgo .....	24
<i>Ficha de trabajo IV</i> .....	26
3. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: DERECHOS Y DEBERES DE LOS DELEGADOS, COMITES DE EMPRESA Y TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD LABORAL.....	27
3.1. Consideraciones generales .....	27
3.2. Obligaciones generales de seguridad del empresario .....	27
3.2.1. Diseñar un trabajo sin riesgos .....	28
3.2.2. Evaluar los riesgos que no se pueden evitar .....	28
3.2.3. Planificar la prevención .....	28
3.2.4. Asegurar la eficacia y actualidad del plan .....	29
3.2.5. Indemnizar por el daño causado .....	30
3.3. Funciones y derechos de los trabajadores y sus representantes .....	30
3.3.1. Derechos de los trabajadores .....	30
3.3.2. Derechos de los representantes de los trabajadores .....	31
3.4. Utilización de los recursos legales .....	35
3.5. Empleo de la legislación en caso de accidente y/o enfermedad profesional .....	36
3.6. La salud laboral, legislación y funcionarios .....	36
<i>Ficha de trabajo V</i> .....	38

## **LA EVALUACION DE RIESGOS Y EL PLAN DE PREVENCION**

Evaluación de riesgos .....	43
Plan de prevención .....	46
... Y ahora qué hacemos .....	46
<i>Ficha de trabajo VI</i> .....	47

## **EVALUACION DEL CURSO...**

<i>Ficha de evaluación</i> .....	51
----------------------------------	----

## **POR SI ES UTIL...**

Como elaborar un proyecto de trabajo .....	55
--	----

## **PARA TENER A MANO...**

Vocabulario .....	59
-------------------	----

## **BIOGRAFIA...**

Autor del poema .....	65
-----------------------	----



Para empezar...

## ► El niño yuntero

*Carne de yugo, ha nacido  
más humillado que bello,  
con el cuello perseguido  
por el yugo para el cuello.*

*Nace, como la herramienta,  
a los golpes destinado,  
de una tierra descontenta  
y un insatisfecho arado.*

*Entre estiércol puro y vivo  
de vacas, trae a la vida  
un alma color de olivo  
vieja ya y encallecida.*

*Empieza a vivir, y empieza  
a morir de punta a punta  
levantando la corteza  
de su madre con la yunta.*

*Empieza a sentir, y siente  
la vida como una guerra,  
y a dar fatigosamente  
en los huesos de la tierra.*

*Contar sus años no sabe,  
y ya sabe que el sudor  
es una corona grave  
de sal para el labrador.*

*Trabaja, y mientras trabaja  
masculinamente serio,  
se unge de lluvia y se alhaja  
de carne de cementerio.*

*A fuerza de golpes, fuerte,  
y a fuerza de sol, bruñido,  
con una ambición de muerte  
despedaza un pan reñido.*

*Cada día nuevo es  
más raíz, menos criatura  
que escucha bajo sus pies  
la voz de la sepultura.*

*Y como raíz se hunde  
en la tierra lentamente  
para que la tierra inunde  
de paz y panes su frente.*

*Me duele este niño hambriento  
como una grandiosa espina,  
y su vivir ceniciento  
revuelve mi alma de encima.*

*Le veo arar los rastros,  
y devorar un mendrugo,  
y declarar con los ojos  
que por qué es carne de yugo.*

*Me da su arado en el pecho,  
y su vida en la garganta,  
y sufro viendo el barbecho  
tan grande bajo su planta.*

*¿Quién salvará a este chiquillo  
menor que un grano de avena?  
¿De dónde saldrá el martillo  
verdugo de esta cadena?*

*Que salga el corazón  
de los hombres jornaleros,  
que antes de ser hombres son  
y han sido niños yunteros.*

**Miguel Hernández**



---

Para situarnos...

## ▼ PROGRAMACION DEL CURSO

### OBJETIVOS:

1. Reflexionar sobre la Salud y las condiciones del ambiente de trabajo a partir de la experiencia de los participantes, identificando posibles factores de riesgo para la salud de los trabajadores.
2. Conocer cómo se puede actuar frente a un riesgo.
3. Conocer los derechos y deberes de los delegados, comités de empresa y trabajadores en materia de Salud Laboral.
4. Elaborar un Plan de Acción para la aplicación de los conocimientos adquiridos, en los distintos centros de trabajo de los asistentes.

### CONTENIDOS:

1. El ambiente de trabajo.
  - 1.1. Concepto de Salud.
  - 1.2. Factores de riesgo en el ambiente de trabajo:
    - ▶ Microclima de trabajo.
    - ▶ Contaminantes de ambiente.
    - ▶ Esfuerzo físico y postural.
    - ▶ Sobrecarga psíquica.
    - ▶ Tecnológicos y de seguridad.
  - 1.3. Daños que produce el ambiente de trabajo.
2. Cómo se puede actuar frente a un riesgo.
  - ▶ Secuencia de intervención y control frente a un factor de riesgo:  
Generación, emisión, transmisión, recepción y actuación ante las consecuencias.
3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Derechos y deberes de los delegados, comités de empresa y trabajadores en materia de Salud Laboral.
  - ▶ Derechos de información «pasivos» de los representantes de los trabajadores.
  - ▶ Contenido general de la normativa.
  - ▶ Responsabilidad en materia de Salud y Seguridad.

- ▀ Competencias de los representantes de los trabajadores.
- ▀ Formas de acción.

#### **MATERIALES DE APOYO Y CONSULTA:**

- ▀ **Guía del Delegado y Delegada de Prevención.** Ley de Prevención de Riesgos Laborales. CC.OO. 1999. Revisada 2000.
- ▀ Guía Jurídica del Delegado Sindical.
- ▀ Guía Jurídica «Los derechos de la mujer trabajadora». S.<sup>a</sup> de la Mujer CC.OO.
- ▀ Convenio de Empresa o Sector.
- ▀ Mujer, trabajo y salud. S.<sup>a</sup> Confederal de la Mujer CC.OO.
- ▀ La salud de los trabajadores. Vídeo CC.OO. País Valenciano.
- ▀ Legislación laboral básica. Ed. Bomarzo. 1999.

*- Tiempo aproximado: 7 horas.*



## FICHA DE TRABAJO I

### RECOGIDA DE DATOS OBJETIVOS PARA EL CONOCIMIENTO DEL GRUPO

Empresa en la que trabajas:

Sector:

N.º de trabajadores:

Trabajo que realizas:

Categoría profesional:

N.º de horas semanales:

Turnos rotatorios:

¿Eres Delegado de Prevención?

¿Existe Comité de Seguridad y Salud?

### ENUMERA ALGUNO DE LOS PROBLEMAS QUE TE OCASIONA TU TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SALUD:

... Físico:

... Psíquico:



## FICHA DE TRABAJO II

### CONCRECIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL CURSO (EXPECTATIVAS DEL GRUPO)

Completa brevemente las siguientes frases:

De este curso espero...

pero temo...



.....  
Para entrar en materia...

## ▼ 1. EL AMBIENTE DE TRABAJO

### 1.1. CONCEPTO DE SALUD

En el Sindicato defendemos la salud como un problema social y ligada a una concepción integral de la persona. Por lo tanto, entendemos por SALUD el estado de completo bienestar mental, físico y social en el que el individuo es capaz de desarrollar todas sus potencialidades creativas. Estar sano no es lo mismo que no estar enfermo.

### 1.2. FACTORES DE RIESGO EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

Se entiende por AMBIENTE DE TRABAJO al conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que, directa o indirectamente, influyen en su salud y su vida.

