El libro
del delegado/a
sindical

Curso de Salud Laboral para Delegados y Delegadas de Prevención

escuela sindical juan muñiz zapico
comisiones obreras

El libro del delegado y la delegada sindical

Curso de Salud Laboral para Delegados y Delegadas de Prevención

Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico
comisiones obreras

Edita: Secretaría Confederal de Formación y Cultura de CC.OO.

Texto elaborado por:

Rebeca TORADA
Pere BOIX
Adriá CARPIO
Rafael GADEA
Valeria UBERTI-BONA
Lola ESTEVE
Pura MARCOS

Realización: Paralelo Edición, S.A.

D.L.: M-17481-2000

Impreso en papel ecológico

INDICE

PAG.

INTRODUCCION

En primera persona 7
Presentación 9

UN CURSO PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCION

1. ¿Por qué somos Delegados/as de Prevención? 13

2. Trabajo y salud 16

3. Legislación y salud laboral 20

¿QUIEN HACE QUE?

4. Organización de la prevención 31

5. El Delegado/a de Prevención 35

6. El Comité de Seguridad y Salud 40

7. Los Servicios de Prevención 44

8. Las Mutuas de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) 51

ESTRATEGIA

9. Modelos de intervención. Estrategia sindical 59

¿COMO HACER PREVENCION?

10. Gestión de la prevención 75

11. La política de prevención 78

12. La evaluación de riesgos 82

13. El Plan de Prevención 90

14. La vigilancia de la salud 97

15. Seguimiento y control sindical 104

MEDIO AMBIENTE

16. Trabajo y medio ambiente 111

Presentación

En primera persona…

En 1995 fui elegida delegada de personal. En febrero del 96 me apunté a un curso de formación sindical. Esto fue decisivo. En este curso recibes gran cantidad de información, aprendes no sólo derechos, sino también cómo conseguirlos, cómo negociar, qué camino seguir para alcanzar metas… Luego me apunté a un curso de salud laboral. Allí me dieron la «Guía del Delegado y Delegada de Prevención», que a mí me ha resultado de gran utilidad y que recomiendo a todos los que no la conozcáis. A partir de ahí tuve conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y empecé a intentar llevarla a la práctica en mi empresa… Somos una pequeña empresa y no disponemos de grandes recursos ni de una gran estructura sindical, es verdad; pero creemos que podemos avanzar mucho en temas de salud laboral. Y lo que tenemos muy claro es que si no nos movemos nosotros, la gente de CC.OO., ¿quién lo va a hacer?, ¿no?

Neus Bonet
Delegada de Prevención
Fulmen Ibérica (Molins de Rei)

El primer efecto positivo para las camareras de piso de hostelería fue la inmensa satisfacción que les produjo el simple hecho de poder hablar, de ser escuchadas y escucharse unas a otras, de poner en común sus problemas. Se rompió el aislamiento y la soledad con que suelen trabajar; se sintieron más fuertes y unidas.

Angeles Niño
Secretaria de Salud Laboral
CC.OO. Illes Balears

Las Delegadas de Prevención de CC.OO. nos planteamos, en primer lugar, conocer la opinión de las trabajadoras y lograr la sensibilización de la plantilla… A continuación nos planteamos una estrategia de «hacer visible el problema». En varias asambleas explicamos nuestro objetivo: demostrar que las lesiones músculo-esqueléticas que padecemos son consecuencia directa de la tarea desempeñada en la empresa… Ahora estamos elaborando hojas informativas para cada puesto de trabajo… También se han puesto en marcha cursos de formación.

Soledad Pérez
Delegada de Prevención
Induyco (Madrid)

En la reunión del Comité de Seguridad y Salud, tanto la empresa como el técnico de la mutua se llevaron una gran sorpresa. El éxito de nuestras propuestas era directamente proporcional al sonrojo, medio de ira medio de vergüenza, del técnico. Quedó muy clara la mala calidad de la evaluación realizada… Se acordó mantener una nueva reunión para fijar el método y los criterios de la evaluación de riesgos, la forma de participación y un nuevo calendario de visitas del técnico acompañado de los Delegados de Prevención.

José M. Valcárcel
Gabinete de Salud Laboral
CC.OO. Pontevedra

Extractos de diversos artículos publicados en «Por Experiencia» (Boletín de Salud Laboral para Delegadas y Delegados de Prevención de CC.OO.)

Presentación

Acabas de leer una pequeña selección de experiencias desarrolladas por Delegados y Delegadas de Prevención de CC.OO. en las que cuentan cómo se lo montan para llevar adelante una acción sindical en salud laboral en sus empresas. Esta es nuestra mejor carta de presentación.

Los materiales de formación que encontrarás en este libro sólo tienen sentido si te ayudan a hacer cosas como las que relatan estas compañeras y compañeros. La formación sindical es una herramienta. Pero si la herramienta no se usa, se oxida y acaba siendo algo completamente inútil.

Eres Delegado o Delegada de Prevención y como tal tienes una función insustituible para conseguir que tu empresa sea saludable y respetuosa con el medio ambiente. Sin tu contribución va a ser muy difícil que en tu empresa se pueda hacer una prevención eficaz. Así lo reconoce la legislación y esto es lo que esperan de ti tus propios compañeros y compañeras.

En este curso vamos a plantearnos juntos cómo hacer bien tu labor de representación de los trabajadores en materia de salud laboral. No pretendemos que sepas tanto como un prevencionista. Los técnicos tienen otro papel, el de aplicar el conocimiento científico a la evaluación del riesgo y a mostrar que se puede organizar el trabajo de tal manera que no comprometa la salud de las personas. El tuyo es hacer valer el punto de vista de los trabajadores, que son los que sufren las consecuencias del riesgo. Para ello tienes que conocer la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tus propias competencias y cómo hacerlas efectivas. De esto va el curso.

Más adelante podrás asistir a otros cursos para profundizar en algunos temas y para abordar los riesgos específicos que pueda tener tu empresa. Ahora te ofrecemos una formación general que te permita empezar a actuar como Delegado o Delegada de Prevención. Pero no todo está en los libros. No se aprende sólo estudiando o yendo a clase. Este curso es fruto de la experiencia de decenas de monitores y monitoras en salud laboral y de miles de Delegados y Delegadas de Prevención de CC.OO. que durante los tres últimos años han ido perfilando a través de la formación y la acción sindical las líneas de trabajo que aquí te transmitimos.

Tu contribución será importantísima para que este proceso de enriquecimiento sindical no se vea interrumpido. Tus propias ideas y, sobre todo, las experiencias que seas capaz de desarrollar nos servirán a todos los que desde la Confederación Sindical de las Comisones Obreras estamos empeñados en hacer compatible el derecho al trabajo con el derecho a la salud.

Pere Boix i Ferrando
Director de ISTAS

Un curso para Delegados/as de Prevención

1. ¿Por qué somos Delegados/as de Prevención?

*«El nivel de formación de la gente de mi empresa es muy básico, algunos no tienen ni el graduado escolar, y trabajan con una maquinaria muy peligrosa. Es un mundo rural donde no hay preocupación por cuestiones de salud laboral, sólo por el trabajo y el salario. Hace falta un "*Pepito Grillo*" para estar detrás de ellos.»*

Javier, vigilante forestal

«Ser Delegado de Prevención da la posibilidad de enfrentarte con la empresa en un tema que descuida, al que dedica muy pocos recursos, y que te da una gran motivación porque es un campo en el que se pueden lograr pequeñas cosas. Además, la unidad sindical que se consigue en estos temas no se consigue para otros.»

Rafa, ferroviario

«Me gusta la salud laboral porque pienso que hasta ahora se ha estado hablando mucho de salario, pero se ha trabajado poco sobre la calidad del trabajo, y es importante no sólo lo que cobras, sino hacer un trabajo más confortable.»

Silvestre, trabajador de banca

«Soy Delegado de Prevención porque soy miembro del Comité de Empresa y de entre los cinco miembros, tres teníamos que ser Delegados de Prevención. Fue una decisión de común acuerdo, por cubrir el cupo. Ahora ya estoy plenamente involucrado en las cuestiones que hay que mejorar, observando las deficiencias y trabajando para que se subsanen».

Paco, administrativo

«La acción sindical está directamente relacionada con las condiciones de trabajo, y la salud laboral revisa estas condiciones para prevenir los riesgos laborales».

Carmen, sanidad

Diferentes motivaciones. Objetivos comunes

Las personas que nos encontramos en este curso tenemos en común la responsabilidad de canalizar las demandas de compañeros/as para impulsar la obligación de la empresa de mejorar constantemente las condiciones de trabajo. En este contexto, la representación sindical es un compromiso que se adquiere desde la voluntad de participación, voluntad personal que se canaliza a través de una organización sindical, CC.OO., que nos apoya y en la que compartimos los criterios de salud y bienestar que guían nuestra acción sindical.

FICHA DE TRABAJO 1a
PRESENTACIONES Y EXPECTATIVAS

Nombre

Profesión

Situación laboral

Empresa

Actividad de la empresa

Nº de trabajadores/as

¿Has recibido alguna formación en salud laboral?

¿Hay, en tu empresa, Comité de Seguridad y Salud?

¿Hay Servicio de Prevención?

¿Cuáles son, en tu opinión, los riesgos más importantes a los que estáis expuestos en tu empresa?

La actividad de tu empresa, ¿tiene algún impacto negativo sobre el medio ambiente? ¿De qué tipo?

¿Qué esperas de este curso? (Cuestiones que te gustaría aprender, problemas que has de resolver…)

FICHA DE TRABAJO 1b
¿POR QUE SOMOS DELEGADAS/OS DE PREVENCION?

Contesta en grupo las siguientes preguntas, y elabora una síntesis con las conclusiones para presentar al resto del aula:

¿Por qué crees que es necesaria la figura del Delegado/a de Prevención?

¿Cuál ha sido hasta ahora tu experiencia como Delegado/a de Prevención?

¿Qué tareas concretas has desarrollado?

¿Con quién te has relacionado?

¿Qué dificultades has tenido?

¿Cuáles son, a tu entender, las condiciones necesarias para la participación?

¿Crees que como Delegado/a de Prevención es necesario intervenir también en medio ambiente?

▼ 2. Trabajo y salud

«La cinta transportadora está tan baja que hemos de doblar la espalda, no hacemos suficientes pausas y la luz nos deslumbra, a no ser que bajemos un poco la cabeza. Cuando salimos, después de estar durante todo el día en estas condiciones, nos duelen los riñones y el cuello, y en los brazos sentimos una especie de hormigueo. Además, no nos quieren poner los reposapiés porque dicen que nos relajamos y baja la producción.»

Lola, trabajadora en un almacén de fruta

Prevención es, por definición, **anticiparse**. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos...

En salud laboral, la prevención supone evitar los daños a la salud de los trabajadores/as **actuando sobre las condiciones de trabajo**... Pero lo esencial sigue siendo anticiparse. Cualquier daño a la salud, aunque éste sea mínimo, es ya un fracaso de la prevención. La detección precoz mediante reconocimientos médicos es útil para evitar males mayores, pero ya implica alguna pérdida de salud.

El objetivo máximo de la prevención, más que detectar precozmente, es **conseguir que no haya nada que detectar.**

FICHA DE TRABAJO 2
TRABAJO Y SALUD

Discute con tus compañeros/as las siguientes afirmaciones. Elabora unas conclusiones finales en tres o cuatro líneas:

Grupo 1:

a) La salud es la adaptación exitosa del organismo al medio que le rodea.
b) La salud es la ausencia de enfermedad.
c) La enfermedad es un suceso que no se puede prever.

Grupo 2:

a) Las diferencias en salud que se dan entre los individuos o colectivos se deben sobre todo a los hábitos de consumo y estilos de vida diferentes.
b) Gracias a los avances de la medicina, la salud de la población ha mejorado mucho.
c) El tabaco es uno de los principales factores de riesgo para la salud y debería prohibirse.

Grupo 3:

a) El trabajo puede ser beneficioso para la salud o puede deteriorarla.
b) El principal problema de la salud laboral son los accidentes laborales.
c) El criterio para determinar si una enfermedad es o no de origen laboral es el diagnóstico médico.

Grupo 4:

a) En la mayoría de los casos la medida preventiva de elección debe ser el equipo de protección individual
b) La prevención más eficaz es aquella que elimina el riesgo en origen
c) Tan solo personal técnico especializado puede proponer medidas preventivas.

Grupo 5:

a) Por ley es imposible que la negociación colectiva recoja aspectos relativos al medio ambiente relacionados con la actividad de la empresa o centro de trabajo.
b) El objetivo de producción limpia se debe plantear sólo para las empresas de nueva creación.
c) La repercusión de la actividad de las empresas sobre el medio ambiente debe ser controlada por la Administración pública.

Salud y trabajo

La relación entre conocimiento social del riesgo y la actuación preventiva ha dependido siempre de los valores dominantes de la sociedad a lo largo de su historia.

En la Grecia de la época clásica ya se conocen los problemas de salud derivados del trabajo, pero la extrema división de la sociedad en clases y la actitud aristocrática y el desprecio de las clases superiores hacia las inferiores se traduce en el abandono de éstas, como lo expresa la siguiente cita de Sócrates (470 a.C.):

«Las llamadas artes mecánicas suponen un estigma social y están ciertamente deshonradas en nuestras ciudades. Pues estas artes lesionan los cuerpos de los que trabajan en ellas... Esta degeneración física ocasiona, también, un deterioro del espíritu. Además, los trabajadores de estos oficios no tienen tiempo suficiente para practicar la amistad y la ciudadanía.»

Esta situación se extiende desde la Antigüedad y toda la Edad Media, y no será hasta el Renacimiento (siglo XVI) cuando podamos encontrar un cambio de actitud que se traduce en una mayor preocupación por las enfermedades laborales: más y mejor conocimiento y propuesta de medidas correctoras.

Pero habrá que esperar hasta la época moderna para observar un claro cambio de la sensibilidad social de los elementos más ilustrados de las clases superiores.

Así, Bernardino Ramazzini, médico italiano considerado el padre de la medicina del trabajo, observa una auténtica preocupación y un compromiso profesional y social por la suerte de los trabajadores.

«La medicina, al igual que la jurisprudencia, debería hacer una contribución a mejorar la vida de los trabajadores y procurar que, dentro de lo posible, ejerzan su trabajo sin riesgos.»

La evolución posterior de la medicina del trabajo y de la salud laboral desde la revolución industrial a la época actual ha estado ligada a la larga lucha de los trabajadores contra la explotación con el apoyo de revolucionarios, reformadores sociales y políticos, traduciéndose en un conocimiento cada vez más preciso de la relación entre los riesgos laborales y la salud de los trabajadores y en paulatinas y constantes mejoras de las condiciones de trabajo.

Los enormes cambios tecnológicos y de la organización del trabajo acaecidos en las últimas décadas no han acabado con el sufrimiento en el trabajo, no ha desaparecido, únicamente se ha transformado.

La división extrema del trabajo y la superespecialización de las tareas mantiene a muchos trabajadores inmovilizados en su puesto de trabajo y limitados a realizar siempre los mismos movimientos miles de veces a lo largo de la jornada; en los ambientes de trabajo se manipulan y liberan miles de sustancias químicas, la gran mayoría de ellas de efectos desconocidos, y se incrementa día a día la presión psicológica que se ejerce sobre los trabajadores en la incesante carrera por la productividad, la flexibilidad, la competitividad y la viabilidad de la empresa en mercados cada vez más globalizados.

Principios de acción sindical en salud laboral

El daño a la salud es evitable

Es difícil, por no decir imposible, encontrar situaciones de riesgo que no admitan algún tipo de medida de prevención. Las enfermedades laborales son inaceptables porque los riesgos de los que se derivan son impuestos al trabajador/a. El trabajador/a presta, en el contrato, su fuerza de trabajo y no su integridad física y psíquica.

La salud no se vende

Un viejo principio sobre el que siempre habrá que volver. En momentos de crisis económica se dan las condiciones que favorecen la práctica de cambiar salud por dinero (el dinero es inmediato y tangible, la pérdida de salud no siempre lo es).

Los protagonistas son los propios trabajadores/as

Sin sus conocimientos y experiencia es imposible una prevención eficaz. La actuación preventiva que quiera ser operativa posee una doble dimensión, técnica y social. La técnica, para ser efectiva, ha de ser asumida por la colectividad sobre la que actúa.

Evaluación compartida

El conocimiento del riesgo y las medidas de prevención no son técnicas «neutras». Siempre son pensadas y abordadas desde determinados presupuestos no ajenos a los intereses en liza. Por ello es necesaria la discusión y el acuerdo entre los técnicos/as y trabajadores/as.

La acción legal es insuficiente

La legislación siempre va por detrás de la realidad que tiene que regular. Un buen número de aspectos sólo es posible tratarlos desde la negociación entre las partes.

El elemento decisivo es el control sindical de las condiciones de trabajo

La salud de los trabajadores/as está decisivamente influida por sus condiciones de trabajo. La mejor manera, pues, de defender la salud es modificando estas condiciones en un sentido favorable a la salud y el bienestar.

Integrar la salud laboral y la protección del medio ambiente

Los Delegados/as de Prevención deben aprovechar la experiencia acumulada en salud laboral para participar e intervenir en la política medioambiental de la empresa. Trasladar los riesgos del trabajo al medio ambiente no soluciona los problemas.

▼ 3. Legislación y salud laboral

Los Delegados de Prevención de una papelera están pensando por dónde empezar. Han decidido que lo mejor será abordar aquellos problemas de la empresa para los que haya alguna ley que diga cómo se deben hacer las cosas.