El ambiente de trabajo es el lugar donde se generan los factores que dañan y contaminan el medio ambiente dentro y fuera de la empresa.

Llamamos RIESGO a la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca y el daño y la severidad del mismo.

Existen en el ambiente de trabajo un gran número de riesgos para la salud del trabajador. Así definimos como FACTORES DE RIESGO, los elementos o fenómenos físicos, químicos, biológicos, sociales que pueden constituir un riesgo para la salud de los trabajadores deteriorándola y que, directa o indirectamente, están relacionados con el trabajo, manifestándose en forma de lesiones, enfermedades laborales, patologías y otros desequilibrios de la salud.

Debemos considerar que ningún factor de riesgo de los que vamos a analizar se da aisladamente. El ambiente de trabajo es un conglomerado donde interactúan y se asocian todos los factores nocivos.

En todo ambiente de trabajo se identifican distintos tipos de factores que pueden resultar perjudiciales para la salud. Estos factores de riesgo se suelen clasificar y analizar de diversas maneras. Nosotros los ordenamos en cinco grupos:

#### *GRUPO I: Microclima de trabajo*

La característica principal de los factores que integran este grupo es que se encuentran en cualquier ambiente en el que vive la persona, pero en el trabajo, por exceso o defecto, resultan nocivos. Se trata de:

- ▶ La iluminación.
- ▶ La ventilación.

- ▮ La presión atmosférica.
- ▮ La temperatura.
- ▮ La humedad.

La exposición prolongada a ambientes de trabajo con excesos o carencias de estos factores puede dar lugar a enfermedades y padecimientos.

Estos factores son fácilmente detectados por los trabajadores. La temperatura excesiva, la sequedad del ambiente, etc., son riesgos fácilmente percibidos por los sentidos humanos.

Para establecer los valores máximos y mínimos, dentro de los cuales el ser humano se siente en situación de bienestar, se han de tener en cuenta no sólo los estudios fisiológicos y psicológicos, sino también y muy principalmente la opinión de los trabajadores expuestos. Si es necesario, estos factores pueden medirse con instrumentos apropiados.

### *GRUPO II: Contaminantes de ambiente*

Este grupo comprende factores que son característicos del ambiente de trabajo. Se trata de los contaminantes, entre los que podemos distinguir:

- a) Contaminantes físicos: Ruido, vibraciones, radiaciones, aire comprimido, etc.
- b) Contaminantes químicos: Son, en general, todos los tóxicos industriales que pueden actuar en forma de humos, gases, polvos, vapores o bien por contacto directo con la piel.
- c) Contaminantes biológicos: Son seres vivos (bacterias, virus, hongos, parásitos) que pueden encontrarse en determinados ambientes laborales.

Todos estos contaminantes tienen que ser detectados y evaluados por medio de aparatos especiales y analizados con diversas técnicas de laboratorio.

Para que los trabajadores expuestos identifiquen los factores de riesgo de este grupo, es necesario que conozcan el proceso productivo, las sustancias empleadas, las transformaciones que se realizan con ellas y los productos elaborados.

La nocividad de estos factores depende fundamentalmente de su concentración en el ambiente y del tiempo de exposición (dosis). Aunque el grado de concentración máximo que asegure el bienestar debería ser igual a cero, se han determinado para estos contaminantes unos valores máximos aceptables, por encima de los cuales se sabe que se daña la salud del trabajador.

Con relación a estos dos primeros grupos de riesgo debemos desechar la idea de que existe un límite de exposición (TLVS, CMP, ETC.) que no sobrepasándolo, el riesgo de enfermar es nulo. El riesgo de contraer una enfermedad va a depender, entre otras cosas, del conta-

minante, de la dosis y de la persona que está expuesta. Por tanto, defenderemos en todo momento el derecho a un puesto de trabajo sano.

### *GRUPO III: Esfuerzo físico y postural*

El tercer grupo de riesgos lo constituyen los factores que se derivan del esfuerzo físico y postural, tales como: trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de grandes pesos, movimientos forzados, etc.

Su nocividad viene determinada porque produce fatiga física no recuperable y aumenta los efectos dañinos de los contaminantes al hacer que se inhale mayor cantidad de aire impregnado de sustancias tóxicas.

La detección y evaluación de estos riesgos pasa directamente por el juicio colectivo de los trabajadores expuestos, que se complementa posteriormente por una serie de pruebas de las funciones respiratoria y cardíaca, encaminadas a determinar la capacidad para realizar esfuerzos pesados.

### *GRUPO IV: Factores psicosociales*

Existen también, en los ambientes de trabajo, una serie de factores nocivos relacionados con el tipo de actividad que se realiza, éstos provocan un deterioro progresivo del equilibrio mental del trabajador: el trabajo nocturno, los turnos, la monotonía y repetitividad de las tareas, la descualificación profesional, el exceso de responsabilidad, las relaciones de mando, etc.

En este grupo, y dentro de lo que llamamos abusos jerárquicos, debemos considerar un factor importante de sobrecarga psíquica como puede ser el acoso sexual que «contamina» el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, ocasionando ansiedad y estrés en las personas que lo padecen.

Son los trabajadores el mejor detector de la existencia de estos factores de riesgo, los que evalúan su peligrosidad y están en disponibilidad de ofrecer las mejores alternativas que garanticen la posibilidad de desarrollar una vida social completa, dentro y fuera del lugar de trabajo.

### *GRUPO V: Factores tecnológicos y de seguridad*

En este quinto grupo se describen los factores de riesgo provenientes del estado de las instalaciones y de la maquinaria: techos, paredes, pisos deslizantes, toma de tierra, máquinas y sus protecciones, etc. Este grupo adquiere especial relieve con la introducción de nuevas tecnologías.

En general, y dentro de todos los grupos de riesgo, es importante señalar el efecto negativo que las condiciones inadecuadas en el ambiente de trabajo ejercen sobre la capacidad reproductiva de las personas, y la especial incidencia que pueden tener sobre las mujeres embarazadas y sus futuros hijos/as. Es por ello que en situaciones de riesgo se ha de posibilitar el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo.



### FICHA DE TRABAJO III

- ▶ Pase del vídeo «La salud de los trabajadores»
- ▶ Se pasa la encuesta sobre «Conceptos y estrategias en salud laboral» y se contesta de manera individual. En plenario se discuten las respuestas obtenidas.

#### **Encuesta:**

*El cuestionario que tienes en tus manos no es un examen. Sirve exclusivamente para recoger la opinión que tienes sobre algunos temas, ponerlas en común y discutir las. Responde sencillamente lo que piensas.*

**Califica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (a = nada de acuerdo; b = muy de acuerdo)**

1. La salud es el completo bienestar físico, psíquico y social.  
 a  b
2. El estrés no puede reconocerse como enfermedad profesional porque a los riesgos del trabajo se suman los de carácter extralaboral.  
 a  b
3. Cuando un puesto de trabajo puede causar daños a la salud a personas más sensibles, se debe hacer selección de personal para ocuparlo.  
 a  b
4. Lo más determinante de la siniestralidad laboral en España es la falta de medidas de seguridad en maquinarias, herramientas e instalaciones.  
 a  b
5. La salud y la seguridad en el trabajo es una cosa de sentido común. Los riesgos del trabajo para la salud son evidentes.  
 a  b
6. La salud laboral está ligada a otros asuntos sindicales en el centro de trabajo, por lo que hay que tener un enfoque unificado del conjunto de la acción sindical.  
 a  b
7. Los trabajadores/as se lesionan y enferman en el trabajo porque a la empresa le trae sin cuidado la salud de los trabajadores/as.  
 a  b

8. El obstáculo para la acción preventiva del delegado/a de prevención son los propios trabajadores/as. Por ejemplo, consigues que la empresa compre equipos de protección individual y luego los trabajadores/as no los usan.
- a  b
9. La responsabilidad principal del delegado/a de prevención es mejorar las condiciones de trabajo.
- a  b
10. Si hubiera más inspectores de Trabajo no serían necesarios/as los/las delegados/as de prevención.
- a  b
11. Para conseguir soluciones a los problemas de salud laboral es necesario negociarlas.
- a  b

### 1.3. DAÑOS QUE PRODUCE EL AMBIENTE DE TRABAJO

Los factores de riesgo presentes en el trabajo pueden producir daños en la salud del trabajador. Entendemos por DAÑO cualquier molestia, por mínima que sea, que impida o dificulte el desarrollo armónico físico y mental del trabajador.

Es muy importante que desde el punto de vista sindical se defienda este concepto de salud y daño, ya que supone la base sobre la que tiene que asentarse una verdadera medicina preventiva.

Se pueden identificar tres tipos de daños:

#### 1.3.1. Accidentes

En los libros de seguridad se define al ACCIDENTE DE TRABAJO como «todo suceso anormal, no deseado ni querido, que se presenta de forma brusca, inesperada e imprevista y que interrumpe la normalidad del trabajo». Desde el punto de vista médico se considera accidente de trabajo a las lesiones de los trabajadores que tienen efectos traumáticos.

El art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social define el accidente de trabajo como «toda lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena», sea en la empresa o al ir o volver de ella.

Hay que señalar que todas las enfermedades derivadas del trabajo no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, deben ser consideradas accidentes de trabajo.

Este tipo de daño por el carácter traumático que posee y por suponer una traba al flujo productivo es uno de los principales motivos de intervención en la empresa. La pérdida económica que ocasiona el accidente aumenta la rentabilidad de la adopción de medidas de seguridad en los centros de trabajo.

Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, pese a resultar de gran dramatismo a corto plazo, no se pueden considerar, sin embargo, como los principales daños para la salud.

#### 1.3.2. Enfermedades profesionales

Son consideradas ENFERMEDADES PROFESIONALES aquellas alteraciones o pérdidas de salud experimentadas como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que tienen su origen en las condiciones a las que está expuesto el trabajador de modo continuado en su prestación laboral (L.G.S.S. art. 116).

Las enfermedades profesionales no son siempre identificables, bien porque el agente que las desencadena a veces es difícil de detectar, bien porque vienen enmascaradas como enfermedades comunes. Una de las características es la lentitud de su aparición, de modo que el propio trabajador no es consciente del inicio del proceso de enfermar.

Existe una lista de enfermedades profesionales reconocidas por la legislación española en el R.D. 1995/1978 de 12 de mayo.

El criterio en la valoración de una enfermedad como profesional es que esté producida por un agente específico presente exclusivamente en el ambiente de trabajo donde presta sus servicios el trabajador afectado y esté incluida en la lista anteriormente referida. Criterio este absurdamente restrictivo no acorde con el conocimiento actual de la relación trabajo-salud.

### *1.3.3. Enfermedades comunes desencadenadas o agravadas por el trabajo*

Son una serie de padecimientos tanto físicos como psíquicos que pueden producirse también fuera del trabajo, o en personas que no trabajan, pero en las cuales uno o varios factores del ambiente laboral pueden predisponer, desencadenar o agravar dicho padecimiento: la artrosis, neurosis, enfermedades digestivas como la gastritis y la úlcera, etc.

## ▼ 2. COMO SE PUEDE ACTUAR FRENTE A UN RIESGO

### 2.1. CONCEPTO DE PREVENCIÓN

El concepto de salud que defendemos conlleva un planteamiento nuevo en el ámbito de la intervención en defensa de la misma, no pone el acento en el tratamiento de la enfermedad, sino en su prevención y más aún en la promoción de la salud en el contexto donde se desenvuelve la persona.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera a la PREVENCIÓN como «al conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo».

Por lo tanto, la prevención significa actuar antes que el daño se produzca. El éxito de la prevención sería no encontrar nunca nada que diagnosticar en los reconocimientos médicos. Para ello hay que actuar no sobre los individuos sino sobre el ambiente y las condiciones de trabajo. Esta labor supera las capacidades del médico y debe ser abordada por un servicio de prevención multidisciplinario, y en ella es fundamental la aportación de los trabajadores. Desde el punto de vista sindical, del conjunto de posibles medidas preventivas (eliminar el riesgo, control ambiental del mismo, protección individual) la medida de elección es la eliminación del riesgo.

La prevención no es un proceso estrictamente técnico, sino más bien socio-técnico. El Servicio de Prevención debe aportar los conocimientos técnicos necesarios para la evaluación y la prevención de los riesgos, pero las soluciones más adecuadas solamente se alcanzarán cuando en su elaboración participen también los trabajadores, que con su experiencia aportan conocimientos imprescindibles.

### 2.2. SECUENCIA DE INTERVENCIÓN Y CONTROL FRENTE A UN FACTOR DE RIESGO

La intervención preventiva frente a cualquier riesgo puede ser muy variada. Básicamente se pueden proponer acciones a tres niveles:

- A) Sobre el origen del riesgo, evitando su generación.
- B) Sobre la transmisión.
- C) Sobre el propio trabajador/a a fin de impedir el contacto con el factor de riesgo (recepción).

De esta idea de los tres posibles tipos de actuación nacen los conceptos de prevención primaria, protección colectiva y protección individual.

AMBITO DE ACTUACION	ACTUACION PREVENTIVA
Fuente	Prevención primaria
Transmisión	Protección colectiva
Trabajador/a	Protección individual

- ▶ **PREVENCIÓN PRIMARIA:** son aquellas medidas preventivas encaminadas a actuar sobre la fuente u origen del riesgo.
- ▶ **PROTECCIÓN COLECTIVA:** son aquellas medidas preventivas encaminadas a actuar sobre la transmisión del riesgo con el objetivo de realizar una protección colectiva.
- ▶ **PROTECCIÓN INDIVIDUAL:** son aquellas medidas encaminadas únicamente a proteger al trabajador/a que las utiliza. Se denominan Equipos de Protección Individual (EPI).



### FICHA DE TRABAJO IV

A partir de los riesgos identificados en la Ficha de trabajo I completa esta ficha de trabajo, señalando los daños a la salud que pueden producir y qué medida preventiva aplicarías:

FACTOR DE RIESGO	DAÑO A LA SALUD	MEDIDA PREVENTIVA

### ▼ 3. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: DERECHOS Y DEBERES DE LOS DELEGADOS, COMITES DE EMPRESA Y TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD LABORAL<sup>1</sup>

#### 3.1. CONSIDERACIONES GENERALES

El derecho a la salud en el trabajo está tutelado en primera instancia por la Constitución española y por un conjunto de leyes, decretos, órdenes y un sinfín de normas.

La razón no es otra que, en el ámbito de la relación laboral, el trabajador se ve obligado a realizar actividades que podrían representar riesgos para su salud, no como fruto de su libre decisión, sino como consecuencia de la necesidad de trabajar y del poder y control de la actividad por parte del empresario.

Para corregir esta situación y asegurar que la actividad empresarial se ejerce respetando el derecho a la salud de los trabajadores, produce la intervención de los poderes públicos en base a:

- ▶ dictar normas sobre protección
- ▶ vigilar y controlar su aplicación
- ▶ sancionar los incumplimientos

La Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales regula actualmente en nuestro país de forma general todo lo correspondiente a la prevención en salud y seguridad.