Con el listado de los problemas más importantes se han ido al sindicato para averiguar qué legislación es aplicable. Esta es la conversación que mantuvieron con Montse, la compañera de Salud Laboral:

Sergio: *«Montse, queremos ver qué legislación es aplicable a estos problemas que tenemos en la empresa, para ver si forzamos a que la cumpla el gerente.»*

Montse: *«Vamos a ver ese listado, pero he de advertiros antes que las normas no siempre resuelven los problemas.»*

Pedro: *«¿Qué quieres decir? Yo creo que si una ley dice que no se puede trabajar con sustancias tóxicas, el empresario debe cumplirlo.»*

Montse: *«Es verdad. Pero hay muchos tipos de normas. Por ejemplo, en cuestiones como el ruido y la temperatura podemos encontrar normas que marcan unos límites de exposición, pero con cuestiones como la manipulación de cargas o el trabajo repetitivo ya no tenemos esa precisión; entre otras cosas, porque la prevención no es una cuestión matemática. Los riesgos se presentan en condiciones tan dispares que es difícil que una ley acote todas las situaciones.»*

Sergio: *«Bien, pues vamos a ver cuáles de nuestros problemas podemos plantear desde las leyes. Aquí está nuestra lista.»*

Montse: *«Antes de entrar en cuestiones concretas tengo que haceros un par de aclaraciones más. Algunos problemas se han de plantear desde las obligaciones generales que se señalan en la norma marco, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –LPR–, y en su principal decreto de desarrollo, el Reglamento de los Servicios de Prevención –RSP–. Por ejemplo la obligación de eliminar o minimizar el riesgo. En cambio, para otras cuestiones hay una norma específica, por ejemplo para el amianto, el riesgo biológico, los agentes cancerígenos, las sustancias tóxicas, el riesgo eléctrico, etc.»*

Sergio: *«Venga, pues danos la de sustancias tóxicas y la de riesgo eléctrico y…»*

Montse: *«Espera, espera un poco, que aún me queda otra reflexión: aunque exista una norma, hay que ir con pies de plomo con ella. En muchas ocasiones los límites que marcan no garantizan una protección real. Por ejemplo, el RD de Ruido establece como valor máximo permitido 90 Db(A), ¿De qué nos sirve que no se sobrepase esa intensidad, si a partir de 80 Db(A) ya puede haber pérdida de audición?»*

Sergio: «¿¡…!?»

Pedro: «¿¡…!?»

Montse: «*Mirad, haremos lo siguiente: en esta lista de legislación se recoge la mayor parte de las que nos pueden ser útiles. Seleccionad de momento un par de problemas y pensad qué legislación habría que mirar al respecto. Cuando lo tengáis claro avanzamos con otros dos, ¿os parece bien? Lo importante ahora es que sepáis localizar la legislación que necesitéis en cada caso. No es necesario que os aprendáis nada; ni siquiera los abogados lo hacen. Lo importante es que llegado el caso la encontréis con facilidad y sepáis aprovecharla para fundamentar vuestras solicitudes y propuestas.*»

Pedro: *«Yo creo que el tema de sustancias tóxicas no puede esperar, era lo primero que nombraban los compañeros de la sección de pasta, donde más trabajadores hay.»*

Montse: *«Adelante, aquí tenéis el listado; a trabajar.»*

FICHA DE TRABAJO 3
LEGISLACION EN SALUD LABORAL

La conversación mantenida entre los Delegados de Prevención y Montse hace reflexionar a Sergio y Pedro y al mismo tiempo que les surjan algunas dudas. Ayúdales a resolverlas.

1. ¿De qué nos sirve la legislación en salud laboral?

2. Anexada al final de esta unidad encontrarás una lista de legislación en salud laboral ¿Qué normativa de la relacionada en esa lista crees que puede ser aplicable al problema de tóxicos que hay en la papelera donde trabajan Sergio y Pedro?

3. Solicita al monitor/a que te facilite la normativa seleccionada y revísala. ¿Qué iniciativas o propuestas puedes plantear apoyándote en esta legislación?

4. ¿Qué cuestiones generales de la Ley de Prevención de Riegos Laborales son aplicables a este problema?

5. Elabora una lista de propuestas que crees que Sergio y Pedro podrían plantear a la empresa en base a la legislación consultada.

La legislación en salud laboral

CONSTITUCION ESPAÑOLA (ART. 40.2)

DIRECTIVA MARCO EUROPEA 89/391/CEE

LEY DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Capítulo I.	Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.
Capítulo II.	Política en materia de prevención de riesgos laborales.
Capítulo III.	Derechos y obligaciones.
Capítulo IV.	Servicios de Prevención.
Capítulo V.	Consulta y participación de los trabajadores/as.
Capítulo VI.	Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores.
Capítulo VII.	Responsabilidades y sanciones.

DECRETOS DE DESARROLLO

Lugares de trabajo:	Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-97)
Equipos de trabajo:	Real Decreto 1215/1997 (BOE 7-4-97)
Equipos de protección individual:	Real Decreto 773/1997 (BOE 12-6-97)
Manipulación de cargas:	Real Decreto 487/1997 (BOE 23-4-97)
Pantallas de visualización:	Real Decreto 488/1997 (BOE 23-4-97)
Agentes cancerígenos:	Real Decreto 665/1997 (BOE 12-5-97)
Agentes biológicos:	Real Decreto 664/1997 (BOE 12-5-97)
Obras móviles de construcción:	Real Decreto 1627/1997 (BOE 24-10-97)
Industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas:	Real Decreto 1389/1997 (BOE 7-10-97)
Buques de pesca:	Real Decreto 1216/1997 (BOE 18-7-97)

Para abordar un problema

Si la ley se ocupa de ese problema concreto...

- ✔ 1. Averigua las pautas de actuación que marca: mediciones, evaluaciones, reconocimientos...
- ✔ 2. Solicita a la empresa que realice las actuaciones correspondientes según la ley.
- ✔ 3. Si se establecen obligaciones concretas para el empresario, exigirlas.
- ✔ 4. En cualquier caso, negocia con la empresa la solución más adecuada para ese problema.
- ✔ 5. Si detectas un incumplimiento empresarial y la empresa se niega a corregirlo, presenta una denuncia a la Inspección de Trabajo.

Si en la ley sólo encuentras obligaciones generales...

- ✔ 1. Localiza cuáles son aplicables al problema.
- ✔ 2. Concrétalas en propuestas de actuación y preséntalas por escrito a la empresa, justificándolas con apoyo de los artículos de la ley donde se establecen las obligaciones generales.
- ✔ 3. Tal vez tengas que desarrollar alguna medida de presión con el objetivo de llegar a un acuerdo.
- ✔ 4. Presenta una denuncia ante Inspección de Trabajo en el caso de que la empresa siga sin actuar a pesar de tus demandas.

En caso de denuncia es necesario realizar un seguimiento

- ✔ 1. Ponte en contacto con el inspector.
- ✔ 2. Acompáñalo durante la visita.
- ✔ 3. Comprueba que las condiciones en las que el inspector efectúa la visita son las habituales en la empresa.
- ✔ 4. Insiste hasta que el inspector dicte efectivamente una resolución o el problema se resuelva.
- ✔ 5. Si la resolución es insatisfactoria, recúrrela (dirígete a los servicios jurídicos del sindicato).
- ✔ 6. Recuerda que como Delegado/a de Prevención tienes derecho a ser informado de las actuaciones de la Inspección de Trabajo.

Repertorio de legislación

La *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* y el *Reglamento de los Servicios de Prevención* constituyen el núcleo de la que llamamos legislación general de salud laboral, en la que se fijan las «reglas del juego», sin especificar las actuaciones necesarias frente a riesgos concretos o en sectores de actividad determinados.
Este papel de concreción lo cumple la que llamamos legislación específica.
La legislación específica es muy abundante, y ha sufrido importantes modificaciones en el año 1997, en el que se aprobaron, además del Reglamento de los Servicios de Prevención, 11 Reales Decretos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se prevé que en los próximos años se mantendrá el mismo ritmo de renovación de la legislación específica, por lo que hay que estar pendientes de las novedades que se produzcan.
A continuación tienes una selección de las normas específicas más significativas, con la referencia del BOE en el que se han publicado.

Normativa específica: riesgos

RIESGO BIOLOGICO

- RD 664/1997, de 12 de mayo (BOE 24-5-1997), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

RIESGO ELECTRICO

- Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 (BOE 16 y 17-3-1971): capítulo VI, artículos del 51 al 70.
- Decreto 2413/1973, de 20 de septiembre (BOE 9-10-1973). Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión.
- Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre (BOE 27-12-1968). Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión.
- Real Decreto 7/1988, de 8 de enero (BOE 14-1-1988). Exigencias de seguridad del material eléctrico destinado a ser utilizado en determinados límites de tensión.
- Real Decreto 2949/1982, de 15 de octubre (BOE 29-12-1982). Reglamento sobre acometidas eléctricas.
- Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre (BOE 1-12-1982). Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas y centros de transformación.
- Real Decreto 1407/1987, de 13 de noviembre (BOE 19-11-1987). Regula las entidades de inspección y control reglamentario en materia de seguridad de los productos, equipos e instalaciones industriales.

EPI (Equipos de protección individual)

- Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los EPI.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

ILUMINACION

- Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-1997), por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Ver especialmente Anexo IV.

INCENDIO Y EXPLOSION

- Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 (BOE 16 y 17-3-1971): capítulo VII, artículos del 71 al 82.

- Norma Básica de la Edificación NBE-CPI-96. Condiciones de protección contra incendios en los edificios; Real Decreto 2177/1996, de 4 de octubre (BOE 29-10-1996).
- Reglamento de instalaciones de protección contra incendios. Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre (BOE 14-12-1993).
- Reglamento de almacenamiento de productos químicos. Real Decreto 668/1980, de 8 de febrero (BOE 14-4-1980).
- Instrucción Técnica complementaria MIE-APQ-001. Almacenamiento de líquidos inflamables y combustibles; Orden Ministerial de 9-3-1982 (BOE 20-3-1982; corrección de errores BOE 28-12-1982; modificada por OM de 26-10-1983 (BOE 7-11-1983) y O.M. de 18-7-1991 (BOE 30-7-1991).
- Prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales; Real Decreto 886/1988, de 15 de julio (BOE 5-8-1988).
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril (BOE 23-4-1997), sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencia contra incendios y de evacuación en locales y edificios. OM de 29-11-84 (BOE 26-2-85 y 14-6-85).
- Instalaciones eléctricas en locales con riesgo de incendio o explosión, Orden Ministerial de 13-1-1988 (BOE 26-1-1988), modificada por OM de 26-1-1990 (BOE 9-2-1990), adaptada al progreso técnico por OM de 24-7-1992 (BOE 4-8-1992).
- Decreto 2114/1978 (BOE 7-9-1978), que aprueba el Reglamento de Explosivos; modificado por RD 829/1980 (BOE 6-5-1980).
- Orden Ministerial de 20-6-1986 (BOE 1-7-1986) sobre catalogación y homologación de los explosivos, productos explosivos y sus accesorios.

LOCALES

- RD 486/1997 (BOE 23-4-1997), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- RD 485/1997 (BOE 23-4-1997), sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 (BOE 16 y 17-3-1971), art. 24, sólo para los locales no afectados por la Norma Básica de la Edificación NBE-CPI/96, como por ejemplo los locales industriales. Ver disposición derogatoria del RD 486/1997

MICROCLIMA

- RD 486/1997 (BOE 23-4-1997), sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad en los lugares de trabajo, especialmente Anexo III.

RADIACIONES

- Real Decreto 2869/1972, de 21 de julio (BOE 24-10-1972), por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas.
- Real Decreto 53/1992, de 24 de enero (BOE 12-2-1992), por el que se aprueba el Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes.
- Real Decreto 1891/1991, de 30 de diciembre (BOE 3-1-1992), que regula la instalación y utilización de aparatos de rayos X con fines médicos.
- Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada (BOE 16-4-1997).
- Directiva 96/029/EURATOM, de 13 de mayo de 1996, por la que se establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de los trabajadores y de la población contra los riesgos que resultan de las radiaciones ionizantes.
- RD 1215/1997, de equipos de trabajo (BOE 7-8-1997), Anexo I.1.17 (radiaciones no ionizantes).

RUIDO

- RD 1316/1989, de 27 de octubre (BOE 2-11-1989), sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.

POLVO

- Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre (BOE 7-12-1961), por el que se aprueba el Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas (RAMINP).
- Orden de 15 de marzo de 1963 (BOE 2-4-1963) por la que se aprueba una instrucción que dicta normas complementarias para la aplicación del RAMINP.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril (BOE 23-4-1997), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Anexo II.

MANIPULACION MANUAL DE CARGAS

- Real Decreto 487/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (BOE 23-4-1997)

RIESGO QUIMICO

- Directiva 98/24/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos.

SUSTANCIAS Y PREPARADOS PELIGROSOS

- RD 363/1995, Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas (BOE 5-6-1995).
- RD 1078/1993, Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos (BOE 9-9-1993).
- RD 88/1990, protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados agentes específicos o determinadas actividades (BOE 27-1-1990).
- Directiva 91/322, valores límites indicativos.
- RD 1406/1989. Limitaciones a la comercialización y uso de determinadas sustancias.
- Orden 14-10-1990. Actualiza el RD 1406/1989.
- Orden 30-12-1993. Actualiza el RD 1406/1989.
- Documento sobre límites de xposición profesional para agentes químicos en España.

ACCIDENTES MAYORES

- RD 1254/1999, sobre medidas de control de riesgos inherentes a accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas (BOE 20-7-99).

ALMACENAMIENTO

- RD 668/1980, sobre almacenamiento de productos químicos (BOE 14-4-1980), modificado por Decreto 3485/1983 (BOE 20-2-1984) y complementado por ITC.

ACTIVIDADES MOLESTAS. NOCIVAS Y PELIGROSAS

- Decreto 2414/1961, Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas (RAMINP) (BOE 7-12-1961).
- Orden 15-3-1963, normas complementarias RAMINP (BOE 2-4-1963).

AMIANTO

- Orden 31-10-1984, Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto (BOE 7-11-1984).
- Orden 7-1-1987, normas complementarias Reglamento... amianto (BOE 15-1-1987).
- Orden 26-7-1993, modifica y complementa Reglamento... amianto (BOE 5-8-1993).

PLOMO
- Orden 9-4-1986, Reglamento... plomo (BOE 24-4-1986).

CLORURO DE VINILO
- Orden 9-4-1986, Reglamento cloruro de vinilo monómero (BOE 6-5-1986).

BENCENO
- Orden 14-9-1959, Benceno (BOE 18-9-1959).
- Resolución 15-2-1977, desarrolla la orden 14-9-1959, Benceno (BOE 11-3-1977).
- Convenio 136 OIT, Benceno.

AGENTES CANCERIGENOS
- RD 665/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a cancerígenos (BOE 24-5-1997).

PLAGUICIDAS
- RD 3349/1983, de 30 de noviembre.

PANTALLAS DE VISUALIZACION DE DATOS
- Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos (BOE 23-4-1997).

EQUIPOS DE TRABAJO
- Real Decreto 1215/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (BOE 7-8-1997).
- Real Decreto 1435/1992, por el que se dictan las normas de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas (BOE 11-12-1992).

APARATOS A PRESION
- Real Decreto 1244/1979 por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos a Presión (BOE 29-5-1979), modificado parcialmente por el Real Decreto 1504/1990 (BOE 28-11-1990).

Normativa específica: sectores

CONSTRUCCION
- Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (BOE 25-10-1997)
- Convenio Sectorial de la Construcción

MINERIA
- Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica.
- Estatuto del Minero.
- Real Decreto 1389/1997 por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.

PESCA

Real Decreto 1216/1997, por el que se aprueban las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca (BOE 7-8-1997).

¿Quién hace qué?

▼ 4. Organización de la prevención

Sergio y Pedro son Delegados de Prevención en una empresa papelera. Han sido nombrados recientemente y no tienen experiencia sindical. Una vez fue comunicada al gerente de la empresa su nombramiento como Delegados de Prevención éste, les encomienda la tarea de realizar la evaluación de riesgos. Como ellos no tienen formación ni información sobre cuál es su papel, comienzan a realizar la tarea encomendada con unos listados para identificar riesgos que la mutua le había suministrado a la empresa.

Mientras realizan esta labor, Sergio y Pedro comienzan un curso de salud laboral en el sindicato y al conocer el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales descubren que no es función de ellos realizar la evaluación de riesgos. Además, no se ha constituido el Comité de Salud y Seguridad y, a pesar de que en varias ocasiones se han reunido con la empresa para tratar sobre asuntos relativos a la salud y seguridad, ésta nunca ha levantado acta y se ha negado a firmar el recibí en todos los escritos que los Delegados de Prevención le han presentado comunicándole deficiencias y proponiendo mejoras.

Ante esta situación, Sergio y Pedro se sienten desconcertados, no ven voluntad por parte del empresario de organizar la prevención en la empresa, tan sólo le preocupa cumplir formalmente con la ley, y ni siquiera eso hace bien. Además, los trabajadores sienten desconfianza de Sergio y Pedro porque comenzaron haciendo muchas preguntas para facilitarle información a la empresa.

Conforme avanza el curso que están recibiendo ven la necesidad de aclarar cuáles son las responsabilidades de cada uno y qué funciones deben desarrollar los diferentes agentes que nombra la ley: el propio empresario, la mutua o el servicio de prevención, trabajadores/as y ellos mismos como Delegados de Prevención…

La situación de Pedro y Sergio es un caso real que nos encontramos en muchas empresas: el desconocimiento de la ley, tanto por parte de los Delegados/as de Prevención como del empresario, unido en ocasiones a la falta de voluntad de este último, son los primeros obstáculos que nos encontramos para que se pueda realizar la actividad preventiva en las empresas. Por ello, pretendemos que al acabar este módulo conozcas la organización de la prevención que plantea la ley: responsabilidades y funciones de los agentes implicados, y que seas capaz de realizar el organigrama de tu empresa.

FICHA DE TRABAJO 4a
ORGANIZACION DE LA PREVENCION

Haz un esquema de uno de los puntos que se presentan a continuación.

a) TRABAJADORES/AS
Derechos y obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos en base a los artículos 14, 18, 19, 21 y 29 de la Ley de Prevención.

b) EMPRESARIOS
Obligaciones del empresario en base a los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención.

c) DELEGADOS/AS DE PREVENCION
Derechos de los Delegados/as de Prevención, sus funciones y características en base a los artículos 21, 33, 36 y 37 de la Ley dePrevención.

d) ORGANIZACION DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS
Modalidades, funciones y características de los recursos preventivos en base a los artículos 30, 31 y 32 de la Ley de Prevención, distinguiendo claramente entre la figura del trabajador designado y los servicios de prevención.

e) COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
Composición, funciones y competencias del Comité de Seguiridad y Salud en base a los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención.

FICHA DE TRABAJO 4b
ORGANIZACION DE LA PREVENCION

Utiliza la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para dar respuesta a las situaciones siguientes. ¿Qué harías tú ante estos casos?
Consulta para ello la Ley de Prevención (arts. 14, 18, 21 y 29 para los derechos y deberes de los trabajadores/as; 14 a 17 para las obligaciones del empresario; 33 y 36 para la consulta y participación de los trabajadores/as; 38 y 39 para la composición del Comité de Seguridad y Salud y 41 para las obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores).