De acuerdo con la Ley, las actividades de prevención dentro de la empresa competen a diferentes sujetos, cada uno de ellos tiene diversas competencias, derechos y obligaciones. El delegado de personal, el comité de empresa o el delegado sindical debe conocerlas para que su actuación en la empresa sea lo más eficaz posible.

#### 3.2. OBLIGACIONES GENERALES DE SEGURIDAD DEL EMPRESARIO

El empresario, que dirige y controla la actividad laboral, tiene la obligación de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Por lo tanto, tiene el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (Art. 14.1).

Esta obligación comprende la de dar todas las instrucciones precisas para evitar los riesgos de accidentes, y debe tenerse en cuenta que el empresario no queda libre de

---

<sup>1</sup> Un desarrollo más completo de este apartado se encuentra en «La salud laboral en la legislación», Guía del delegado y delegada de prevención.

responsabilidad por el hecho de limitarse a la simple advertencia al trabajador para que tenga cuidado o para que no trabaje si observa la presencia de una condición insegura.

El incumplimiento de esta obligación conlleva responsabilidades penales, civiles y administrativas.

La obligación del empresario hacia la prevención laboral se concreta en una serie de acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo:

### *3.2.1. Diseñar un trabajo sin riesgos*

El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización no van a perjudicar la salud de los trabajadores. También debe tener en cuenta no exponer a riesgos a terceros: seguridad del producto, control de la contaminación ambiental, seguridad de las instalaciones frente a accidentes mayores, etc.

Establecer servicios de salvamento y socorro para aminorar la gravedad de las consecuencias en caso de accidente.

Proporcionar a los trabajadores medios de protección personal adecuados.

Está obligado el empresario, previamente a la apertura de un centro de trabajo, a comunicarlo a la autoridad competente.

En un sentido similar existen regulaciones sobre las previsiones de impacto ambiental de las futuras actividades productivas.

En este ámbito de prevención estricta, antes de iniciar una actividad, se incluye la obligación de los proveedores de garantizar la seguridad de sus productos o maquinarias así como de impartir instrucciones para un uso seguro de los mismos. El empresario debe exigir estas garantías como condición previa a la introducción de dichos productos en su propio proceso productivo siendo corresponsable, en caso contrario, de los daños que se puedan producir.

### *3.2.2. Evaluar los riesgos que no se pueden evitar*

Aquellos riesgos que no puedan evitarse deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Esto tiene la finalidad de proporcionar un mejor conocimiento de los riesgos para un control más eficaz de los mismos.

La evaluación de los riesgos no es, por tanto, un fin en sí misma ni una mera descripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una planificación racional de la prevención.

### 3.2.3. Planificar la prevención

A la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, el empresario tiene que elaborar un documento escrito: el Plan de Prevención. La elaboración de este documento es una obligación para todas las empresas y en él se deben indicar:

- ▶ Todas las medidas que se van a adoptar para asegurar una protección eficaz frente a los riesgos evaluados teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva que marca la Ley:
  - Controlar los riesgos en origen.
  - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe menos riesgos.
  - Adaptar el trabajo a la persona.
  - Atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
  - Integrar la prevención en la gestión de la empresa.
  - Anteponer la protección colectiva a la individual.
  
- ▶ Los procedimientos de información y los planes de formación de los trabajadores.
  
- ▶ Los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
  
- ▶ Los protocolos médicos y los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores para detectar precozmente posibles daños, así como para una mejor adaptación del trabajo a la persona.
  
- ▶ Las acciones específicas de protección en relación con determinados colectivos de trabajadores: jóvenes, trabajadoras embarazadas, trabajadores eventuales o de contratas.
  
- ▶ Los criterios y procedimientos para evaluar la propia eficacia del plan.

### 3.2.4. Asegurar la eficacia y actualidad del plan

La acción preventiva debe ser eficaz. Para ello es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a los progresos de la técnica. Cualquier modificación de la «foto» que se hizo de la empresa con la evaluación inicial de riesgos, debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de investigación y planificación. De todas formas siempre que se detecten daños a la salud habrá que revisar el plan.

Para la realización de las actividades de prevención y para el necesario asesoramiento técnico, el empresario tiene que constituir un sistema de prevención de acuerdo con una de las modalidades que prevé la Ley (asunción de esta responsabilidad por el propio empresario, designación de trabajadores, organización de un Servicio de Prevención propio o contratación de uno externo).

Por otra parte, cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí a efectos de asegurar una eficaz protección de todos ellos.

### 3.2.5. Indemnizar por el daño causado

Si finalmente se produce una alteración definitiva de la salud, el trabajador tiene derecho a ser compensado económicamente, bien mediante una pensión si se produce algún tipo de incapacidad permanente, bien mediante un baremo a tanto alzado, en el caso de lesiones no invalidantes. Igualmente tiene derecho a ser debidamente atendido y rehabilitado, corriendo por cuenta de la empresa (a través de la mutua) los gastos de la atención sanitaria.

## 3.3. FUNCIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

La función preventiva incluye, o puede incluir, a las organizaciones sindicales, a los representantes de los trabajadores y, por supuesto, a los propios trabajadores.

A nivel sindical caben destacar dos posibilidades de actuación; una primera dirigida a lograr la sensibilización, información y formación de los trabajadores, y una segunda, de presión, denuncia y concienciación de las autoridades laborales ante el incumplimiento de las normativas vigentes.

A nivel de trabajadores, destacar la importancia de su colaboración y participación en cualquier programa preventivo en la empresa, pues indudablemente tienen mucho que decir al ser los conocedores más directos de sus puestos de trabajo, de los métodos de trabajo y del estado de las instalaciones y de los equipos que utilizan.

En el presente trabajo, se va a incidir en los derechos colectivos de los trabajadores en materia de salud laboral, los derechos y garantías de sus representantes y, en su defecto, de los derechos del propio trabajador.

Finalmente, y a modo de ampliación, se pueden consultar: la Directiva Marco 89/391 de la UE, la Recomendación 164 de la OIT y los recogidos en L.P.R.L.

### 3.3.1. Derechos de los trabajadores

- ▶ **Derecho a la información.** El trabajador debe recibir toda la información necesaria sobre: los riesgos del propio puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que en relación a productos químicos sea facilitada al empresario por los suministradores.
- ▶ **Derecho a la Formación.** El trabajador debe recibir una instrucción adecuada en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.
- ▶ **Derecho de propuesta.** Derecho a formular propuestas al empresario, al Comité de Salud y Seguridad o a los Delegados de Prevención, con el fin de mejorar la salud y la seguridad.

- ▮ Derecho a la participación. El trabajador tiene derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores, la participación se ejerce de forma autónoma fundamentalmente a través de los Delegados de Prevención y de forma colegiada a través de los Comités de Seguridad y Salud, en los centros de más de 50 trabajadores/as.
- ▮ Derecho de vigilancia de la salud. Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.
- ▮ Derecho de denuncia. Derecho a recurrir a la Inspección Técnica de Trabajo si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.
- ▮ Derecho de resistencia. El trabajador tiene derecho a no realizar un trabajo en condiciones inseguras o que suponga graves riesgos para su salud. El ejercicio de este derecho requiere, en general, la comunicación previa al inmediato superior de la situación de riesgo. El empresario no podrá exigir la reanudación del trabajo mientras exista un peligro grave e inminente para la vida o la salud ni sancionar a los trabajadores por no realizar su tarea en esas condiciones.
- ▮ En relación a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria deberá asegurarles los derechos de información, asistencia y todos los relacionados con la protección de la salud en el trabajo, mientras que la empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. Dichos trabajadores podrán dirigirse a los Delegados de Prevención de la empresa usuaria en el ejercicio de sus derechos de participación.

### 3.3.2. *Derechos de los representantes de los trabajadores*<sup>2</sup>

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales viene a reforzar el protagonismo social en salud laboral y, especialmente, la participación de los trabajadores. El principio de participación se convierte, así, en una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En la Ley se definen dos formas básicas de participación de los trabajadores: una autónoma, a través de los Delegados de Prevención, y otra colegiada, mediante los Comités de Seguridad y Salud.

#### a) Los Delegados de Prevención

Constituyen la representación autónoma de los trabajadores para ejercer los derechos de consulta y participación en salud laboral en todas las empresas con más de 5 traba-

---

<sup>2</sup> Igualmente este apartado se encuentra más desarrollado en «Derechos sindicales», Guía del delegado y delegada de prevención.

jadores. Es autónoma en cuanto que la Ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial, es decir, que pueden ejercer su función por sí mismos. Es una forma óptima de ejercer la representación sindical de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención son elegidos por los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa.

► Derechos:

*Inspección:* Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores para vigilar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa.

*Información:*

- Recibir la información y la documentación que el empresario debe disponer obligatoriamente: evaluación de riesgos, plan de prevención, controles periódicos, estadísticas sobre resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores, relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con incapacidad de más de un día y sobre accidentes de trabajo.
- Deben ser informados de las incorporaciones de trabajadores de empresas de trabajo temporal, para extender a ellos su labor de protección.
- La Inspección de Trabajo debe informar a los Delegados de Prevención de su actuación en la empresa.

*Asesoramiento:* los Servicios de Prevención deben asesorar tanto al empresario como a los trabajadores y a sus representantes, por lo que los Delegados de Prevención han de acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.

*Consulta:* El empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores y específicamente todas las decisiones relativas a:

- Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Organización del sistema y planes de prevención.
- Modalidad del servicio de prevención.
- Designación de trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.

- Procedimientos de información a los trabajadores/as.
- Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.  
En estos casos, los Delegados/as de Prevención deben emitir su informe en el plazo de 15 días o a la mayor brevedad, en caso de urgencia.  
También se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores/as para determinar en qué casos debe ser obligatoria la vigilancia de la salud.

*Propuesta:* pueden formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada.

*Coordinación:* en caso de subcontratas, se podrán celebrar reuniones conjuntas de Delegados/as de Prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención.

*Denuncia:* Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

*Paralización de trabajos:* en caso de riesgo grave e inminente, los Delegados de Prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal.

Además de todo lo anterior, los Delegados/as de Prevención en empresas con menos de 50 trabajadores/as asumen las funciones que la ley atribuye a los Comités de Seguridad y Salud.

#### ▀ Garantías y recursos:

En su calidad de representantes de los trabajadores/as, los Delegados/as de Prevención gozan de todas las garantías previstas para los mismos.

Además de las «horas sindicales» de que disponen como representantes de personal, tienen derecho a unas horas suplementarias para realizar algunas tareas específicas:

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Cualquier reunión convocada por el empresario.

- Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos.
- Tiempo ocupado en acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
- Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores/as.

A este rédito horario se deberá añadir, además, el tiempo dedicado a la formación en salud laboral que debe ser proporcionada por el empresario, con sus propios medios o utilizando recursos externos, a los Delegados/as de Prevención.

Los incumplimientos empresariales respecto a los derechos de información, consulta y participación o no proporcionar la formación y los medios adecuados a los Delegados de Prevención para el desarrollo de sus funciones son considerados infracciones graves.

La Inspección de Trabajo informará a los Delegados/as de Prevención de los requerimientos formulados al empresario por anomalías o deficiencias y de los plazos fijados para su subsanación.

## b) El Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Está compuesto por los Delegados de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario.

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de Comités Intercentros.

El Comité de Seguridad y Salud se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa y debe reunirse trimestralmente o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

- ▀ Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- ▀ Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

- ▶ Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- ▶ Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- ▶ Visitar el centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- ▶ Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- ▶ Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Los Delegados/as de Prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros Delegados/as Sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad y Salud de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas.

### **3.4. UTILIZACION DE LOS RECURSOS LEGALES**

- 1º. Una vez producido el hecho (riesgo, accidente, enfermedad), se plantea la necesidad de encontrar una referencia legal que se ocupe del problema en concreto.
- 2º. Si la legislación determina un modo de actuar (medición, reconocimiento, evaluación, etc.), se adoptará lo preceptuado.
- 3º. a) Si se produce un incumplimiento y la empresa no está en disposición de corregirlo, se denunciará por escrito ante la Inspección de Trabajo. Se hará seguimiento de la denuncia y se acompañará al I.T. en su visita a la empresa para corroborar la «normalidad» de las condiciones en las que se efectúa la visita.

Si no estamos de acuerdo con lo preceptuado, ponerse en contacto con el sindicato para recurrir el dictamen.

b) Si el incumplimiento genera un riesgo grave e inminente, promover la paralización del trabajo en los términos que fija la ley.

c) Si el incumplimiento es grave, presentar denuncia en el juzgado. Asesorarse en el sindicato sobre las fórmulas y ante qué juzgados (penal, civil, etc.).

### **3.5. EMPLEO DE LA LEGISLACION EN CASO DE ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

- 1º. Elaborar nuestro propio informe, aportando todos los datos que consideremos importantes:
  - a) Datos del accidentado (nombre, DNI, edad, antigüedad, fecha del accidente, lugar y turno, etc.).
  - b) Datos de los testigos.
  - c) Descripción del accidente o enfermedad.
  - d) Antecedentes (breve historia sobre si era algo previsto, ya estaba denunciado, etc.).
  - e) Análisis del accidente (origen, causas, etc.).
- 2º. Enviar copia al sindicato y a la Inspección de Trabajo denunciando el hecho.

Se actuará como en cualquier otra denuncia, haciéndole el oportuno seguimiento.
- 3º. Asesoramiento a la familia o al propio trabajador.
  - a) Si hay incumplimiento del empresario, solicitar del INSS recargo de prestaciones.
  - b) Analizar en caso de incumplimiento posibles actuaciones penales y presentación de denuncia o querrela en caso necesario.
  - c) Solicitud de indemnización ante la jurisdicción civil.

### **3.6. LA SALUD LABORAL, LEGISLACION Y FUNCIONARIOS**

Una de las novedades de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es su aplicación a todos los trabajadores/as incluidos los empleados/as públicos. Así, los términos «empresario» y «trabajador» comprenden, respectivamente, a las Administraciones Públicas y a los empleados/as públicos.

La Inspección de Trabajo, por tanto, es competente para ejercer la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa en el ámbito de las Administraciones Públicas. La única diferencia es que la Administración no podrá ser condenada al pago de multas por sus infracciones, sino que se le impondrá obligatoriamente la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos.

Se excluyen del ámbito de la ley las actividades particulares de policía, seguridad, resguardo aduanero, protección civil y peritaje forense, que por sus propias características hagan imposible su aplicación (p. ej.: catástrofes, emergencias, etc.). No obstante, dichas activi-

dades deberán ser reguladas por normativas específicas inspiradas por los principios de esta ley. En el mismo sentido deberán realizarse adaptaciones en los centros y establecimientos militares y penitenciarios.