1) La empresa ha nombrado al médico y al ATS como representantes suyos en el Comité de Seguridad y Salud.

2) Has pedido un listado de los productos químicos que se utilizan en un determinado proceso productivo. La empresa contesta que no tiene la información.

3) La empresa ha introducido unilateralmente un nuevo turno de trabajo de las 22.00 horas a las 8.00 horas.

4) La empresa notifica a los delegados/as que ha contratado a una empresa consultora para que haga las veces de Servicio de Prevención.

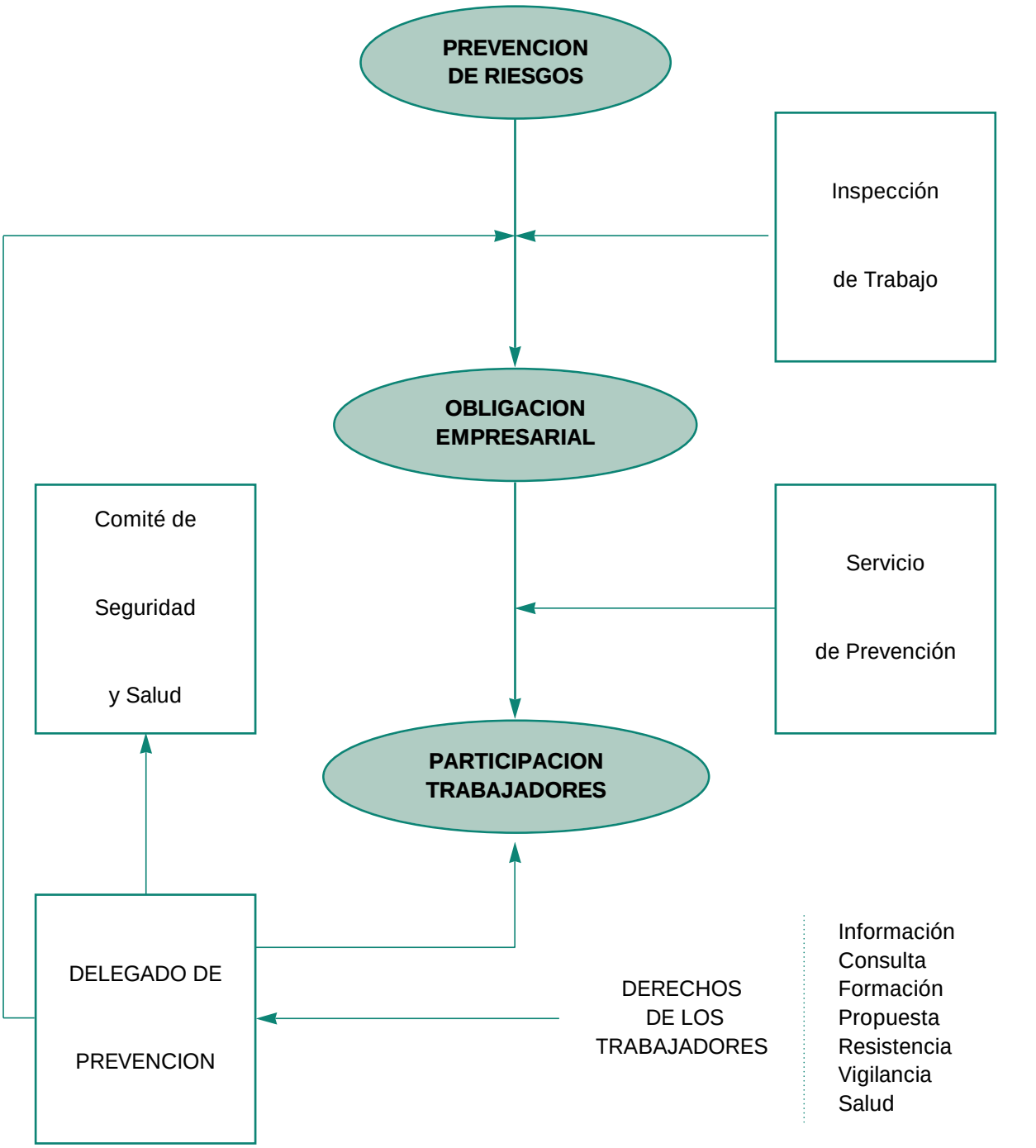
5) La empresa argumenta que en la sección de administración (oficinas) no es necesario hacer evaluaciones de riesgos porque en la sección no hay riesgos.

6) Después de haber hecho mediciones ambientales para determinar niveles de sustancias químicas en los puestos de trabajo, el gerente de la empresa dice que los trabajadores/as de una sección tienen que llevar máscaras de protección durante el trabajo.

7) Ante la sugerencia del Delegado/a de Prevención de que los mandos de la empresa también deben recibir formación en salud laboral, ésta responde que la ley no dice nada al respecto.

Esquema general de la organización de la actividad preventiva en la empresa

La Ley de Prevención de Riesgos laborales prevé la necesidad de asesoramiento técnico para desarrollar la actividad preventiva y el establecimiento de cauces concretos de participación para hacer efectiva la obligación empresarial de prevención



▼ 5. El Delegado/a de Prevención

Miguel trabaja en una empresa textil desde hace ocho años y ha sido representante de los trabajadores/as los últimos cuatro años. En la última reunión del Comité de Empresa se ha tratado el tema de la salud laboral, han de elegir los Delegados/as de Prevención, y Antonio, el más veterano del comité, le ha propuesto a él, ya que es joven y se le ve entusiasmo en las tareas sindicales. Ante esta propuesta, Miguel tiene serias dudas sobre lo que implica ser Delegado de Prevención:

¿Qué sabe él de salud, si es un tema que nunca ha tratado?
¿Tendrá que estudiar para poder colaborar con los técnicos? ¿Y con quién más tendrá que colaborar?
¿Qué tareas concretas deberá hacer? ¿Tendrá que aprender primeros auxilios?
¿Cómo se detecta lo que puede ser malo para la salud? ¿Se puede prevenir un accidente? Y si ocurre, ¿tendrá responsabilidades él?
¿No será muy complicado? ¿No supondrá demasiado esfuerzo?

Los Delegados/as de Prevención son «representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo» (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 35.1), para lo cual la ley les otorga toda una serie de derechos y competencias.

Juegan, por tanto, un papel en una doble dirección: la de representación de los trabajadores/as y la de interlocutores de la empresa. Es decir, desempeñan en el terreno de la salud laboral una función claramente sindical, por lo que antes que nada el Delegado/a de Prevención debe ser buen representante y formarse como tal.

Sin embargo, la prevención de riesgos requiere también una serie de conocimientos técnicos sin los cuales difícilmente se pueden identificar problemas ni, mucho menos, proponer soluciones. El Delegado/a de Prevención tiene que saber salud laboral. No se trata de hacer un técnico de cada Delegado/a de Prevención, pero sí de que éste tenga el conocimiento suficiente para entender el lenguaje técnico e, incluso, para poder opinar críticamente ante las valoraciones y propuestas técnicas.

Es decir, cada cual debe hacer su papel de la forma más rigurosa posible sin pretender suplantar a los otros. De esta manera, cada cual realiza sus aportaciones propias a la planificación de la prevención como objetivo global de todas las partes. Y, en este sentido, la aportación más genuina del Delegado/a de Prevención es garantizar e impulsar la participación de los trabajadores/as, incorporar la subjetividad que sobre las condiciones de trabajo y los riesgos tienen quienes están padeciéndolos.

Todo esto, además de conocimientos, requiere una buena dosis de entusiasmo y ganas de trabajar. El Delegado/a de Prevención tiene que ser un verdadero «activista sindical» en salud laboral. Es la pieza clave en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

FICHA DE TRABAJO 5
EL DELEGADO DE PREVENCION

Estas son algunas de las situaciones con las que nos podemos encontrar en las empresas. Indica para cada una ellas si estás de acuerdo o en desacuerdo y justifica con la Ley de Prevención el porqué.

1. La empresa pide a los Delegados de Prevención que lleven a cabo la evaluación de riesgos.

2. La empresa le ha presentado a la Delegada de Prevención un informe con la evaluación ya realizada.

3. El técnico de seguridad del Servicio de Prevención pide la colaboración del Delegado de Prevención para que le acompañe durante la evaluación inicial de riesgos.

4. La empresa tiene pensado realizar el Plan de Emergencia y designar a cualquier trabajador para realizarlo.

5. El Servicio de Prevención está realizando un curso de prevención de riesgos laborales fuera de horas de trabajo, al que está asistiendo el Delegado de Prevención.

6. En la empresa donde trabaja Pepe, que es el Delegado de Prevención, hay organizados tres turnos de trabajo, ha ocurrido un accidente grave en el turno de noche y le han llamado a casa para que acuda a la empresa a investigar el accidente.

7. María Luisa es Delegada de Prevención de una empresa de hilaturas; una trabajadora pide que le acompañe a hablar con el empresario de un tema de salud laboral.

8. Pepe está muy preocupado por el ruido que hay en su sección; pide a la empresa los resultados de las audiometrías de los trabajadores.

9. La Delegada de Prevención le pide a la empresa el Real Decreto sobre Pantallas de Visualización de Datos, y le contestan que no lo tienen.

10. En una empresa de transporte urgente, Juan, Delegado de Prevención, observa que en los últimos meses se han producido varios enfrentamientos entre los trabajadores/as. Por ello propone a la empresa una nueva organización de los grupos de mensajeros, sobre las sugerencias recogidas entre los compañeros.

11. Un trabajador preocupado por el vertido de disolventes al alcantarillado, procedentes de la empresa, le pide al Delegado de Prevención que se trate el tema en el Comité de Seguridad y Salud.

Da que pensar

La función del Delegado/a de Prevención puede ser motivo de interpretaciones que no se ajustan a lo que debe ser su función. Por ello, es necesario dejar claros algunos principios de actuación que el Delegado/a de Prevención debería tener siempre presentes:

Algo más que denunciar

El recurso a la denuncia debería ser contemplado como el último peldaño de la intervención sindical en salud laboral cuando todas las vías de negociación se han agotado. La denuncia de los incumplimientos empresariales es indudablemente una de las funciones del Delegado/a de Prevención, pero no es la más importante ni justifica, por sí misma, la propia existencia de dichos delegados/as. El papel del Delegado/a de Prevención es mucho más amplio y requiere desarrollar tareas en los siguientes campos:

- ✔ Identificar riesgos.
- ✔ Evaluar la importancia de los problemas.
- ✔ Contrastar opiniones con las otras partes.
- ✔ Informar a los trabajadores.
- ✔ Proponer soluciones.
- ✔ Implicar a los trabajadores.
- ✔ Negociar con la empresa.
- ✔ Hacer seguimiento.

No es responsable de la salud y seguridad de los trabajadores/as

El responsable es el empresario o las personas por él designadas. El delegado o delegada de prevención no debe suplir la responsabilidad empresarial en ninguno de sus aspectos. Las actuaciones del Delegado/a de Prevención siempre deben estar encuadradas en el marco de la acción sindical autónoma.

Debe ser un dinamizador de la prevención

Su función más genuina es la de procurar la implicación de los agentes de la prevención en una actuación lo más coordinada y participativa posible. Que el empresario cumpla con su deber de prevención, que los trabajadores/as participen en las actividades de prevención y los técnicos compartan con los trabajadores/as o sus representantes la evaluación y la búsqueda de solución de los problemas.

Funciones y derechos del Delegado/a de Prevención

Funciones y derechos	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
INSPECCION	Art. 36.2.a Art. 36.2.e
INFORMACION	Art. 28.5 Art. 36.2.b Art. 40.3
ASESORAMIENTO	Art. 31.2
CONSULTA	Art. 22.1 Art. 33 Arts.36.1.c y 36.3
PROPUESTA	Art. 36.2.f Art. 36.4
COORDINACION	Art. 39.3
DENUNCIA	Art. 40.1
PARALIZACION	Art. 21.3 Art. 36.2.g

▼ 6. El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Salud y Seguridad es el órgano paritario a través del cual los trabajadores ejercen su derecho de participación en salud laboral.

Vicente es Delegado de Prevención en una empresa de fertilizantes y miembro del Comité de Salud y Seguridad. Estos son los temas tratados en la última reunión:

1. *Reglamento de funcionamiento del CSS.*
2. *Comentarios del plan de formación en seguridad.*
3. *Balance del CSS: memorias anuales.*
4. *Asuntos pendientes: protección de elementos móviles, avisador de seguridad, horas de contratas, evaluación de riesgos, estrés laboral, plan de emergencia interior.*
5. *Asuntos nuevos: Torre de absorción, modificaciones o ausencias en puestos de trabajo, tubos de ventilación en almacén de productos acabados, reparación última de 5 días, gafas de seguridad graduadas.*
6. *Asuntos resueltos: extracción de gases de aminas.*
7. *Servicio médico: relación de accidentes.*

Lograr debatir ciertos temas en el seno del CSS no ha sido fácil. La puesta en marcha del CSS fue rápida, ya que venía funcionando como Comité de Higiene y Seguridad, pero el contenido de estas reuniones ha ido variando en la medida en que los D.P. han impulsado para que fuera realmente un foro de debate y discusión. Todavía está pendiente de aprobar el reglamento interno de funcionamiento, pero en cuestiones concretas se va avanzando.

Una de las principales dificultades que han tenido es que la empresa envió como representación suya a dos jefes de secciones que no tenían capacidad resolutiva, con lo que los debates del CSS no se transformaban en compromisos. Tras presionar la representación sindical lograron que el director de fábrica estuviera presente, y desde entonces los temas discutidos acaban con el compromiso de éste de resolverlos.

En las reuniones se mantiene una estructura más o menos fija: en primer lugar, se abordan cuestiones de índole general (como el plan de formación); a continuación, siempre se incluyen los tres apartados: asuntos pendientes, asuntos nuevos y asuntos resueltos. Cualquiera de las dos partes puede incluir los puntos que estime oportunos en el momento en que se comienza cada apartado. Por último, el servicio médico da a conocer los datos de accidentalidad. Como se trata de una empresa con un gran riesgo medio ambiental, desde el CSS se controla también la emisión de sustancias tóxicas, principalmente nitratos y amoniacos, tanto gaseosas como líquidas. Vicente y sus compañeros piensan que tan importante es que no afecten a la salud de los trabajadores/as como que no lleguen a tener un impacto medioambiental grave, sobre todo teniendo en cuenta la proximidad de la factoría al casco urbano.

Cuando el secretario facilita copia del acta a los delegados de prevención, éstos colocan una copia en el tablón de anuncios, para dar a conocer los temas tratados al conjunto de trabajadores/as. Se excluyen aquellos temas donde deba guardarse sigilo respecto a la empresa.

Vicente valora positivamente el funcionamiento del CSS. Espera que sea un órgano abierto al conjunto de trabajadores/as y prevé darle un aire más público, propiciando la presencia de compañeros en la medida en que puedan aportar información sobre cuestiones concretas que deban tratarse.

FICHA DE TRABAJO 6
COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD

Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud: con ayuda de las preguntas que encontrarás a continuación y teniendo como referencia el texto donde se describe el funcionamiento del Comité de la empresa de fertilizantes, explica qué es el Comité de Salud y Seguridad, cómo debe funcionar y cuáles son los temas y asuntos que se han de debatir en él.

1. ¿Quién compone el Comité de Salud y Seguridad? ¿Estás de acuerdo con la composición?

2. ¿Qué orden del día tiene la reunión? ¿Es apropiado?

3. En cuanto a los temas tratados, ¿son adecuados?

¿Crees que hay alguno que no deba ser objeto de la reunión?

¿Te ha llamado la atención de forma especial alguno de ellos? ¿Por qué?

4. ¿Por qué crees que es importante aprobar el reglamento de funcionamiento del Comité de Salud y Seguridad?

5. ¿Qué interés puede tener que el Servicio Médico acuda al Comité de Salud y Seguridad a presentar la relación de accidentes?

6. ¿Qué piensas que son las memorias anuales del Comité de Salud y Seguridad y qué utilidad crees que pueden tener?

7. ¿Cómo valoras el hecho de que las actas se hagan públicas a través del tablón de anuncios?

8. En base a la información y análisis realizado y a los artículos 36, 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

– ¿Para qué nos sirve el Comité de Salud y Seguridad?

– Indica 4 temas que puedan ser tratados en el Comité de Salud y Seguridad

– Propón 4 ó 5 cuestiones básicas que se hayan de recoger en el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Salud y Seguridad

9. ¿Qué opinas sobre la inclusión de temas medioambientales en el Comité de Salud y Seguridad?

El Comité de Seguridad y Salud

¿Qué es?

Es el órgano paritario destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa.

Funcionamiento

El Comité de Salud y Seguridad debe reunirse trimestralmente o cuando lo solicite alguna de las partes que lo componen.
El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

LPRL art. 38.3

Funciones

- ✔ Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- ✔ Consulta previa sobre modificación de la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- ✔ Promover iniciativas de mejora en las condiciones de trabajo.
- ✔ Inspección de puestos de trabajo.
- ✔ Acceso a toda la documentación e información necesarias.
- ✔ Estudiar los daños a la salud para valorar sus causas y proponer medidas preventivas.
- ✔ Valorar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención
- ✔ Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación referida a la prevención de riesgos

LPRL art. 39

RECUERDA

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 calificación o información, para que participen con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

LPRL art. 38.2

▼ 7. Los Servicios de Prevención

En la Federación de Construcción y Madera coinciden algunos Delegados/as de Prevención y conversan sobre los Servicios de Prevención que hay o está previsto que haya en sus respectivas empresas:

Antonio: *En mi empresa no ha habido opción, somos 670 trabajadores/as y han constituido un Servicio de Prevención propio; como ya teníamos médico de empresa, sólo han tenido que contratar un técnico más, porque los Servicios de Prevención propios que cuentan con técnicos en dos disciplinas ya cumplen la ley.*

Carmen: *¿Os consultaron qué técnico era conveniente contratar? Lo digo porque en nuestro caso lo que han hecho es crear un Servicio de Prevención mancomunado, para las tres empresas de la misma compañía, y antes de crearlo tratamos el tema en el Comité de Salud y Seguridad y conseguimos que uno de los técnicos fuera un ergónomo. Nos costó mucho pero lo conseguimos.*

Antonio: *La verdad es que ni siquiera sabíamos que tenían que consultarnos. En todo caso, se trata de un técnico de seguridad, y en las grandes obras en las que trabajamos supongo que es lo más necesario.*

Luis: *En mi caso no hay dudas sobre las especialidades, como es la mutua la que nos da el servicio, debe tener las cuatro, o sea que además del médico, el ergónomo y el técnico de seguridad hay un higienista. De todas formas, nombro al ergónomo pero la verdad es que no sé si hay, porque sólo hemos tenido contacto con la mutua cuando se hacían las revisiones médicas y en algún caso en el que ha ocurrido algún accidente.*

Carmen: *¿Quieres decir que no os habéis reunido nunca con ellos? Nosotras le pedimos a la empresa que invitara a los técnicos del Servicio de Prevención a la reunión del Comité de Salud y Seguridad. La experiencia fue muy interesante; Javier, el ergónomo, introdujo temas nuevos. Desde entonces mantenemos todo el contacto que podemos con Javier y el médico. También les acompañamos en la evaluación de riesgos.*

Antonio: *Nosotros vemos casi a diario al técnico de seguridad. Es normal, ya que es el responsable de controlar que las medidas de seguridad se cumplen y que todo está en orden. También lo vemos en el Comité de Salud y Seguridad, ya que representa a la empresa.*

Carmen: *Pero oye, no entiendo, ¿cómo va a ser imparcial si está defendiendo los intereses de la empresa? ¿Os asesora cuando le preguntáis cosas los Delegados de Prevención?*

Antonio: *Sí, claro, es muy atento y siempre nos asesora bien. Conoce mucho su especialidad y tiene paciencia con los trabajadores.*

Carmen: *¿De verdad piensas que no entorpece su función como técnico de prevención el hecho de estar en el Comité de Salud y Seguridad?*

Luis: *Yo pienso como Carmen, en el Comité de Salud y Seguridad tenemos que discutir con la empresa para que decida hacer cosas, y cosas positivas; no creo que sea bueno mantener esas discusiones con los técnicos.*

Antonio: *Por cierto, Carmen, has dicho que acompañasteis a los técnicos para hacer la evaluación de riesgos; además de eso y de las revisiones médicas, ¿qué más hacen los Servicios de Prevención?*

Carmen: *Pues muchas cosas; mira, son los que proponen mejoras y cambios en las cosas que pueden ser peligrosas, se encargan de la evaluación de riesgos y de proponer las medidas para el Plan de Prevención, nos dan formación y son los que informan de los riesgos que hay. También son los que prestan los primeros auxilios.*

Luis: *Y además pueden proponer los cambios de puesto de trabajo, ver si las medidas preventivas funcionan, vigilar las condiciones de trabajo, y lo que es más importante: llevan el registro de todo lo que pasa en la empresa, incluidos los datos de las bajas, y esto les permite saber qué es lo más apropiado en cada caso.*

FICHA DE TRABAJO 7
LOS SERVICIOS DE PREVENCION

Contesta individualmente las siguientes cuestiones:

1. Nuestra empresa ha decidido que el Delegado de Prevención –que es ATS– forme parte del Servicio de Prevención.
   - ❑ Es lógico, y así debe hacerse, ya que la prevención debe ser un proceso integrado.
   - ❑ Puede hacerse, pero debería distinguirse el asesoramiento (Servico de Prevención) de la participación (Delegado/a de Prevención).

2. Cualquier trabajador/a puede pedir información al Servicio de Prevención sobre:
   - ❑ La conveniencia de solicitar un cambio de puesto de trabajo.
   - ❑ El reconocimiento de incapacidades laborales.
   - ❑ El riesgo de manipular una sustancia de una determinada manera.
   - ❑ Todas son ciertas.

3. A Javier le duele la espalda. Para el Servicio de Prevención es prioritario.
   - ❑ Examinar si Javier tiene o no lesiones lumbares.
   - ❑ Examinar el diseño del escritorio de Javier.

4. En nuestra empresa se acaba de concertar la actividad preventiva con un Servicio de Prevención ajeno.
   - ❑ Es lo correcto, ya que la empresa tiene 300 empleados y no realiza labores de especial peligrosidad.
   - ❑ No es correcto, ya que la empresa no consultó previamente con los representantes de los trabajadores/as.

5. El control del absentismo:
   - ❑ Puede interesar al Servicio de Prevención porque puede representar un indicio de malas condiciones laborales.
   - ❑ No puede llevarlo a cabo el Servicio de Prevención. Es ilegal.

6. José Luis acaba de lastimarse ligeramente una mano mientras manipulaba la fotocopiadora de su empresa para solucionar un atasco de papel. ¿Puede acudir al Servicio de Prevención para que le realicen una cura?
   - ❑ Sí, es una de las funciones del Servicio de Prevención.
   - ❑ No, si lo hacen es porque disponen de recursos.

7. En nuestra empresa, el médico del Servicio de Prevención forma parte del Comité de Salud y Seguridad como representante de la empresa.
   - ❑ No es correcto, los miembros del Servicio de Prevención deben ser independientes.
   - ❑ Puede hacerse. El empresario puede elegir el representante que desee.

8. Los datos referidos a la salud de Ana:
   - ❑ Puede archivarlos el Servicio de Prevención.
   - ❑ Son confidenciales, por lo que no deberían archivarse.

9. El Servicio de Prevención acaba de realizar la evaluación de riesgos a raíz de un accidente que se dio en la empresa hace unos meses.

- ❑ Esta evaluación no es válida porque en su planificación no participó el Delegado/a de Prevención.
- ❑ El Servicio de Prevención es el órgano capacitado para efectuarla y puede actuar de esta manera (RSP art. 1.2).

10. Julia está embarazada.

- ❑ El Servicio de Prevención puede cambiar su puesto de trabajo por otro más adecuado.
- ❑ El Servicio de Prevención puede sugerir cambios en el puesto de trabajo de Julia para adecuarlo a su nueva situación.

11. El Servicio de Prevención de la empresa está organizando un curso de riesgos relacionados con el trabajo con pantallas de ordenador, por decisión del empresario.

- ❑ El Servicio de Prevención es el encargado de la realización de posibles cursos sobre el tema, y es el que se debe encargar de su diseño y ejecución.
- ❑ El empresario no puede tomar esta decisión unilateralmente.

12. El Servicio de Prevención está siendo auditado. ¿Puede el Delegado/a de Prevención aportar los resultados de unas encuestas que aplicó a los trabajadores/as?

- ❑ No tiene sentido que lo haga, ya que carecen de validez científica.
- ❑ Sólo en el caso de una inadecuada evaluación de riesgos.
- ❑ Sí.

13. ¿Podrá acceder el Delegado/a de Prevención a los resultados de dicha auditoría?

- ❑ Sólo en el caso que la auditoría revele inadecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar actividades preventivas.
- ❑ El resultado de la auditoría sólo interesa al Servicio de Prevención.
- ❑ Es su derecho.

14. El Delegado/a de Prevención puede pedir asesoramiento al Servicio de Prevención.

- ❑ Sí puede.
- ❑ Mejor que no lo haga, porque éste será parcial.

15. El Servicio de Prevención puede:

- ❑ Formar a los trabajadores/as.
- ❑ Identificar riesgos.
- ❑ Asesorar en el diseño de puestos de trabajo.
- ❑ Todas las anteriores.

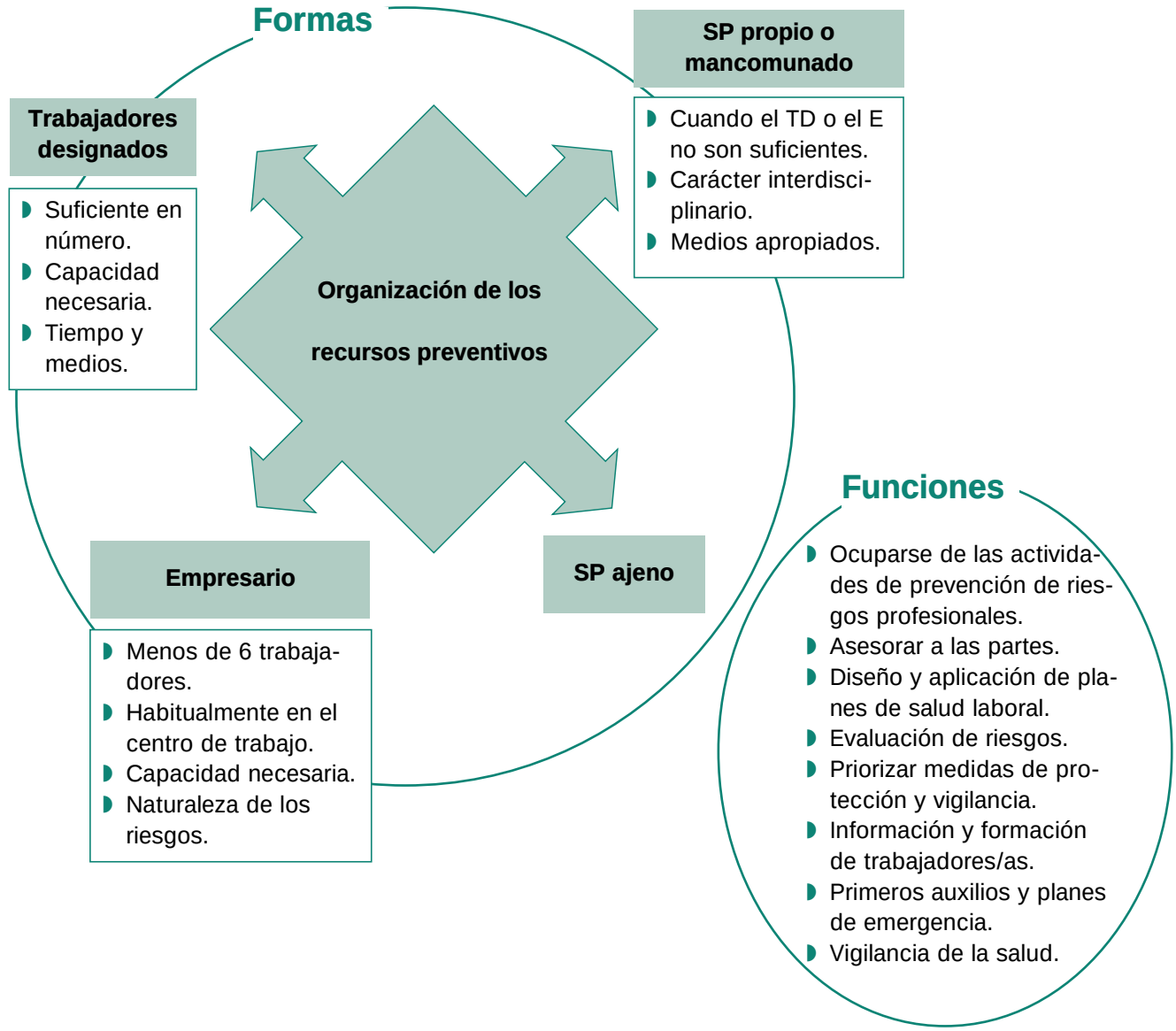
16. En nuestra empresa somos 30 trabajadores. El Servicio de Prevención ha realizado un informe sobre las sustancias químicas que se utilizan.

- ❑ El Delegado/a de Prevención tiene derecho a conocerlo.
- ❑ No podrá acceder a él, ya que esta es una función que corresponde al Comité de Salud y Seguridad (LPRL art. 39.2.b).

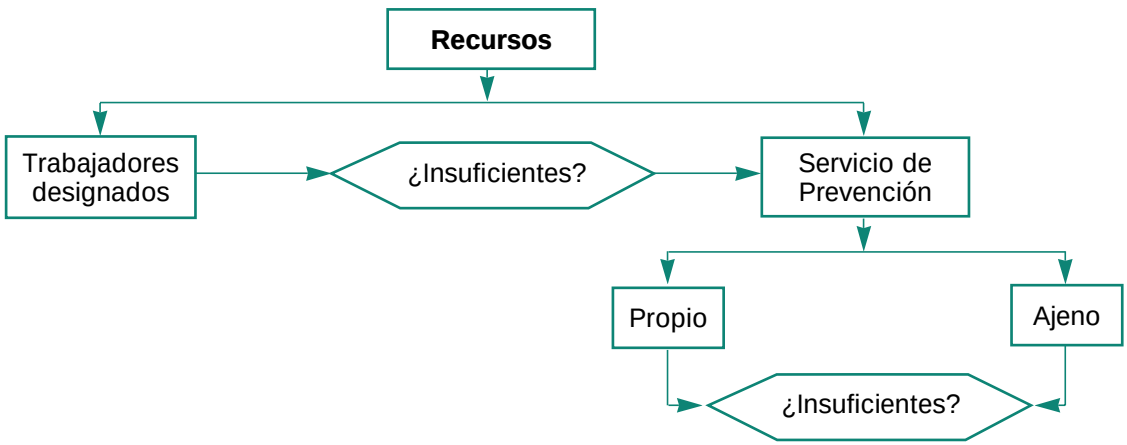
17.- La vigilancia de la salud de los trabajadores/as:

- ❑ Debe centrarse en exámenes médicos periódicos para detectar problemas generales de salud.
- ❑ Le sirve al Servicio de Prevención para evaluar la eficacia de medidas preventivas.
- ❑ Permite al Servicio de Prevención orientar la identificación de riesgos.
- ❑ La primera alternativa es la incorrecta.

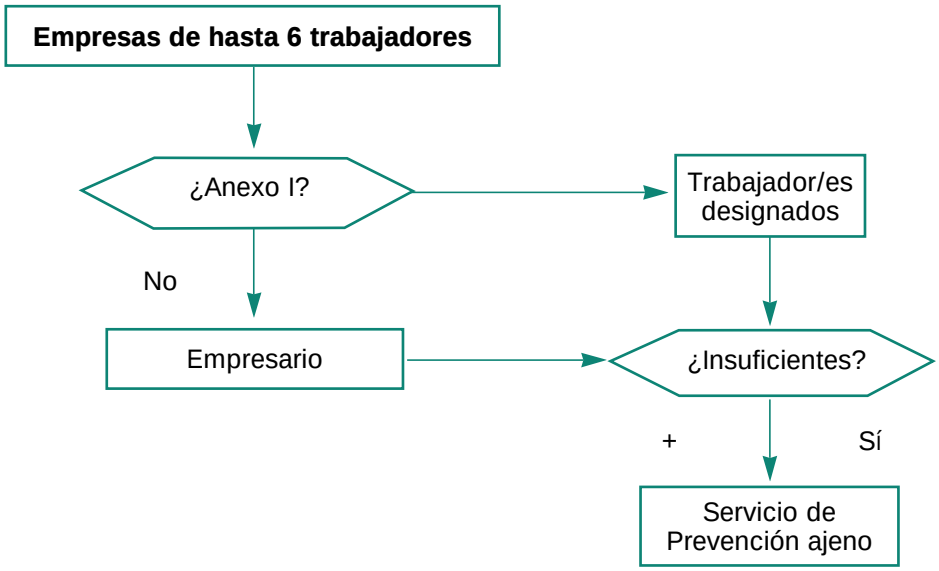
Organización de los recursos preventivos: tipo, requisitos y funciones



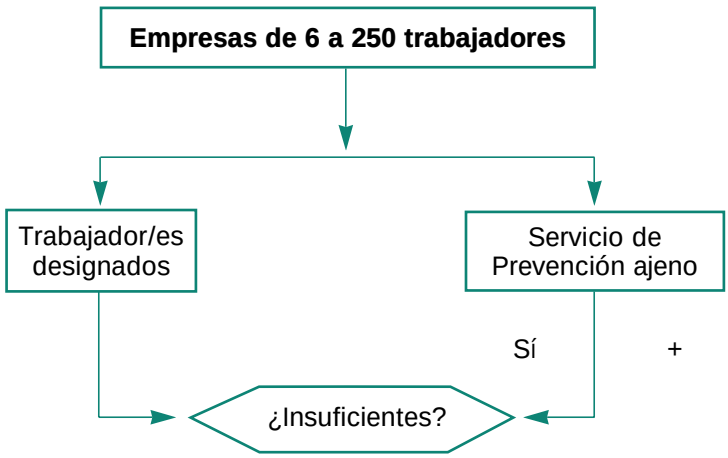
Organización de los recursos preventivos. Esquema general



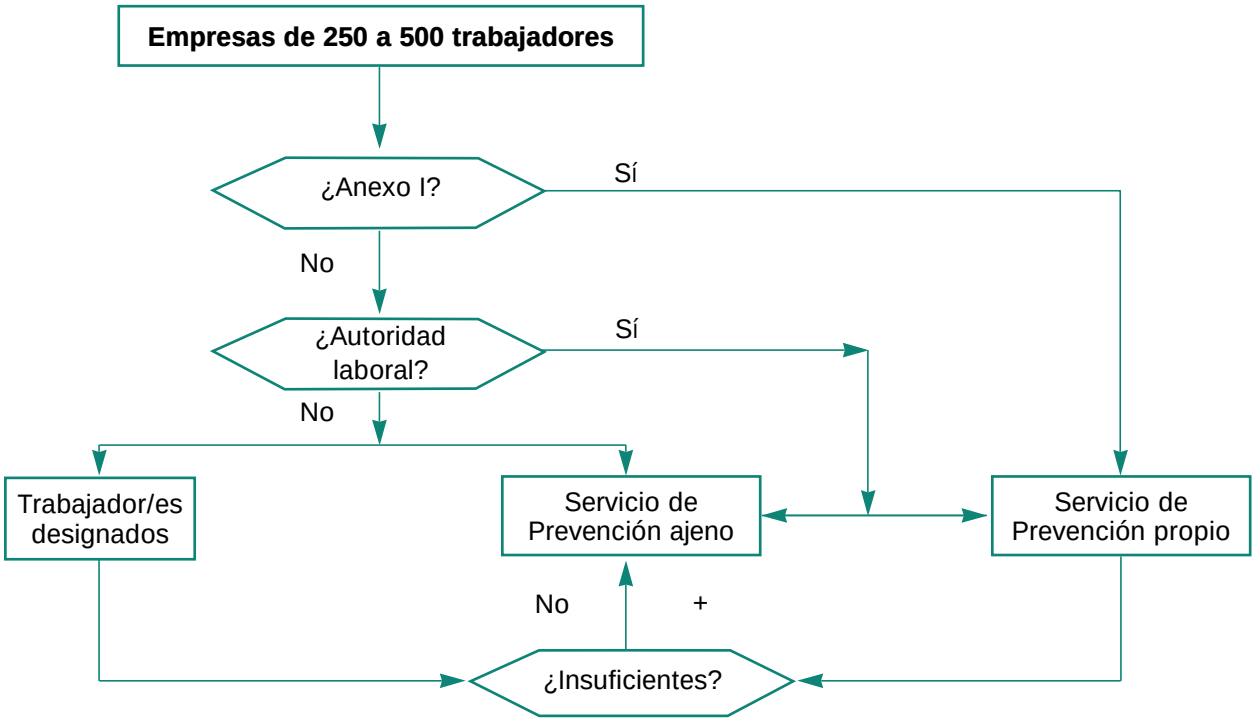
Organización de los recursos preventivos. Empresas de hasta 6 trabajadores/as



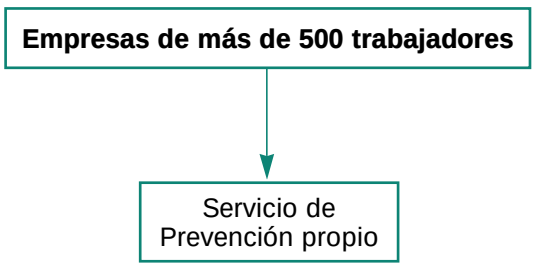
Organización de los recursos preventivos. Empresas de 6 a 250 trabajadores/as



Organización de los recursos preventivos. Empresas de 250 a 500 trabajadores/as



Organización de los recursos preventivos. Empresas de más de 500 trabajadores/as



Recuerda que todas las actividades que no puedan ser asumidas con recursos propios, deberán ser asumidas por un Servicio de Prevención ajeno.