El derecho de participación y la elección de Delegados/as de Prevención deberá adaptarse al ámbito específico de las Administraciones Públicas de acuerdo con los siguientes criterios:

- ▶ Mantener el mismo nivel de competencias, facultades y garantías que se otorgan en la ley.
- ▶ Mantener los ámbitos de los órganos de representación del personal o bien adecuarlos a las necesidades específicas.
- ▶ Garantizar una actuación preventiva coordinada cuando existan diferentes órganos de representación en un mismo ámbito.
- ▶ Tender a la constitución de Comités de Seguridad y Salud únicos en cada ámbito.



## FICHA DE TRABAJO V

**Actuación ante diferentes escenarios. Señala qué posibles acciones se pueden emprender ante las situaciones planteadas.**

Situaciones	Posibles acciones
<i>La empresa pide a los delegados/as de personal que lleven a cabo la evaluación de riesgos</i>	
<i>La empresa no se ha planteado realizar la evaluación inicial de riesgos</i>	
<i>La empresa ha encargado al Servicio de Prevención la evaluación y se está a la espera de que éste intervenga</i>	
<i>La empresa ha presentado en el Comité de Empresa o al delegado de personal un informe con la evaluación realizada</i>	
<i>La empresa está dispuesta sólo a dar participación en los términos fijados en el Reglamento: consulta, recabar la información de los trabajadores, etc.)</i>	
<i>La empresa está dispuesta a realizar una evaluación de riesgos con participación plena y en colaboración con los delegados de personal</i>	
<i>Los trabajadores no están preocupados por los problemas de salud y seguridad</i>	
<i>Los trabajadores se muestran reacios a participar</i>	

Situaciones	Posibles acciones
<i>El Comité de Empresa se desentiende o no quiere implicarse en la evaluación</i>	
<i>El delegado de personal de una empresa no pertenece al Comité de Seguridad y Salud, con lo que no puede participar en nada relativo a la salud laboral</i>	
<i>Acude un técnico del Servicio de Prevención a tu empresa y el delegado de prevención no está, tú como delegado de personal lo tienes que acompañar</i>	
<i>Las relaciones entre los miembros del Comité de Empresa y los delegados de prevención del Comité de Seguridad y Salud, sólo se limitan a las reuniones trimestrales</i>	



---

# La Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención

## EVALUACION DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es un proceso ordenado y metódico de recogida de informaciones con el fin de:

1. Identificar problemas y situaciones de riesgo en el trabajo.
2. Valorar su importancia, sus causas y sus consecuencias.
3. Definir qué medidas son necesarias para minimizar los riesgos.
4. Comprobar que dichas medidas son eficaces.

Es, por tanto, uno de los elementos esenciales de la planificación de la prevención y es del máximo interés sindical, puesto que se trata del escenario idóneo para hacer efectiva la participación en salud laboral.

Esta evaluación puede referirse al conjunto de los riesgos de un área o puesto de trabajo (p.e. riesgos del trabajo con pantallas de ordenador) o a un problema concreto que afecte a uno o varios puestos de trabajo (p.e. ruido). Por otra parte, puede tratarse de una evaluación preliminar (para hacerse una idea general de los riesgos) o de un estudio en profundidad. También puede tener objetivos y motivaciones variados: responder a una demanda de los trabajadores, cumplir una prescripción legal, servir de base a iniciativas empresariales de prevención, etc. Además, en una evaluación de riesgos se pueden utilizar técnicas e instrumentos de recogida de información muy variadas (mediciones ambientales, encuestas, datos médicos, observaciones sobre el terreno, etc.).

Todo ello significa que no hay una forma única de plantearse la evaluación, sino que se debe diseñar en cada caso un procedimiento adecuado a aquello que se pretende conseguir. Hay, no obstante, algunas cuestiones básicas que deben tenerse siempre en cuenta como son:

*\* ¿Qué es la evaluación de riesgos?*

Es el proceso mediante el cual el empresario averigua todos los riesgos de su empresa, valora su gravedad y decide cómo combatirlos.

*\* ¿Para qué sirve?*

Para asegurar que al empresario no se le olvida ningún riesgo y que las medidas de prevención adoptadas son lógicas, compatibles entre sí y las mejores posibles.

*\* ¿Por qué hay que hacerla?*

Porque lo manda la ley. Y la ley lo manda porque entiende que si no hay un planteamiento ordenado y un conocimiento de la realidad, no puede haber una prevención eficaz.

*\* ¿Quién tiene que hacerla?*

La hace el empresario con la ayuda, si acaso, de personas expertas. También debe contar con los trabajadores/as y los delegados/as de prevención. Nosotros hemos de intentar que al final nos guste y en eso se centrará nuestra participación, pero no tenemos la obligación de hacerla.

*\* ¿Cómo hay que hacerla?*

Fundamentalmente consiste en visitar los puestos de trabajo para detectar los riesgos, recoger información sobre esos riesgos para saber si son graves y cómo se pueden eliminar o controlar y decidir de qué manera se combaten.

*\* ¿Por qué participar?*

La ley exige que se permita la participación de los trabajadores en cada una de las etapas del proceso. La idea es que no se puede proteger a alguien sin contar con él o con ella. Además, muchas veces los trabajadores/as son los que mejor saben dónde están los riesgos y cómo eliminarlos. Nosotros estamos para que los deseos y la experiencia de los trabajadores/as se tengan en cuenta en la evaluación de riesgos.

*\* ¿Qué pretendemos con nuestra participación?*

En concreto, nuestra participación se debe centrar en tratar de asegurar:

- ▮ Que se detectan todos los riesgos: no sea que se olvide que el trabajo monótono y repetitivo es un riesgo.
- ▮ Que los riesgos se valoran de la misma manera que los valoran los trabajadores/as: no sea que estemos todos agobiados/as por el calor y la empresa decida que es prioritario mejorar la iluminación.
- ▮ Que las medidas de prevención supongan una mejora desde el punto de vista de los trabajadores/as: no sea que para eliminar el turno de tarde nos pongan a trabajar los sábados.

*\* ¿Por qué nos interesa participar?*

Buena parte de la actividad preventiva de la empresa depende de la evaluación de riesgos. Para que la prevención sea una realidad en la empresa y se traduzca en una mejora de las condiciones de vida y de trabajo, hay que lograr que la evaluación de riesgo se oriente hacia aquellas medidas que, desde nuestro punto de vista, nos permitan estar mejor.

## LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

<b>¿Qué?</b>	«Evaluar los riesgos que no se pueden evitar»	(art. 15.1.b)
<b>¿Para qué?</b>	Para determinar qué medidas de prevención son necesarias con el fin de garantizar una mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as	(art. 16.2)
<b>¿Cómo?</b>	Se determinará en un reglamento específico (art. 6.c), pero debe quedar reflejado por escrito y debidamente archivado	(art. 23.1.a)
<b>¿Cuándo?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para elaborar el Plan de Prevención obligatorio</li> <li>2. Para la elección de equipos de trabajo, sustancias químicas y acondicionamiento de locales</li> <li>3. Para detectar situaciones potencialmente peligrosas (controles periódicos)</li> </ol>	(art. 16)
<b>Revisar</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando cambien las condiciones de trabajo</li> <li>2. Cuando se produzcan daños a la salud o aparezcan indicios de que la prevención no es eficaz</li> </ol>	(art. 16)
<b>¿Quién?</b>	El empresario con el asesoramiento y apoyo de los servicios de prevención propios o ajenos; si no lo hace, incurrirá en infracción grave	(art. 31.3) Infracción grave (art. 47.1)
<b>Delegados/a</b>	<p>Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y formular observaciones</p> <p>Tener acceso a la documentación sobre evaluación de riesgos</p> <p>Comprobar sobre el terreno las condiciones de trabajo y proponer modificaciones para la mejora de los niveles de protección de riesgos</p> <p>Discutir la evaluación y el plan de prevención en el Comité de Seguridad y Salud</p>	(art. 36.2.a)  (art. 36.2.b)  (art. 36.2.e,f)  (art. 39)

## PLAN DE PREVENCIÓN

El plan es la organización de una secuencia de actividades que se van a realizar. Es el esquema de un conjunto de acciones encaminado a resolver un problema. En su diseño vamos a tener en cuenta:

- ▶ *Qué* vamos a hacer.
- ▶ *Cómo* lo vamos a llevar a cabo.
- ▶ *Con qué medios* y recursos vamos a contar.
- ▶ *Cuándo* se van a aplicar las medidas.
- ▶ *A quién* va a afectar.
- ▶ El «*para qué*» ya lo sabemos: mejorar las condiciones de trabajo, pero hay que concretarlo en cada caso.
- ▶ ...