▼ 8. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS)

En una empresa de artes gráficas, los trabajadores/as se sentían muy molestos por el trato recibido por parte de la mutua. Esta requería constantemente la presencia de personas en situación de baja e incluso hacía propuestas de alta cuando los trabajadores/as no se encontraban del todo recuperados. Esta situación todavía se hizo más acusada cuando la mutua pasó a gestionar las incapacidades transitorias por enfermedad común.

Ante el gran número de quejas, la Delegada de Prevención llevó al Comité de Salud y Seguridad este tema, y pidió a la empresa que informara a la mutua de las quejas y que le pidiera más profesionalidad a la hora de atender a los empleados/as del centro. En principio, la dirección no fue consciente de la gravedad de la situación y se limitó a asentir durante el desarrollo de la reunión sin realizar posteriormente ningún tipo de actuación.

Cuando María José, la delegada, observó que la situación no se corregía, advirtió a la empresa que de continuar así las actuaciones de la mutua, habrían de implicar a la inspección médica con objeto de valorar su capacitación, tanto en su función de gestora de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo e incapacidad transitoria, como en sus funciones de Servicio de Prevención ajeno, recientemente contratadas. María José también insistió en el mal ambiente de trabajo que esta situación estaba creando, dado que un gran número de trabajadores/as afectados estaban empezando a pensar que en definitiva era la empresa la última responsable del trato de la mutua. La delegada informó también que la representación sindical pensaba tomar medidas de presión si la situación no cambiaba.

Tras esta última conversación, la empresa se dirigió a la mutua. Esta alegó que estaba realizando su trabajo tal y como debía hacerlo, y afirmó que el problema se encontraba en las «pocas ganas de trabajar de los empleados». Ante este tipo de comentarios, la empresa comenzó a dudar del servicio de la mutua, puesto que varias de personas afectadas eran trabajadores que llevaban muchos años en la empresa y les constaba su buena fe.

Cuando la mutua presentó la memoria anual de su actuación, la representación sindical la valoró de forma negativa. También, y por otra parte, se habían presentado dos quejas ante la Administración sanitaria por el trato recibido. Estos hechos motivaron a la dirección de la empresa a no renovar el contrato con esa mutua, y se dedicó un Comité de Salud y Seguridad extraordinario a determinar los criterios que habrían de condicionar la elección de la futura mutua.

En el caso anterior se habla de diversas funciones de las mutuas. ¿Qué funciones? ¿Qué significa cada una de ellas?

María José estimula a la empresa a través de dos actuaciones: por un lado, realiza un informe negativo de la actuación de la mutua como Servicio de Prevención, cuando esta presenta su memoria anual. Por otro lado, denuncia ante la Administración sanitaria dos casos de actuación incorrecta en la gestión de Incapacidad Transitoria (IT). ¿Te parecen adecuadas estas actuaciones? ¿Qué otras actuaciones podrían haberse llevado a cabo?

FICHA DE TRABAJO 8
LAS MUTUAS

¿Qué harías ante estas situaciones?

1. La empresa está estudiando la opción de concertar con una mutua el Servicio de Prevención. Como Delegados/as de Prevención habéis decidido reuniros y elaborar una lista de argumentos a favor y en contra.

2. En este momento se están barajando en la empresa cinco ofertas de mutuas diferentes. La empresa no tiene en principio ninguna preferencia especial, y os ha pedido que elaboréis un protocolo de condiciones que se la deberían exigir a la mutua para ser elegida.

3. Ya ha sido elegida la mutua. ¿De qué mecanismos disponéis para participar en las tareas que desarrolla en la empresa?

¿Qué hacemos con las mutuas?

«El sindicato está apostando por la opción de aceptar que son las entidades que cuentan con la mayor parte de los recursos humanos y materiales especializados para hacer frente al reto de la prevención de riesgos laborales… Esta opción nos exige un trabajo sostenido de presión y diálogo que debe comenzar en la misma empresa reivindicando participar en la elección de la mutua y en la negociación de las prestaciones. También requiere que mejoremos nuestra actuación en las Comisiones de Control y Seguimiento… En poco tiempo van a gestionar un billón de pesetas, cuya cobertura alcanza ya a casi 10 millones de trabajadores y trabajadoras. Realmente no parece adecuado que el sindicato se mantenga al margen de esta realidad.»

Fernando Rodrigo. Comisión Confederal sobre Mutuas (CC.OO.)

Participar en la elección de la mutua

Nuestro objetivo es lograr el derecho de **«codecisión»** entre empresa y trabajadores para la elección de la mutua. Algunas cuestiones para poder discriminar entre las diversas mutuas:

- ¿Cuál es la dotación de recursos? ¿Cuál es la valoración sobre la calidad de éstos?
- ¿Cuántas empresas y población asegura en esa área? ¿Tiene suficientes recursos?
- ¿Cuáles son los contenidos de la oferta preventiva de la mutua? ¿Son acordes con las demandas de los trabajadores y trabajadoras?
- ¿Tiene una trayectoria favorable a la participación de los trabajadores y trabajadoras en su actuación preventiva? ¿Es proclive a la consulta con DP?
- ¿Los representantes sindicales de la empresa tienen acceso fácil y directo al personal técnico de la mutua?
- ¿Tiene una trayectoria de rigor e imparcialidad en el asesoramiento técnico para la prevención? ¿Está dispuesta a asesorar a ambas partes en materia de prevención?
- ¿Está acreditada oficialmente como Servicio de Prevención? ¿Mantiene el compromiso de no subcontratar esta actividad?

Relación de las principales normas legislativas

- Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad. Artículos 68-76 (BOE 29-6-94).

- Real Decreto 1993/1995, Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de 7-12-95 (BOE 12-12-95).

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- Modificado por Real Decreto 576/1997, por el que se modifica el Reglamento General sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de 18-04-97 (BOE 24-4-97).

- Real Decreto 575/1997, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal, del 18-4-97 (BOE 24-4-1997).

- Orden de 22 de abril de 1997 por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales (BOE 24-4-97).

- Orden de 19 de junio de 1997 por la que se desarrolla el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, que modifica determinados aspectos de la gestión y del control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal (BOE 24-6-97).

PARA SABER MÁS: «Por Experiencia», nº 0. Abril de 1998. ISTAS. CC.OO.
Fernando Rodrigo Cencillo, «El nuevo papel de las mutuas», Colección Bártulos, Germanía. CC.OO.

Las MATEPSS (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social)

Las MATEPSS son asociaciones de empresarios colaboradoras de la Seguridad Social; es decir, que gestionan recursos públicos.

Funciones de las MATEPSS

Contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)	Obligatorio
Gestión de las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral)	Voluntario
Servicio de Prevención ajeno o externo	Voluntario

Contingencias laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

Esta prestación es la que desde su creación vienen realizando las mutuas. Con el tiempo ha ido enriqueciendo su contenido, de manera que hoy, junto a las prestaciones económicas, se ofrecen otras de carácter rehabilitador y asistencial, servicios relacionados con la prevención, la formación, la investigación y otros. Obviamente, no todas las mutuas ofrecen el mismo nivel de servicios, y es por ello que antes de decidir la afiliación a una mutua es necesario informarse sobre los servicios que presta y cómo los realiza.

Gestión de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no laborales)

A partir de 1994 (art. 35 de la Ley 42/1994, BOE 31-12-94), las MATEPSS pueden realizar la gestión económica de la IT por contingencias comunes de las empresas que están afiliadas.

Esta nueva función de las mutuas es extremadamente delicada, ya que abre un camino hacia una posible privatización del sistema público de salud que, a pesar de las deficiencias actuales, tiene características que son muy importantes de mantener, ya que es un sistema único, solidario en la utilización de recursos y equitativo en su acceso.

Servicio de Prevención ajeno o externo

La LPRL señala que las MATEPS podrán actuar como Servicio de Prevención para las empresas a ellas asociadas siempre y cuando hayan sido objeto de acreditación por la Administración laboral, tal y como se establece en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este nuevo campo de actuación ha supuesto una ampliación importante de sus competencias.

Estrategia

▼ 9. Modelos de intervención. Estrategia sindical

En una reunión del Comité de Empresa de una fábrica de ballestas, los Delegados/as de Prevención (José, Constantino y Emilia) incluyen como orden del día un punto sobre seguridad y salud. Llegado el momento, José introduce el tema:

José: *«Ya sabéis que en los últimos cinco meses ha habido tres accidentes de trabajo, dos en las máquinas de tensionar y uno en la esmeriladora, en el que el compañero ha perdido los cinco dedos de la mano. Desde hace un año estamos esperando que se realice la evaluación de riesgos y la empresa da largas. Incluso parece que el habernos negado a realizarla, cuando nos lo pidió el empresario, ha influido para que él se tome el tema menos en serio.»*

Constantino: *«Ya sé que no estáis de acuerdo, y perdonad que insista, pero sigo pensando que es una buena oportunidad para hacerla nosotros.»*

José: *«No te confundas, Constantino, cada uno tiene un papel diferente en todo esto. La evaluación de riesgos es una responsabilidad de la empresa. Nosotros podemos participar en ella aportando nuestra manera de ver las cosas, pero es el empresario quien ha de encargarla a la mutua, o a otro organismo que esté capacitado. Mira, tenemos demasiados accidentes, no se realiza la evaluación de riesgos y a duras penas hemos conseguido que se instalen los dispositivos de protección en algunas de las máquinas más peligrosas. La situación es complicada, y sería muy recomendable que pensáramos una estrategia para modificar las cosas.»*

Enrique: *«Pero, ¿la empresa tiene que hacer todo esto por obligación?»*

José: *«Claro.»*

Enrique: *«Pues entonces está claro: ponemos una denuncia y ya veréis.»*

Emilia: *«Quizá no sea una buena solución. Fíjate que ya denunciamos el ruido en la sección de granallar cuando pasaba de 95 Db(A). La empresa pagó la multa y dijo que no podía asumir la reforma técnica que incluía la multa de inspección de trabajo y ya está. No es la única vez que le sale mejor pagar la multa que tomar medidas preventivas. Creo que o bien tratamos el tema desde el Comité de Empresa y lo llevamos a negociación, o no avanzaremos.»*

Julián: *«Pero para eso tendríamos que contar con el respaldo de los compañeros, y me parece que no están muy motivados. Además, imagínate cómo reaccionarían cuando se enteraran de que un convenio no se firma porque la empresa no hace "prevención". No creo que lo entendieran.»*

José: *«Ya veo lo que quieres decir, pero hemos de hacer algo. Tendremos que ir con cuidado, pero a pesar de todo, no podemos consentir que continúe habiendo accidentes cada dos por tres, por no hablar de otras cosas, como la cantidad de polvo y humo que hay y lo que eso debe estar provocando en nuestros pulmones.»*

Algunas consideraciones sindicales sobre la intervención en salud laboral

Necesidad de estrategia sindical

El debate que mantienen los miembros del Comité de Empresa de la fábrica de ballestas pone de manifiesto las dificultades que nos encontramos a la hora de que la prevención sea una realidad. Ante la potestad de la empresa para decidir cómo hacer o no hacer prevención, como representación sindical hemos de posicionarnos y definir qué y cómo vamos a actuar.

Integración en la actividad sindical

Los temas de salud laboral no son un punto aparte de los temas sindicales. Las opciones escogidas en la gestión del proceso de producción serán determinantes en las consecuencias para la salud, y toda acción correctora será poco eficaz con relación a una acción anticipada preventiva.

Ineficacia del control externo

El objetivo prioritario es condicionar las decisiones de la empresa sobre prevención impulsando la participación activa de trabajadores/as desde la autonomía y subjetividad de quien padece el riesgo, ampliando el campo de la salud laboral al conjunto de situaciones que afectan el bienestar de las personas y haciendo valer los criterios de las personas que sufren directamente las situaciones de riesgo.

Condicionar las decisiones del empresario

La función principal de los representantes sindicales es compartir la experiencia de los trabajadores/as acerca de las condiciones de trabajo, de manera que se pueda realizar una triple transformación:

- Hacer visible lo invisible.
- Convertir lo individual en colectivo.
- Transformar la percepción en acción.

Propiciar la transformación

Limitarse a intentar corregir los eventuales incumplimientos o desviaciones empresariales a partir de las prescripciones legales no requiere mucha complejidad, pero manifiesta una escasa capacidad para condicionar la orientación global de la prevención y unas limitadas posibilidades de iniciativa por parte de trabajadores/as.

Caso nº 1

La Junta de Personal, en escrito de fecha 2-3-93, solicita a la Inspección de Trabajo que determine si las medidas adoptadas por la Dirección del Hospital X en la sala de calderas son suficientes para la disminución del ruido o si además es necesaria la instalación de una cabina insonorizada.

La Inspección solicita informe al Gabinete de Seguridad e Higiene, el cual realiza una visita el 15-3-93 con el fin de conseguir mediciones de ruido, obteniendo los siguientes resultados en la sala de calderas (Leq,d):

- Puesto de trabajo A: 86,88 dB(A)
- Puesto de trabajo B: 88,82 dB(A)
- Puesto de trabajo C: 87,67 dB(A)
- Puesto de trabajo D: 89,62 dB(A)

Con estos datos, se emite un informe el 20-4-93 en el que se afirma que «teniendo en cuenta el RD 1316/1989 el nivel equivalente está comprendido entre los 85 dB(A) y los 90 dB(A) … (por lo que) en base a los resultados obtenidos no es necesario la construcción de la cabina para el personal de mantenimiento de calderas». La Inspección de Trabajo ratifica los resultados del informe, por lo que no recomienda ningún tipo de actuación.

Caso nº 2

El largo proceso llevado a cabo por una delegada para abordar el problema de temperatura en una sección de su empresa se resume como sigue:

- 1990: Primera denuncia a Inspección de Trabajo.
- 13-7-90: Informe del Gabinete de Seguridad e Higiene en el que reconoce que las temperaturas medidas sobrepasan los valores establecidos en el art. 30 de la Ordenanza aunque el índice WBGT no supera el máximo permisible establecido por la ACGIH de EE.UU., por lo que se considera que no hay riesgo higiénico.
- La Inspección de Trabajo recomienda «reducir en lo posible la exposición al calor durante los meses de verano».
- 1991: Nueva denuncia del Comité haciendo notar que las mediciones del Gabinete no se tomaron en las condiciones habituales y que, además, éstas han empeorado, sin que la empresa haya tomado en consideración las recomendaciones de la Inspección.

.../...

.../...

- 22-4-92: El Gabinete de Salud Laboral del sindicato remite un escrito a la dirección sugiriendo las actuaciones que cabría emprender para solucionar el problema.

- La empresa instala extractores de aire, pero los trabajadores manifiestan no apreciar mejoras sustanciales en las condiciones de temperatura.

- 29-10-92: El Comité insiste ante la Inspección, la cual responde que «dado el carácter de recomendación de las medidas propuestas no es posible exigir de la empresa su cumplimiento en plazos determinados».

- 10-2-93: Ante la reiteración de la denuncia por parte del Comité, la Inspección de Trabajo requiere al empresario para que «se haga rotar durante los meses de más calor a los trabajadores que… se hallan expuestos a una mayor temperatura».

- 24-3-93: Nueva denuncia a la Inspección recopilando todas las actuaciones realizadas en los tres años que dura el problema.

- 26-4-93: La Inspección requiere de nuevo al Gabinete de Seguridad e Higiene para que «determine si cabe la adopción de otras medidas… susceptibles de mejorar la situación».

- 14-7-93: El informe técnico sigue considerando que no hay riesgo de estrés térmico, pero que «consideramos que se debe proseguir con las medidas correctoras apuntadas en nuestro informe inicial».

- 30-6-95: Se consigue celebrar una reunión entre la dirección de la empresa, el Inspector de Trabajo y el Comité, en la que la empresa por primera vez se muestra favorable a intervenir.

- 19-7-95: Solicitud conjunta de la Dirección y Comité de Empresa al Gabinete de Seguridad e Higiene de una evaluación del confort térmico y propuesta de soluciones técnicas.

- 8-9-95: El informe técnico ya no está basado en los índices WBGT (estrés térmico), sino en el método de «Fanger» (evaluación del confort térmico) con lo que se viene a concluir que todos los puestos analizados presentan disconfort térmico y que, por tanto, se debe intervenir mediante una combinación de diversas medidas (aislamiento, extracción, ventilación, rotación, etc.).

- 1996: La empresa presenta un informe técnico elaborado por la mutua sobre el plan de actuaciones para mejorar el confort térmico.

FICHA DE TRABAJO 9
ANALISIS DE EXPERIENCIAS SINDICALES

Comenta con tus compañeros la estrategia sindical utilizada en los casos anteriores y los resultados obtenidos.

Describe brevemente el caso:

- Señala tres ventajas y tres inconvenientes del sistema de denuncias en materia de salud laboral.

VENTAJAS	INCONVENIENTES

- En este caso concreto, ¿crees que se ha utilizado la denuncia de manera adecuada? ¿Por qué?

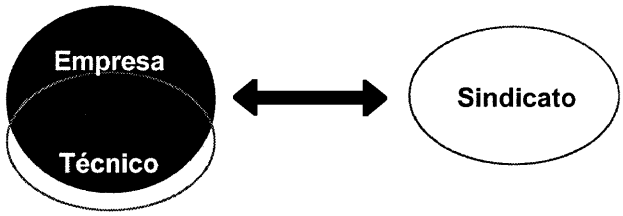
- ¿Se hubieran podido proponer otras iniciativas sindicales? ¿Cuáles?

- En vuestra experiencia, ¿qué estrategias sindicales se han mostrado más eficaces para conseguir mejoras concretas en salud laboral?

Marco general

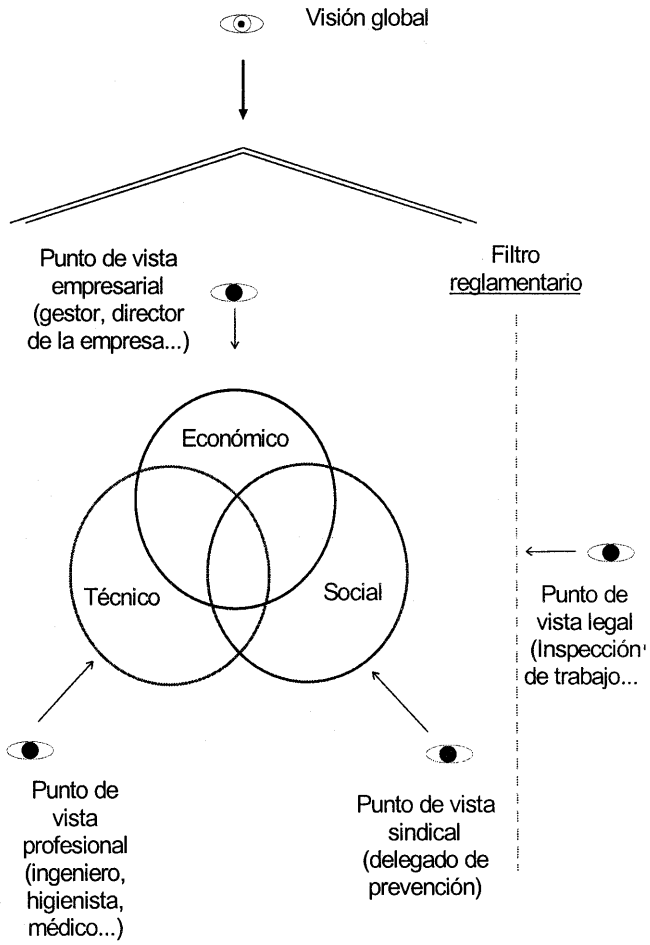
El control de las obligaciones legales del empresario forma parte de la estrategia sindical, pero convertirlo en el eje de actuación implica limitar la capacidad sindical de intervención (filtro normativo) y permite a la empresa un mayor condicionamiento de la actuación de los técnicos.

Modelo de intervención basado en el conflicto



Plantear la prevención como una cuestión sociotécnica implica abrir constantes espacios de negociación y participación. La acción sindical se sitúa aquí en un marco de interacción con los diferentes agentes sociales desde la propia autonomía, sin renunciar a mantener un punto de vista diferenciado.

Modelo de intervención basado en el diálogo social



Espectadores o actores?

Una opción estratégica es la de mantenerse como ***espectadores críticos:*** *podemos aplaudir o abuchear, abandonar la sala, decir públicamente que el espectáculo no nos gusta, elevar una protesta formal a la dirección, inlcuso denunciar a la compañía ante la Oficina del Consumidor… Pero lo que no vamos a poder es cambiar el guión, ni los actores, ni la puesta en escena.*

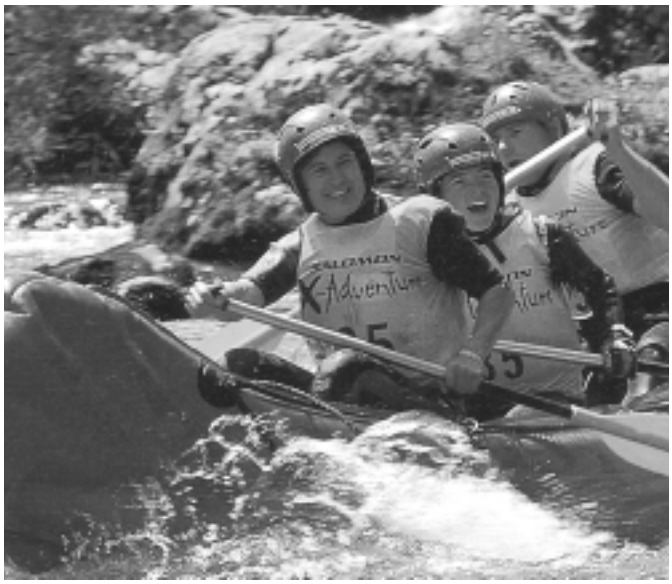
El verdadero sentido de la participación sindical en la evaluación de riesgos es el de tratar de condicionar las decisiones que se tomen. A partir de nuestra condición de ***actores interesados,*** *pretendemos ser escuchados y que se nos tenga en cuenta en todo el montaje. Queremos también que se respete nuestra autonomía para interpretar el papel que se nos ha asignado.*

¿Héroes o líderes?

El Delegado/a de Prevención es ante todo ***representante de los trabajadores/as.*** *Su función es ser portavoz del punto de vista de los trabajadores/as y conseguir que se impliquen en la prevención. Sin esta condición, la acción sindical carece de sentido. Preparar la acción colectiva del conjunto de los trabajadores/as es una tarea fundamental.*

¿Solo ante el peligro?

*La acción sindical en salud laboral no es un tema al margen de la **estrategia sindical global** sobre condiciones de trabajo. El conjunto de la estructura sindical debe implicarse y asegurar la coherencia de los planteamientos en salud laboral respecto a los objetivos generales en la empresa. El Delegado/a de Prevención ha de apoyarse y ser apoyado por el resto de representantes sindicales.*

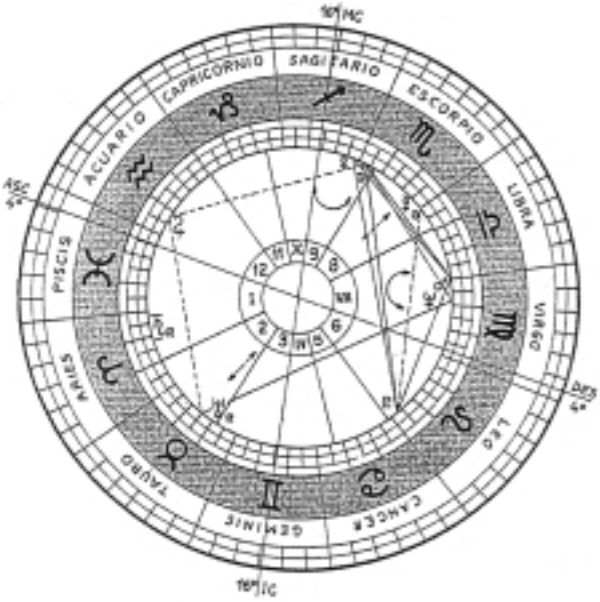


¿Hombre-orquesta?

Ni asumir papeles que no nos corresponden ni delegar en otras instancias nuestra función como representantes de los trabajadores/as. El Delegado/a de Prevención no debe convertirse en «miniespecialista» ni sustituir a los técnicos. Tampoco debe permitir una transferencia de las responsabilidades empresariales. Sin embargo, puede y debe hacer una ***aportación genuina e insustituible*** *en la tarea de organizar la prevención en la empresa.*

Rory Blackwell, de Starcross (Inglaterra), consiguió interpretar 108 instrumentos a la vez. Libro GUINNESS de los récords, 1992.

Convertir en visible lo invisible…



$\alpha + \omega / \pi =$ *riesgo tolerable*

¿Matemáticas o consenso?

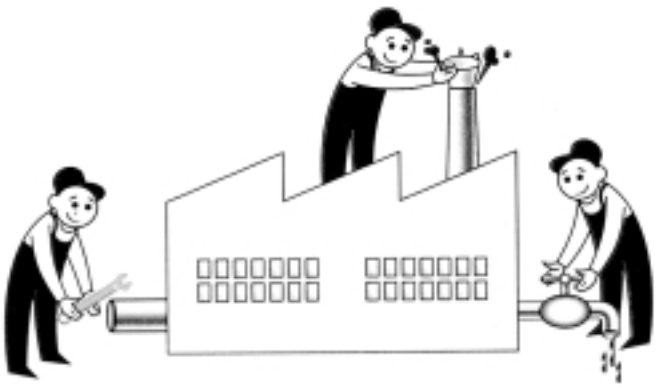
Prevenir es algo más que hacer números. Cuando se habla de riesgo aceptable hay que preguntar inmediatamente: «aceptable ¿para quién?». La lógica de la empresa no siempre coincide con los puntos de vista de los trabajadores/as que sufren el riesgo. Cuando los intereses son contradictorios, la vía de solución es la ***negociación,*** *no las fórmulas matemáticas. La evaluación de riesgos, la determinación de prioridades o la selección de medidas de prevención deben hacerse de forma consensuada. No son cuestiones puramente técnicas.*

¿Desviar problemas o solución de raíz?

*La **producción limpia** es el futuro de la prevención. Su objetivo es reducir los riesgos del proceso productivo tanto para las personas como para el medio ambiente. Con ello se incrementa la eficiencia preventiva, se reducen los residuos y emisiones y, a la larga, se ahorra dinero. Transferir al medio ambiente la contaminación interna de la empresa nunca es una buena solución.*

LEY DE LA CONSERVACION DE LA MIERDA: «Para limpiar algo hay que ensuciar otra cosa.»

NOTA: También se puede ensuciar todo sin limpiar nada.



¿Cómo hacer prevención?

▼ 10. Gestión de la prevención

Después de la reunión en el Comité de Salud y Seguridad, Paqui y Ricardo se reúnen para preparar las propuestas que aportarán la semana próxima. Para ello buscan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención qué documentación debe tener la empresa para asegurar una correcta prevención de los riesgos laborales.

Se dan cuenta de que además de la evaluación de riesgos, también debe haberse redactado un Plan de Prevención, además de haberse realizado los registros de la vigilancia de la salud y de las bajas laborales. Esto último les ha hecho reflexionar: si encontraran entre los datos de la vigilancia médica indicios de daños a la salud por exposición al plomo en la sección de esmaltes, seguramente sería más fácil impulsar la puesta en marcha de medidas preventivas.

Paqui y Ricardo comentan estas cuestiones y deciden proponer las siguientes actuaciones:

1. *Que la empresa asuma la prevención como parte de su política empresarial y que haga llegar al conjunto de la plantilla su objetivo de prevenir riesgos, y que ello se vea reflejado en apoyos humanos, materiales y económicos.*

2. *Recoger y estudiar los datos referidos a la salud de los últimos tres años, para lo que necesitarán la colaboración de la mutua que viene realizando la vigilancia médica y gestiona las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, y utilizar esa información para determinar qué es lo que puede estar produciendo estas enfermedades.*

3. *Completar la evaluación de riesgos que ya ha presentado la empresa con la opinión de trabajadores/as.*

4. *Negociar un Plan de Prevención a poner en marcha lo antes posible y los elementos que van a servir para comprobar si está cumpliendo con la finalidad de evitar los daños.*

Con todas estas propuestas, Paqui y Ricardo convocan al resto del Comité de Empresa para comentarlas antes de plantearlas en el Comité de Salud y Seguridad. Quieren asegurarse de que posteriormente se recogerán en la negociación del convenio colectivo.

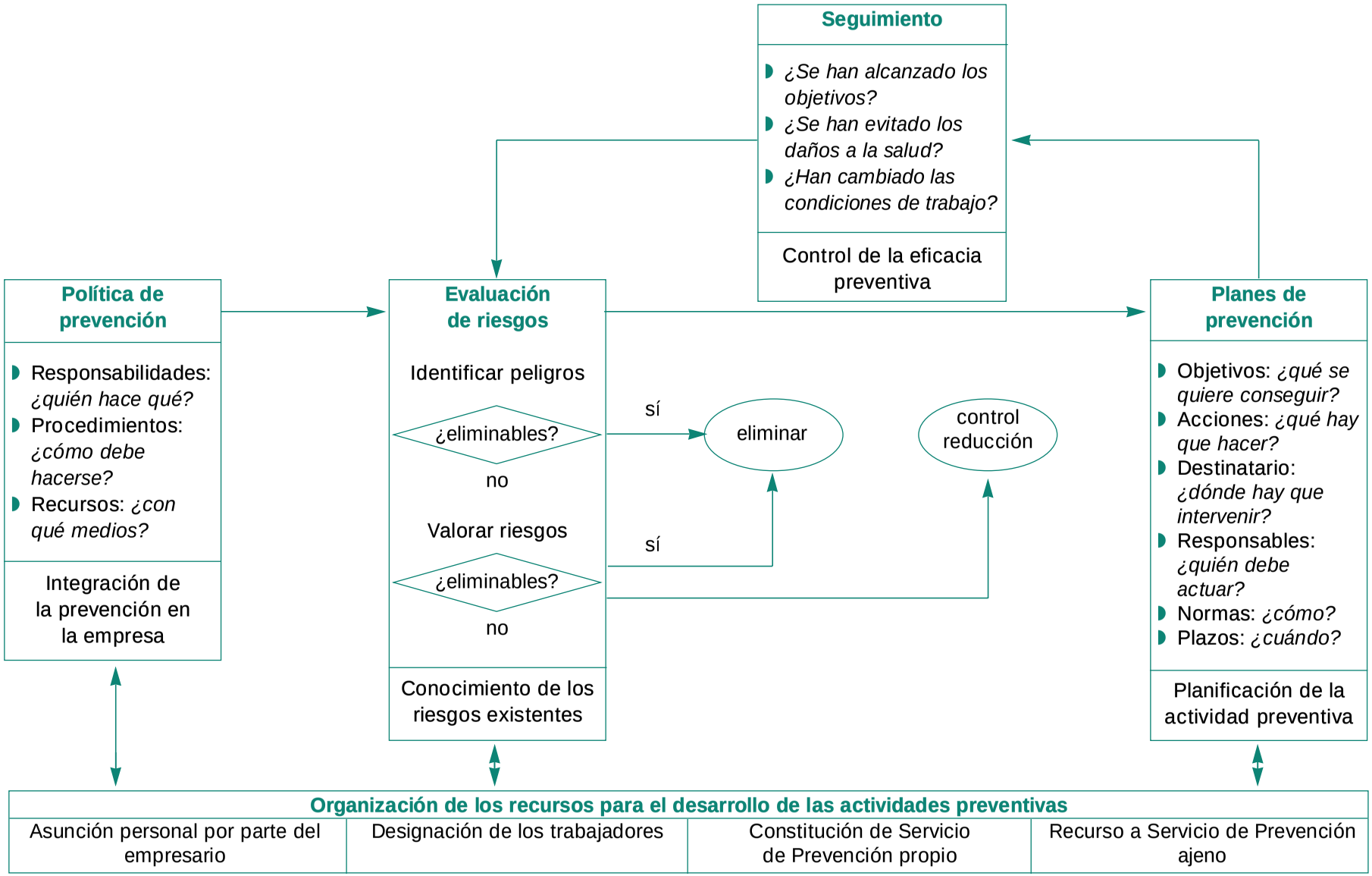
FICHA DE TRABAJO 10
INSTRUMENTOS DE GESTION

Localiza en los artículos 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 1, 2, 6, 7 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención los instrumentos previstos para la gestión de la prevención en las empresas a que hacen referencia Paqui y Ricardo, y señala qué utilidad deben tener.

INSTRUMENTO	***UTILIDAD***
Política de Prevención	
Evaluación de riesgos	
Plan de prevención	
Seguimiento y control	

Reglamento de los Servicios de Prevención

La acción preventiva en la empresa



▼ 11. La política de prevención

En la empresa papelera de Sergio y Pedro, la dirección ha enviado esta carta a todo el personal de plantilla, junto con el Manual de Prevención de la empresa, donde se recogen las buenas prácticas y los principios de la actividad preventiva.

Dirección
Octubre de 1998
Estimado colaborador:

Dirección de Fábrica entiende la prevención y la salud en el trabajo, como uno de los objetivos de mayor importancia en el quehacer diario.

Consecuente con este objetivo, Dirección ha impulsado, en colaboración con nuestro Comité de Seguridad y Salud, el desarrollo de nuestro Manual de Prevención que ahora presentamos y al cual os pedimos prestéis la mayor atención, y en donde se formalizan las directrices básicas de la prevención en el trabajo.

Es voluntad de esta Dirección, el dirigir los esfuerzos propios y de todo el colectivo a un fin común de mejora continuada de las condiciones de trabajo y reducción de la accidentalidad.

La consecución de estos objetivos ha de entenderse bajo los siguientes principios básicos:

- *El elemento humano, base de nuestra Empresa, significa para todo el personal de nuestro Centro de trabajo, cualquiera que sea su posición, una constante atención y cuidado.*
- *La prevención y salud en el trabajo implica una responsabilidad para todos sin excepción y diferente según el nivel jerárquico.*
- *Por encima de esta responsabilidad que nos obliga, hemos de conseguir que las motivaciones individuales de actuación dimanen de un íntimo convencimiento de adecuar nuestras formas individuales de trabajo hacia hábitos plenamente acordes con la prevención.*
- *Las prácticas de prevención están encuadradas dentro de la recientemente promulgada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y su razón de obligado cumplimiento trasciende de su aspecto legal tanto a razones morales y humanitarias como económicas.*
- *No entendemos la materialización o no de un accidente como el resultado del azar, sino como la conjunción de varios condicionantes que están en nuestras manos cambiarlos suficientemente para evitarlo. Las normas de prevención que se irán desarrollando son la concreción de las formas de trabajar que este Manual que hoy presentamos pone en juego y que junto con toda la cultura de seguridad acumulada durante tantos años, tienen que ser las directrices que posibiliten la consecución de nuestros objetivos de seguridad.*

Requerimos, pues, tu colaboración en la consecución de nuestro objetivo de mantener la salud, integridad y bienestar de todos los que trabajamos en este Centro.