## ...Y AHORA QUE HACEMOS

### ACTIVIDAD

Partiendo de la evaluación de riesgos que tienes de tu empresa ( en el caso de que no tengas la evaluación de riesgos, el ejercicio sería el mismo):

¿Cómo crees que podrías forzar la actuación de cada uno de los agentes implicados?

- ▶ Trabajadores.
- ▶ Técnicos del Servicio de Prevención.
- ▶ Empresarios.
- ▶ Delegado de Personal, Comité de Empresa, Sección Sindical...



## FICHA DE TRABAJO VI

INTERLOCUTOR	ACTIVIDADES	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD
TRABAJADORES/AS		
TECNICOS (Servicio Prevención)		
EMPRESARIOS (Dirección)		
SINDICATO (Sección Sindical, Comité de Empresa, Gabinetes)		



.....  
Evaluación del curso...

# FICHA DE EVALUACION

---

CURSO DE:

FECHA:

OTROS DATOS DE IDENTIFICACION DEL CURSO:

## 1. DATOS DE FILIACION PERSONAL

1.1. SEXO:

1.2. EDAD:

- HASTA 25 AÑOS ..... ( )
- ENTRE 26 Y 30 AÑOS ..... ( )
- ENTRE 31 Y 39 AÑOS ..... ( )
- ENTRE 40 Y 49 AÑOS ..... ( )
- 50 AÑOS O MAS ..... ( )

## 2. DATOS DE FILIACION LABORAL

2.1. NUMERO DE TRABAJADORES/AS:

- HASTA 49 ..... ( )
- DE 50 A 250 ..... ( )
- MAS DE 250 ..... ( )

## 3. DATOS DE FILIACION SINDICAL

3.1. TIPO DE DELEGADO/A:

- DE PERSONAL ..... ( )
- DE COMITE DE EMPRESA ..... ( )
- DE JUNTA DE PERSONAL ..... ( )
- DE SECCION SINDICAL ..... ( )
- SOLO AFILIADO ..... ( )

3.2. FEDERACION DE:

3.3. AÑO AFILIACION: 19....

3.4. ANTIGÜEDAD DELEGADO/A:

- DESDE HACE 1 AÑO ..... ( )
- ENTRE 2 Y 3 AÑOS ..... ( )
- ENTRE 4 Y 7 AÑOS ..... ( )
- 8 AÑOS O MAS ..... ( )

## 4. CUESTIONARIO DE EVALUACION

4.1. EN PRIMER LUGAR TE PEDIMOS QUE VALORES DE 1 A 10 ( 1 = BAJO, 10 = ALTO) EL CURSO QUE ACABAS DE RECIBIR, EN RELACION A LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

	PUNTUACION
• EL GRADO DE <b>INTERES QUE TENIAS</b> POR EL CURSO, ANTES DE COMENZARLO .....	( )
• EL NIVEL DE <b>SATISFACCION</b> GENERAL QUE TE HA PROPORCIONADO .....	( )
• LA <b>UTILIDAD</b> QUE TE PUEDE PROPORCIONAR EN TU TRABAJO SINDICAL .....	( )
• EL NIVEL DE <b>CONOCIMIENTOS</b> QUE <b>TENIAS</b> SOBRE LA MATERIA ANTES DE HACER EL CURSO	( )
• EL NIVEL DE <b>CONOCIMIENTOS</b> QUE <b>TIENES</b> AHORA .....	( )

4.2. PUNTUA DE 1 A 10 EL GRADO EN QUE SE HAN CUMPLIDO LOS OBJETIVOS QUE SE MARCARON AL PRINCIPIO DEL CURSO: ( )

4.3. ¿QUE OPINION TE MERECE (DE 1 A 10) LA METODOLOGIA Y TECNICAS EMPLEADAS PARA DAR EL CURSO?( )

— ¿QUE TE HA GUSTADO MAS DE ELLAS? .....

— ¿QUE TE HA GUSTADO MENOS? .....

4.4. EN CUANTO A LOS MATERIALES, TANTO BASICOS (LIBRO, CUADERNILLO, LECTURAS...) COMO LOS DE TRABAJO (FICHAS, PRACTICAS, EJERCICIOS...), ¿CUAL ES TU VALORACION RESPECTO A...? PUNTUA DE 1 A 10

• SU PRESENTACION (CLARIDAD, ORDEN, MANEJABILIDAD...) ..... ( )

• SU CONTENIDO (NIVEL DE COMPLEJIDAD, LENGUAJE ASEQUIBLE) ..... ( )

• SU UTILIDAD PARA TU COMPRESION DEL TEMA ..... ( )

• SU UTILIDAD PARA EL TRABAJO EN GRUPO ..... ( )

4.5. A CONTINUACION TE PROPONEMOS QUE PUNTUES AL/LOS MONITOR/ES, RESPECTO A LAS SIGUIENTES FACETAS DE SU TRABAJO (PUNTUACION DE 1 A 10)

• NIVEL TEORICO O TECNICO DE LA EXPOSICION ..... ( )

• FACILITAR LA COMPRESION DE LOS CONTENIDOS ..... ( )

• RELACION DEL TEMA CON LA ACTIVIDAD SINDICAL ..... ( )

• FAVORECER LA PARTICIPACION Y/O DEL DEBATE ..... ( )

4.6. ¿COMO VALORAS EL/LOS TRABAJOS EN GRUPO QUE HAS REALIZADO RESPECTO A...? (DE 1 A 10)

• SU UTILIDAD PARA EL APRENDIZAJE (TRABAJO EN EQUIPO, OTROS PUNTOS DE VISTA) ..... ( )

• SU CAPACIDAD PARA CREAR LAZOS DE COMPAÑERISMO ..... ( )

4.7. VALORA LA UTILIDAD DE LAS PUESTAS EN COMUN (DE 1 A 10) ( )

4.8. ¿COMO CONSIDERAS QUE HA SIDO EL GRADO GENERAL Y EL TUYO DE PARTICIPACION/IMPLICACION EN TU GRUPO? (DE 1 A 10)

• EL TUYO ..... ( )

4.9. PUNTUA DE 1 A 10 LA MOTIVACION QUE ESTE CURSO TE HA PROPORCIONADO PARA ASISTIR A OTROS ( )

4.10. PARA FINALIZAR, NOS RESULTA DE MUCHO INTERES QUE INDIQUES AQUELLO QUE TE HA PARECIDO MAS POSITIVO Y MAS NEGATIVO DEL CURSO, Y QUE NOS HAGAS ALGUNA SUGERENCIA O PROPUESTA

— LO MAS POSITIVO HA SIDO: .....

— LO MAS NEGATIVO HA SIDO .....

— OS SUGIERO QUE: .....



---

Por si es útil...