DIRECTOR DE FABRICA

Los Delegados/as de Prevención han recibido la carta al mismo tiempo que el resto de compañeros, por lo que no saben si se trata de una carta integrada en una política preventiva bien definida o es simplemente una carta para «quedar bien». Ante estas dudas, acuerdan que lo correcto será reunirse con la dirección de la empresa y aclararlo. Y recordar a la empresa que antes de actuar o introducir cualquier cuestión en prevención de riesgos, ésta debe debatirse en el seno del Comité de Salud y Seguridad.

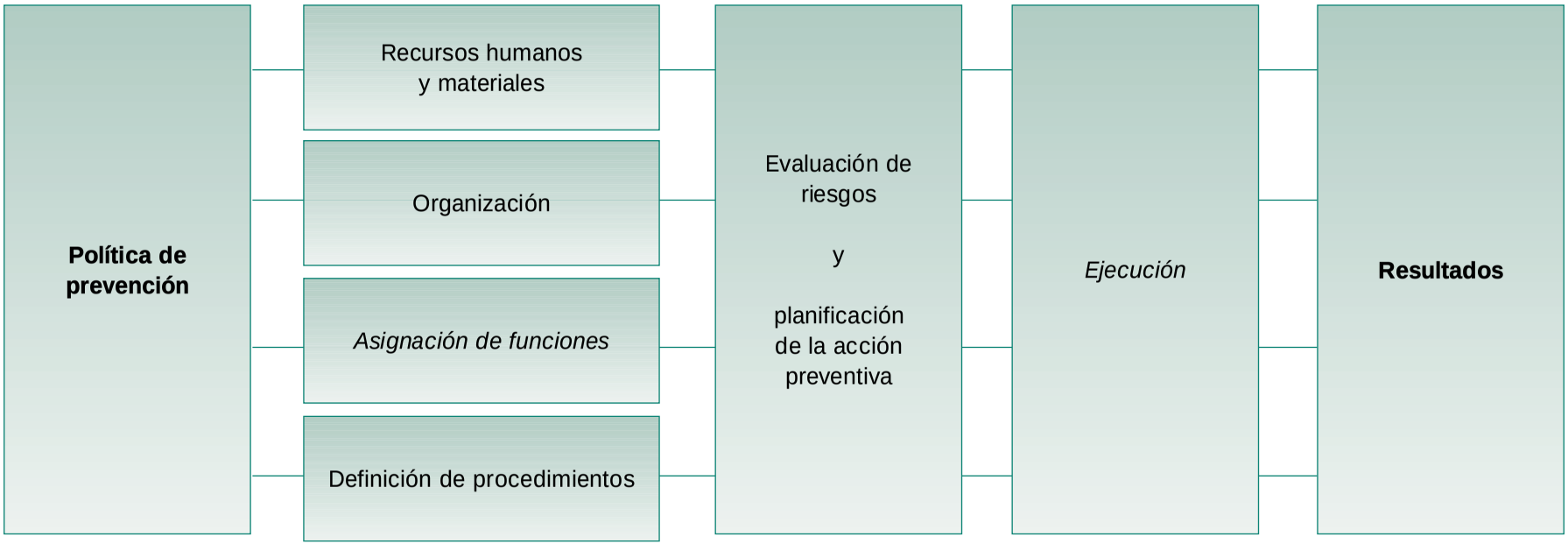
FICHA DE TRABAJO 11
LA POLITICA DE PREVENCION

1. Comenta con tus compañeros/as la carta que encabeza el tema y comprueba si cumple los requisitos del Reglamento de los Servicios de Prevención (artículos 1 y 2).

2. ¿Se han definido en tu empresa todos o alguno de estos elementos? ¿En qué términos?

POLITICA DE PREVENCION

ELEMENTOS



Política preventiva en la empresa

Criterios

- El éxito de la política preventiva depende de que sea vista como una responsabilidad empresarial básica y de que sea integrada a los sistemas de dirección existentes.

- El factor fundamental para el éxito de la política de prevención en el trabajo es que todos los trabajadores/as estén lo más involucrados posible en la planificación y en la toma de decisiones.

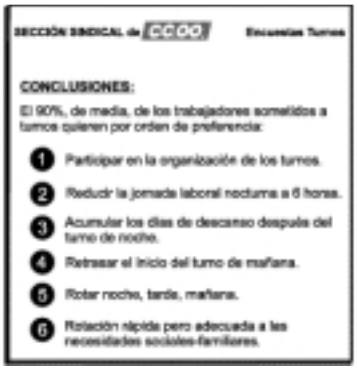
- La política de prevención en el trabajo tiene éxito cuando se basa en la estructuración de un proceso continuo de mejoras basado en un diálogo sobre las condiciones de trabajo en la empresa.

- Otro factor fundamental para el éxito de la política de prevención es que la empresa cumpla sus responsabilidades en cuanto a la normativa legal, los Servicios de Prevención actúen con criterios éticos y profesionales y la representación sindical incorpore la percepción subjetiva de trabajadores/as.

- El éxito de la política de prevención en el trabajo se puede medir por el número de indicadores a corto, medio y largo plazo.

Adaptado de: «Quality Criteria of Workplace Health Promotion», BKK, Bundesverband, 1999.

▼ 12. La evaluación de riesgos


SECCIÓN SINDICAL de CCOO Encuestas Turnos

CONCLUSIONES:

El 90%, de media, de los trabajadores sometidos a turnos quieren por orden de preferencia:

1. Participar en la organización de los turnos.
2. Reducir la jornada laboral nocturna a 6 horas.
3. Acumular los días de descanso después del turno de noche.
4. Retrasar el inicio del turno de mañana.
5. Rotar noche, tarde, mañana.
6. Rotación rápida pero adecuada a las necesidades sociales-familiares.

Francisco y Germán, Delegados de Prevención en una empresa de chapas y tableros acuden al Gabinete de Salud Laboral de su Unión Provincial para consultarle a José sobre la Evaluación de Riesgos (E.R.) que les ha presentado la empresa. La E.R. ha sido realizada por la mutua y como criterio de valoración se ha utilizado el método del INSHT. Este método establece diferentes niveles de actuación en función de la gravedad y probabilidad de los riesgos. Los delegados se sienten un poco perdidos ante el documento que tienen y necesitan asesoramiento para saber qué decirle a la empresa.

José les pregunta en primer lugar si la empresa les consultó en su día sobre el procedimiento a emplear; si han participado en la evaluación como Delegados de Prevención, y si se ha incluido la experiencia de los trabajadores/as en ella. La respuesta a todas estas preguntas es negativa, por lo que José les advierte que sólo por esas cuestiones formales la E.R. es irregular y podría rechazarse. Por otra parte, les comunica que sería conveniente asesorarse sobre el método empleado en la evaluación, por si no fuera adecuado, y evitar que en este caso la empresa pudiera volver a utilizarlo si tuviera que realizar una nueva E.R.

Por eso, consultan las Notas Técnicas de Prevención del INSHT, donde viene descrito el método utilizado por la mutua, y observan las deficiencias que éste tiene.

Francisco y Germán deciden hacer lo siguiente:

– Elaborar una nota donde se recojan las deficiencias en la forma de realizar la E.R. con observaciones respecto al método empleado.

– Recoger información entre los trabajadores/as sobre los riesgos a los que están expuestos, ya que la E.R. no contempla todos los riesgos presentes, como por ejemplo los riesgos derivados de la organización del trabajo o de las situaciones de desigualdad, cuando la plantilla de la empresa es en un 45% temporal, delegándose en estos trabajadores las tareas más penosas.

– También deciden estudiar sobre los métodos que se pueden emplear, aunque José les advierte que lo importante en estos momentos no es tanto el método que se emplea como que en él se recoja la experiencia de los trabajadores/as, y que todos estos datos se contrasten con los que proporciona la vigilancia de la salud.

***

En una empresa de calzados se ha dado otra situación de características parecidas: en este caso el método empleado está elaborado por la propia mutua. El Delegado de Prevención, Antonio, no sabe qué hacer porque no tiene ninguna referencia legal donde contrastar si el método es correcto o no, aunque incluye algún aspecto positivo: los técnicos han entrevistado a los trabajadores en el proceso de identificación de los riesgos, además de que en la propuesta de medidas preventivas se incluyen varias soluciones posibles.

FICHA DE TRABAJO 12
LA EVALUACION DE RIESGOS

A continuación (documentos 1 a 5) tienes un extracto de las dos evaluaciones anteriormente descritas. ¿Cuál te parece más apropiada? ¿Crees que sobra o falta algo? Analiza ambas evaluaciones de riesgos y propón qué se podría hacer.

Evaluación de riesgos. Documento 1

Listado de Evaluaciones **Fecha:**

Sección: SECCIONADORA DE LAMINADO	**Puesto de Trabajo:** OPERARIO SECCIONADORA		**Evaluación:** Inicial	
Fuente de Riesgo:	**Riesgo que puede generarse:**	**Clasificación:**	**Grado Severidad:**	**Probabilidad:**
4 Máquinas	110 Atrapamiento por o entre objetos	Bajo	3 Lesión leve	2 Posible
Fecha de la Evaluación:	**Fecha de la última evaluación:**	**Fecha de la próxima evaluación:**		

Realizada por:
Condición anómala: Los pedales de subida y bajada de mesa no tenian carcasa protectora frente accionamientos accidentales.
Acción correctora: Colocar carcasas.

Responsable de la realización: (Interno) , **Fecha prevista realización:** **Fecha de corrección:**

Sección: SECCIONADORA LONGITUDINAL	**Puesto de Trabajo:** OFICIAL SECCIONADORA		**Evaluación:** Inicial	
Fuente de Riesgo:	**Riesgo que puede generarse:**	**Clasificación:**	**Grado Severidad:**	**Probabilidad:**
22 Ruido	330 Exposición a ruido	Bajo	3 Lesión leve	2 Posible
Fecha de la Evaluación:	**Fecha de la última evaluación:**	**Fecha de la próxima evaluación:**		

Realizada por:
Condición anómala: Los niveles de ruido alcanzados eran de Leq = 88, 4 dB (A) y Lmax = 99, 5 dB (A)
Acción correctora: Utilizar protección auditiva. Revisar en buen estado de todo el material absorbente de carcasas envolventes de máquinas.

Responsable de la realización: (Interno) , **Fecha prevista realización:** **Fecha de corrección:**

Evaluación de riesgos. Documento 2

CUADRO DE CLASIFICACIÓN DE RIESGOS

	PROBABILIDAD DE MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO			
GRADO DE SEVERIDAD POSIBLE (Consecuencias) ↓	IMPROBABLE (EXTREMADAMENTE RARO, NO HA OCURRIDO HASTA AHORA)	POSIBLE (ES RARO PERO HA OCURRIDO EN ALGUNA PARTE)	PROBABLE (NO SERÍA NADA EXTRAÑO, HA OCURRIDO)	INEVITABLE (ES EL RESULTADO MÁS PROBABLE SI SE PRESENTA LA EXPOSICIÓN, OCURRIRÁ A LARGO PLAZO)
INCIDENTE (SIN LESIONES NI DAÑOS MATERIALES IMPORTANTES)	IRRELEVANTE	IRRELEVANTE	MUY BAJO	MUY BAJO
SIN LESIONES (CON DAÑOS MATERIALES)	IRRELEVANTE	MUY BAJO	BAJO	MEDIO
LESIÓN LEVE (CONTUSIONES Y EROSIONES)	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO
LESIÓN GRAVE (FRACTURA, AMPUTACIÓN, ENFERMEDAD CRÓNICA)	MUY BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
MUERTE	BAJO	ALTO	MUY ALTO	EXTREMADAMENTE ALTO

	FICHA DE VALORACIÓN DEL RIESGO	FECHA
EMPRESA :		
SECCIÓN: Molinería y malaxado		
PUESTO DE TRABAJO: Cilindro de tirar goma		Nº de Trabajadores 3

DESCRIPCIÓN DE LA TAREA:

En este puesto de trabajo se deposita los trozos de caucho virgen cortados de las balas en bruto. Los cilindros se encuentran a una temperatura inferior a los cien grados para prestarle fluidez al caucho.

PELIGROS LABORALES IDENTIFICADOS - VALORACIÓN

PELIGRO	VALORACIÓN	CAUSA
Agravamientos por o entre objetos	I	Elementos de transmisión que no están suficientemente protegidos Atrapamientos en los rodillos
Contactos térmicos	I	Cilindros calientes sin protección
Sobreesfuerzos	SC	Estiramiento del las tiras de caucho en el suelo
Vibraciones	SC	Posición de trabajo encima de la máquina
Golpes/Cortes por objetos o herramientas	SC	Cuchillo de corte
Carga Física. Posición	SC	Trabajo de pie y semiinclinado
Choque contra objeto inmóviles	I	Mesas con cantos vivos
Iluminación	C	Ver informe anexo
Contaminantes Químicos ambientales. Polvo	I	Ver informe anexo
Ruido	SC	Ver informe anexo

MEDIDAS PREVENTIVAS YA IMPLANTADAS

COLECTIVAS	INDIVIDUALES

VALORACIÓN: **C** (Riesgo Controlado) ; **SC** (Riesgo Semicontrolado) ; **I** (Riesgo Incontrolado)

* (Peligro por definir)

MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR

ATRAPAMIENTOS

Medidas Preventivas

- Los elementos móviles de las máquinas (de transmisión, que intervienen en el trabajo) deben estar totalmente aislados por diseño, fabricación y/o ubicación. En caso contrario es necesario protegerlos mediante resguardos y/o dispositivos de seguridad.
- Las operaciones de entretenimiento, reparación engrasado y limpieza se deben efectuar durante la detención de motores, transmisiones y máquinas, salvo en sus partes totalmente protegidas.
- La máquina debe estar dotada de dispositivos que garanticen la ejecución segura de este tipo de operaciones. .
- Instalar resguardos o dispositivos de seguridad que eviten el acceso a puntos peligrosos.
- La manipulación manual de objetos también puede originar atrapamientos a las personas. Se recomienda tener en cuenta las siguientes medidas:
  - Respecto a las características físicas de los objetos:
    Los objetos deben estar limpios y exentos de sustancias resbaladizas.
    La forma y dimensiones de los objetos deben facilitar su manipulación.
    La base de apoyo de los objetos debe ser estable.
  - El personal debe estar adiestrado en la manipulación correcta de objetos.
  - El nivel de iluminación debe ser el adecuado para cada puesto de trabajo.
  - Utilizar siempre que sea posible, medios auxiliares en la manipulación manual de objetos.

CONTACTOS TERMICOS

Medidas Preventivas

- Señalizar las condiciones térmicas (alta o baja temperatura) de conducciones, recipientes,, aparatos,, etc ...
- Correcta manipulación y mantenimiento de hornos, recipientes, etc...
- Utilización de herramientas adecuadas para la manipulación de piezas calientes y frías.
- Hacer uso de los Equipos de Protección Individual adecuados.
- Limitar el acceso a superficies calientes o frías mediante la colocación de resguardos protectores.

3.- CRITERIOS DE VALORACIÓN

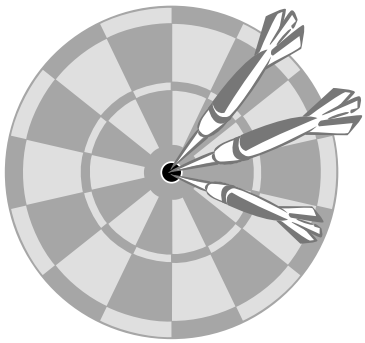
Los peligros laborales identificados se han valorado de acuerdo con los criterios recogidos en nuestro "Manual sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", que ya fue facilitado a la empresa, y que en esencia se fundamentan en establecer tres categorías de riesgo, denominadas: **Riesgo Controlado (C), Riesgo Incontrolado (I) y Riesgo Semicontrolado (SC)**, considerándose en este sentido, que un riesgo está **Controlado**, cuando se cumplan los siguientes requisitos :

- Los operarios han sido informados de los peligros inherentes a su puesto de trabajo.
- Los trabajadores han recibido la formación adecuada.
- Se han adoptado medidas de control que anteponen la protección colectiva a la individual.
- Se ha tenido en consideración la capacidad profesional de los trabajadores en materia de seguridad y salud a la hora de serles encomendada una tarea.
- Estar garantizado que sólo los trabajadores que han recibido información suficiente y adecuada pueden acceder a zonas de riesgo.
- Prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometerse trabajando.
- Buscar la integración de la técnica, la organización y condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
- Contemplar el binomio de adecuación estadística entre accidentes producidos y peligros identificados.

Asimismo, se considerará de forma genérica un riesgo como **Incontrolado**, cuando no cumpla ninguna de las condiciones señaladas anteriormente. Obviamente, se considerará un riesgo con la categoría de **Semicontrolado** cuando se cumplan parcialmente los requisitos exigidos.

Da qué pensar...

El método es un camino para llegar a alguna parte



Alicia: *¿Qué camino debo tomar?*

Conejo: *Eso depende de a dónde quieras ir.*

Alicia: *No voy a ninguna parte.*

Conejo: *En ese caso, da igual qué camino escojas.*

(Alicia en el país de las maravillas)

✔ Sin un objetivo claro, las opciones metodológicas son «palos de ciego».

✔ El objetivo (*¿dónde queremos llegar?*) condiciona el método (*¿por dónde vamos a ir?*) y las técnicas (*¿con qué instrumentos vamos a contar?*).

✔ Un mismo camino se puede recorrer con distintos vehículos dependiendo del destino final, las disponibilidades, los recursos, el tiempo, etc.

EVALUACION INICIAL

¿DONDE? *(RSP, art.4.1)*
Todos los puestos de trabajo con riesgos que no hayan podido evitarse.

¿QUE? *(RSP, art. 4.1)*
Condiciones de trabajo del puesto.
Características del trabajador/a.