## ▼ COMO ELABORAR UN PROYECTO DE TRABAJO

Para hacer un proyecto de trabajo habría que plantearse las siguientes preguntas, y por este orden:

### 1. ¿QUE SE QUIERE HACER?

NATURALEZA DEL PROYECTO: Se trata de definir bien lo que vamos a hacer.



### 2. ¿POR QUE SE QUIERE HACER?

PROBLEMA EXISTENTE: Se trata de fundamentar el proyecto, de ver las causas, necesidades que lo originan.



### 3. ¿PARA QUE SE QUIERE HACER?

OBJETIVOS: Una vez detectadas y conocidas las necesidades, se plantean los objetivos: Qué queremos conseguir.

Los objetivos han de ser:

- ▶ CONCRETOS
- ▶ ALCANZABLES
- ▶ CUANTIFICABLES
- ▶ EVALUABLES



### 4. ¿A QUIENES SE LES VA A PROPONER?

DESTINATARIOS: Se trata de definir bien el colectivo al que se dirige este proyecto.



### 5. ¿COMO SE VA A HACER?

ACTIVIDADES Y METODO DE TRABAJO:

Las actividades han de ser muy concretas y estar bien definidas, lo mismo que la metodología que se va a emplear para su realización.





## 6. ¿CUANDO SE VA A HACER?

### TEMPORALIZACION:

Delimitar el tiempo en que se va a desarrollar el proyecto, las etapas, frecuencia y periodicidad de las actividades y las fechas en que se realizarán.



## 7. ¿DONDE SE VA A HACER?

LUGAR: Espacio donde se realizarán las distintas actividades.



## 8. ¿CON QUE CONTAMOS PARA LLEVAR A CABO ESTAS ACCIONES?

### RECURSOS:

Delimitación de los recursos técnicos, materiales y económicos que son necesarios para realizar el proyecto.

Hay que delimitar los recursos ya disponibles y planificar cómo se van a obtener los no disponibles.



## 9. ¿CON QUIEN SE CUENTA PARA LLEVARLO A CABO?

EQUIPO: Definir quiénes lo componen, cómo se van a coordinar, reparto de responsabilidades.



## 10. ¿CON QUE DIFICULTADES NOS VAMOS A ENCONTRAR?

### CONSECUENCIAS ADVERSAS:

Se trata no sólo de prevenirlas de antemano, sino de plantear el cómo las vamos a ir solucionando.



## 11. ¿COMO SABEMOS SI EL PROYECTO VA POR BUEN CAMINO?

EVALUACION: Se trata de buscar momentos para ver si el proyecto se ajusta a los objetivos al principio programados, si hay que hacer modificaciones, corregir errores. Para todo eso, hay que fijar momentos y fechas de evaluación a lo largo de su desarrollo, además de lo que se haga cuando éste haya finalizado para evaluar los resultados.



.....  
Para tener a mano...

## ▼ VOCABULARIO

<i>Absentismo laboral:</i>	Ausencia del puesto de trabajo, por distintas causas.
<i>Accidente de trabajo:</i>	Toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo, sea en la empresa o al ir o volver de ella.
<i>Aire comprimido:</i>	Aire sometido a alta presión.
<i>Ambiente de trabajo:</i>	Conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y su vida.
<i>Cadena de producción:</i>	Sistema de trabajo donde cada miembro realiza una muy pequeña y repetitiva parte del proceso de producción.
<i>Condiciones atmosféricas:</i>	Características ambientales (grado de humedad, temperatura, polvo...) del lugar donde se desarrolla determinada actividad.
<i>Condiciones de trabajo:</i>	Conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del trabajador.
<i>Contaminantes de ambiente:</i>	Contaminantes físicos, químicos y biológicos.
<i>Daño:</i>	Se consideran como daños, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
<i>Enfermedad profesional:</i>	Enfermedad cuya causa es directamente identificable con un factor del ambiente de trabajo, y que son reconocidas como tales por la legislación actual.
<i>Enfermedades comunes desencadenadas o agravadas por el trabajo:</i>	Padecimientos físicos o psíquicos que pueden producirse también fuera del trabajo o en personas que no trabajan, pero en las cuales uno o varios factores del ambiente laboral pueden actuar como predisponentes, desencadenantes o agravantes.

<i>Equipo de protección individual:</i>	Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o de varios riesgos a que está expuesto.
<i>Equipo de trabajo:</i>	Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
<i>Factores de riesgo:</i>	Factores que provocan riesgos para la salud. Factores nocivos.
<i>Límites de seguridad:</i>	Límites fuera de los cuales existe el riesgo y, por tanto, el efecto nocivo.
<i>Mapa de riesgos:</i>	Localización gráfica de los factores nocivos en un ambiente de trabajo determinado, especificando las fuentes que originan esos riesgos, el número de trabajadores expuestos y los daños que pueden derivarse para la salud.
<i>Materia prima:</i>	Productos no manipulados.
<i>Medicina preventiva:</i>	Tiene como objetivo prevenir o evitar las enfermedades mediante una política de salud pública (medio ambiente, vacunaciones, prevenciones generales...).
<i>Medidas epidemiológicas:</i>	Tratamientos a los que se somete la población para evitar la propagación de enfermedades infecto-contagiosas (tuberculosis, SIDA, etc.).
<i>Microclima de trabajo:</i>	Factores que se encuentran en cualquier ambiente en el cual el hombre vive, pero que en el trabajo, por exceso o defecto, resultan nocivos: la luz, el ruido, la temperatura, la ventilación, la humedad y la presión atmosférica.
<i>Nocividad ambiental:</i>	Factores nocivos provenientes del ambiente de trabajo.
<i>Nocivo:</i>	Dañoso, perjudicial, pernicioso.
<i>Prevención de riesgos:</i>	Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

<i>Proceso productivo:</i>	Transformación de la materia prima en producto elaborado.
<i>Radiaciones:</i>	Ondas de pequeña longitud, emitidas por algunos aparatos o ambientes: Rayos X, ordenadores, unidades de radioterapia, hospitales...
<i>Riesgo:</i>	La posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
<i>Salud:</i>	Según concepción de la OMS (Organización Mundial de la Salud), estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente ausencia de enfermedad.
<i>Tecnología:</i>	En Salud Laboral no se han estudiado los riesgos derivados de la utilización de ciertas tecnologías.
<i>Tóxicos:</i>	Sustancias venenosas.
<i>Valores límite:</i>	Valores máximo y mínimo que, sobrepasados, generan nocividad.
<i>Vibraciones:</i>	Sonidos o temblores, en ocasiones no percibidos convenientemente (aire acondicionado, martillo pilón...), que producen alteraciones físicas o psicológicas en la persona.



.....  
Biografía...

## ► Autor del poema

**Miguel Hernández (1910-1942)** nació en Orihuela (Alicante).

De origen campesino, fue evolucionando en las técnicas poéticas -desde las barrocas hasta las de vanguardia-. Pertenece a la Generación del 36.

La calidad artística de su poesía, la belleza de sus palabras y sus imágenes, la verdad de sus sentimientos, la conmoción que nunca dejarán de suscitar su juventud arrancada, su canto de amor y odio, han hecho de Miguel Hernández un fenómeno de esos que a lo mejor no aparecen más que una vez a lo largo de una literatura de siglos.

Solamente enunciamos alguno de sus títulos: «Hay que leer», «El rayo que no cesa», «Viento del Pueblo», «El hombre acecha», «Cancionero y romancero de ausencias», etc.

Tomó parte activa en el bando republicano en la Guerra Civil española; fue hecho prisionero y murió en la cárcel de Alicante en 1942.