¿COMO? (*RSP, art. 5.1)*
a) Determinación de elementos peligrosos.
b) Identificación de trabajadores expuestos.
c) Definición de criterios de valoración.
d) Selección de procedimientos de valoración.
e) Apreciación profesional o mediciones.
f) Valoración de los riesgos.

¿PARA QUE? *(RSP, art. 5.1 in fine; art. 3.1; art. 8)*
Proponer medidas de eliminación o control del riesgo.

REVISION DE LA EVALUACION (RSP, art. 4.2 y art. 6)

Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo o revisarse la evaluación correspondiente cuando se produzca cualquiera de las siguientes situaciones:

- Innovación o cambios en el proceso productivo.
- Cambios en las condiciones de trabajo.
- Incorporación de trabajadores/as especialmente sensibles a los riesgos.
- Detección de daños a la salud que muestren insuficiencias de las medidas preventivas.
- Existencia de plazos establecidos por la normativa para riesgos específicos.
- Periodicidad acordada entre empresa y representantes de los trabajadores.

INFORMACION (RSP, arts. 5.1, 5.2 y 6.1.a)

La evaluación de riesgos se realiza teniendo como base la siguiente información:

- Materias primas, características de los equipos de trabajo, complejidad de las tareas y organización del trabajo.
- Características y estado de salud de los trabajadores.
- Subjetividad de los trabajadores/as.
- Resultados de mediciones, análisis o ensayos.
- Investigaciones sobre las causas de los daños.

CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS (RSP, arts. 5.1 y 5.3)

- Si hay normativa, lo que ésta contemple.
- Si no la hay o no es lo suficientemente explícita:
  - Normas UNE.
  - Guías técnicas de instituciones oficiales (INSHT).
  - Normas internacionales.
- En ausencia de lo anterior: criterios técnicos.
- Posible consenso con los trabajadores/as.

Y ADEMAS…. (RSP art. 5.2)

- El procedimiento de evaluación deberá proporcionar confianza sobre su resultado.
- En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

▼ 13. El Plan de Prevención

En una fábrica de madera, los Delegados de Prevención, José y Satur, reciben por parte del empresario el documento de la evaluación de riesgos que se acaba de realizar. Ambos han participado en todo el proceso.

En el documento que les ha entregado se incluyen tres páginas en las que, a modo de resumen, se sintetizan las medidas que los técnicos de prevención proponen a la empresa para controlar los riesgos detectados. En estas hojas de «Planificación de la acción preventiva» se incluye la zona a la que se refiere la evaluación, las fechas de realización, el evaluador, las medidas preventivas, su prioridad y las fechas de implantación y de revisión. También existe un apartado para señalar la persona responsable de la acción, aunque estas casillas figuran en blanco.

Al estudiar el documento les surgen dudas, y José y Satur las comentan con la compañera del Gabinete de Salud Laboral del sindicato. Se preguntan:

- *¿Respecto a qué criterios se han establecido las prioridades?*
- *¿Por qué se señala tan sólo una alternativa preventiva para cada problema?*
- *¿Realmente son necesarios cuatro meses para tareas tan sencillas como pintar unas líneas amarillas en el suelo y señalizar una valla del almacén de productos químicos? ¿Es preciso esperar tres meses para que las maniobras de reparación se efectúen con las máquinas paradas?*
- *¿Por qué no aparece un grupo de medidas preventivas basadas en la formación de los trabajadores respecto a los riesgos a los que están expuestos?*

Plan de Prevención. Documento 1

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

EMPRESA: ZONA: General EVALUADOR:	EVALUACIÓN INICIAL: FECHA: 14/05/1999 EVALUACIÓN PERIODICA: ❒ FECHA:	HOJA 1

Nº Evaluación	Prioridad	MEDIDA PREVENTIVA RECOMENDABLE A IMPLANTAR	Fecha implantación
		Protecciones colectivas	
1	2	- Nivelar el suelo de los patios exteriores	15/9/99
2	3	- Limpiar patio trasero eliminando crematorio y retirar con mayor frecuencia los bidones y envases vacíos	15/8/99
3	3	- Poner señales de límite de velocidad a 10 Km/h y pintar rayas amarillas en el suelo de todas las entradas	15/8/99
4	3	- Colocar señal de stop en final de pared del almacén de muebles y pintar raya amarilla continua en el suelo	15/8/99
5	4	- Colocar aviso de 'frenar vehículo y frenar una marcha' en las rampas de los muelles de carga	15/7/99
6	3	- Montar escalera de acceso a la plataforma del extractor de ferricha	15/8/99
7	3	- Prolongar un metro los largueros de la escalera de acceso a los silos de serrín	15/8/99
8	3	- Montar protección perimetral a las escaleras de acceso a los silos de serrín	15/8/99
9	3	- Montar plataformas de trabajo protegidas en extractor de ferricha y en extractor de humos de la fundición	15/8/99
10	3	- Montar barandilla perimetral en parte trasera de la plataforma del silo de serrín	15/8/99
11	2	- Pintar con rayas amarillas y negras a 45º las plataforma del muelle de carga	15/9/99
13	2	- Vallar perimetralmente el recinto del almacén de combustibles	15/9/99
18	3	- Montar en las máquinas pilotos rojos de señalización de puesta en marcha	15/8/99
19	4	- Las maniobras para la preparación (topes, espesores, regulación, mantenimiento, etc.) se efectuarán siempre con la máquina parada.	15/7/99

Máxima prioridad = 5 Mínima prioridad = 1	RESPONSABLE: FECHA DE REVISIÓN: 15/11/1999

Plan de Prevención. Documento 2

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA			
EMPRESA: ZONA: General EVALUADOR:		EVALUACIÓN INICIAL: FECHA: 14/05/1999 EVALUACIÓN PERIODICA: ❒ FECHA:	HOJA 2
Nº Evaluación	**Prioridad**	**MEDIDA PREVENTIVA RECOMENDABLE A IMPLANTAR**	**Fecha implantación**
		Protecciones colectivas	
20	3	- La puesta en marcha de las máquinas, tras la parada por falta de fluido eléctrico, necesitará de una acción voluntaria	15/8/99
21	2	- Montar protector de correas a los extractores del silo de serrín	15/9/99
22	4	- Montar protector de correas en extractor de humos de la caldera	15/7/99
23	2	- Situar mangueras de agua en las tomas perimetrales	15/9/99
25	4	- Almacenar los productos químicos, en el almacén, por incompatibilidades	15/7/99
27	4	- No aparcar vehículos en las proximidades del deposito de oxígeno	15/7/99
		Información	
14	2	- Señalizar la valla del almacén de productos químicos con prohibición de fumar y materias inflamables	15/9/99
15	3	- Montar señales de 'ceda el paso' en las salidas de vehículos a la explanada delantera	15/8/99
16	3	- Señalizar las tomas de agua perimetrales	15/8/99
		Normas y procedimientos de trabajo	
12	2	- Establecer plan de limpieza de luminarias exteriores	15/9/99
17	3	- Establecer plan de revisión y mantenimiento de la caldera con empresa autorizada	15/8/99
Máxima prioridad = 5 Mínima prioridad = 1		RESPONSABLE: FECHA DE REVISIÓN: 15/11/1999	

Plan de Prevención. Documento 3

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA			
EMPRESA: ZONA: General EVALUADOR:		EVALUACIÓN INICIAL: FECHA: 14/05/1999 EVALUACIÓN PERIODICA: ❒ FECHA:	HOJA 3
Nº Evaluación	**Prioridad**	**MEDIDA PREVENTIVA RECOMENDABLE A IMPLANTAR**	**Fecha implantación**
		Normas y Procedimientos de Trabajo	
24	1	- Amarrar y poner cristal a cajas de BIEs en zona de almacén de tableros y señalizarlas.	15/10/99
26	4	- Los envases, distintos de los originales, deberán conservar las etiquetas indicativas.	15/07/99
28	3	- Todas las máquinas deberán tener la marca CE o disponer de ficha de seguridad (homologación)	15/08/99
Máxima prioridad = 5 Mínima prioridad = 1		RESPONSABLE: FECHA DE REVISIÓN: 15/11/1999	

Satur y José deciden que la propuesta presentada por los técnicos de prevención debe ser negociada en el seno del CSS, para que se designen responsables, se establezca un calendario de actuación más razonable y se revise si se agotan todas las medidas posibles.

FICHA DE TRABAJO 13
PLAN DE PREVENCION

Ayuda a José y Satur a saber si el Plan de Prevención que les han entregado está bien elaborado. Con ayuda de la legislación, comprueba:

- Si el Plan de Prevención contiene lo que debería incluir. Artículos 1, 2, 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

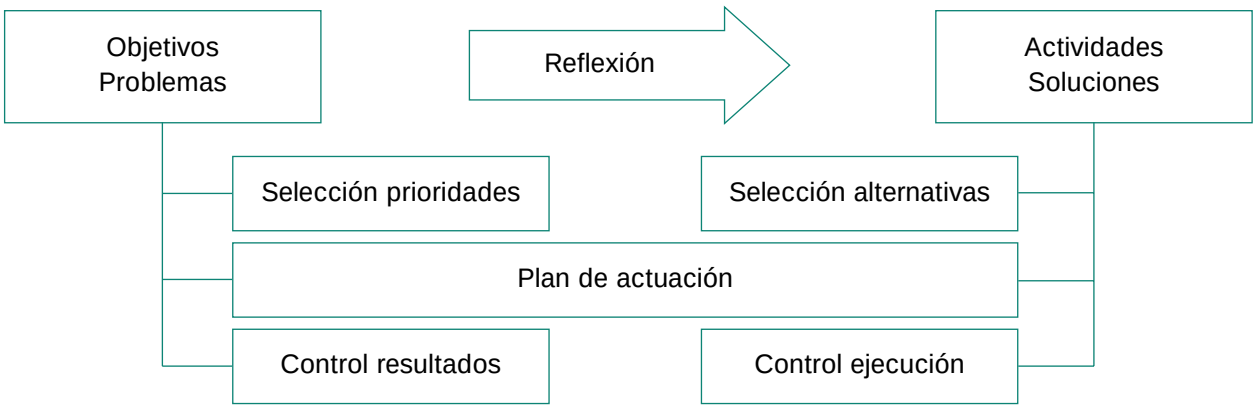
- Si se ajusta al procedimiento que contempla la ley y han participado en su elaboración los agentes en ella establecidos. Artículos 16, 31 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Si está bien orientado y se basa en los principios que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los artículos 14, 15, 16 y el RSP en los artículos 1 y 8.

Añade otras observaciones que harías al Plan de Prevención que les han entregado, si lo deseas.

¿Qué es planificar?

La planificación es un proceso de reflexión a través del cual somos capaces de **seleccionar objetivos** según un orden de prioridad, **elegir las soluciones** óptimas entre distintas alternativas, **decidir las acciones** que han de emprenderse y **asignar los recursos** necesarios teniendo en cuenta también los **tiempos** o momentos más propicios.



Esta organización de las acciones para solucionar los problemas de salud laboral que previamente se han identificado es la que va a constituir el Plan de Prevención.

Una vez formulado, el Plan de Prevención tiene dos tipos de acciones fundamentales: la ejecución de las medidas propuestas y la verificación de los resultados de las mismas. Este control o comprobación nos dirá si las medidas han sido adecuadas y eficaces y qué objetivos no hemos logrado alcanzar. A esta evaluación de las acciones la llamaremos seguimiento o control del plan.

¿Qué debe contener un Plan de Prevención?

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCION

Art. 2. La acción preventiva integrada supone la implantación de un Plan de Prevención de riesgos que debe incluir:

- Estructura organizativa.
- Funciones.
- Prácticas y procedimientos.
- Recursos.

Arts. 8 y 9. La planificación de la actividad preventiva debe contemplar los siguientes contenidos:

- Actividades para eliminar o controlar y reducir los riesgos (priorización según magnitud del riesgo y número de expuestos).
- Asignación de recursos humanos y materiales, así como económicos.
- Integrar coordinadamente programas «transversales»:
  - Medidas de emergencia.
  - Vigilancia de la salud.
  - Información.
  - Formación.
- Programa anual de actividades con distribución en fases.
- Establecer mecanismos de seguimiento y control periódico.

¿Quién hace qué en el Plan de Prevención?

LEY DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Art. 16. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la evaluación de riesgos laborales.

Art. 31.

- Los Servicios de Prevención proporcionarán a la empresa asesoramiento y apoyo en el diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- Así como en la determinación de prioridades, adopción de medidas preventivas y evaluación de su eficacia.
- Las actividades de planificación podrán ser realizadas por personas capacitadas de nivel intermedio o superior según complejidad de la misma excepto las de vigilancia de la salud, que serán siempre función de nivel superior (arts. 36 y 37 Reglamento de los Servicios de Prevención).

Art. 39.

- El Comité de Seguridad y Salud (o, en su defecto, los propios Delegados de Prevención, art. 36 LPRL) es competente para participar en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en las empresas.
- Así como para promover iniciativas de prevención mediante mejora de las condiciones de trabajo o corrección de las deficiencias existentes.
- (La negativa empresarial a estas propuestas deberá ser motivada, art. 36.4 LPRL).

Principios que debe respetar un Plan de Prevención

RSP

Art. 1. Prevención integrada

- Implica la obligación de incluir la prevención:
  - En cualquier actividad que realicen u ordenen los distintos niveles jerárquicos de la empresa.
  - En todas las decisiones que adopten.

Art. 8. Orientación preventiva

a) normativa específica

b) principios preventivos (LPRL, art. 15):

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los que no se pueden evitar.
- Control en origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- Adaptación a la evolución de la técnica.
- Sustitución de lo peligroso.
- Integración de medidas técnicas, organizativas y sociales.
- Anteponer la protección colectiva a la individual.
- Formación a los trabajadores.

LPRL

Art. 14. Acción permanente

- Es obligación del empresario perfeccionar continuamente los niveles de protección existentes y adaptar la prevención a las circunstancias que puedan incidir en la realización del trabajo.

Art. 15. Efectividad de la prevención

- Debe ser independiente de las distracciones o imprudencias no temerarias del trabajador.

Art. 16. Seguimiento

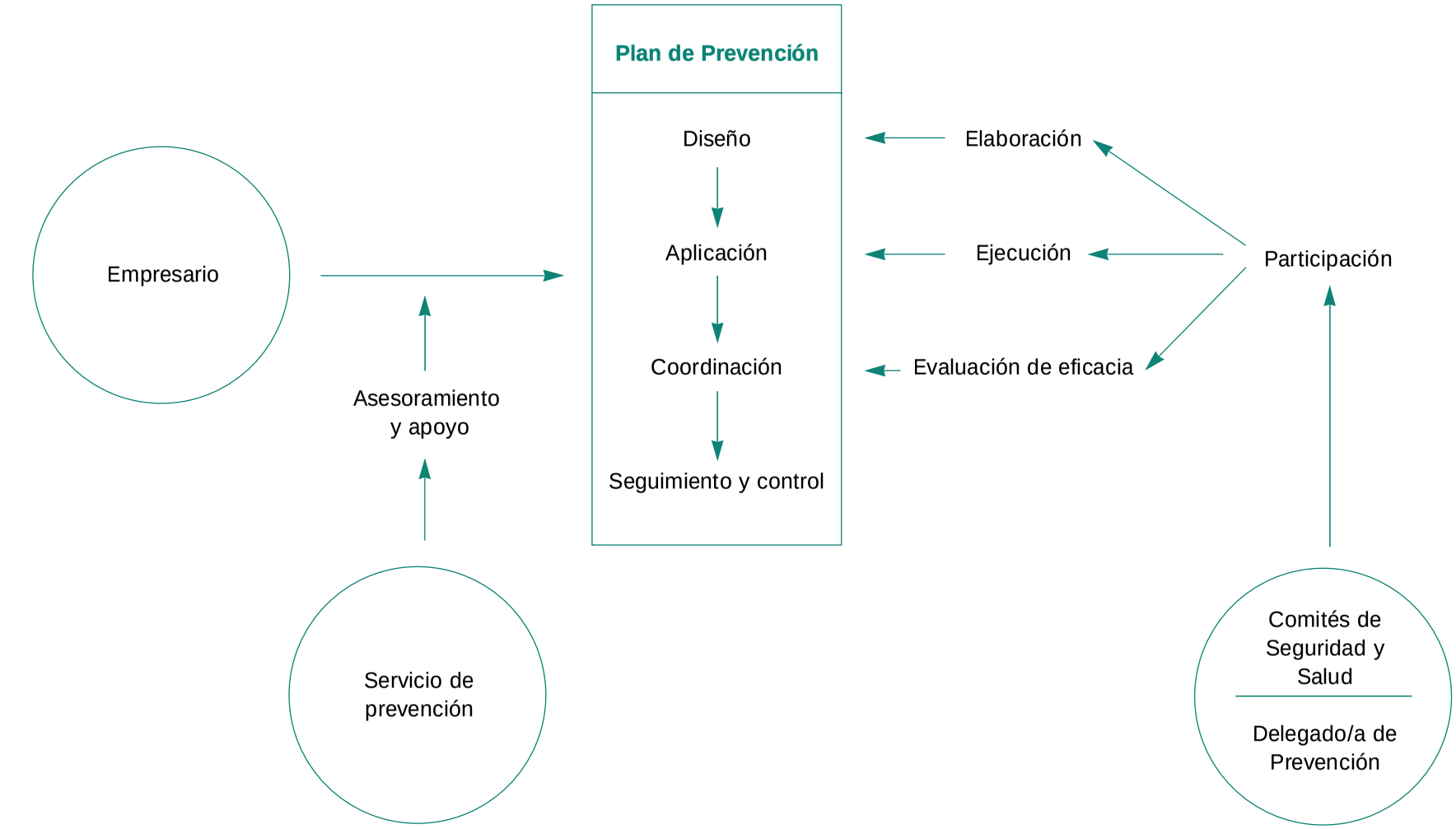
- Debe contemplar la vigilancia de la salud (la aparición de daños implica actualizar la evaluación) y los controles periódicos del ambiente de trabajo que se consideren necesarios (la comprobación de inadecuación de las actividades a los fines de protección requeridos implica modificar dichas actividades).

Nivel de protección

- El empresario realizará aquellas actividades de prevención que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE PLANIFICACION

Criterios normativos (LPRL / RSP)



▼ 14. La vigilancia de la salud

Juan y Rosa son Delegados de Prevención en una empresa de transportes. El servicio médico de la empresa está convocando al personal que desee hacerse las pruebas periódicas de control de vigilancia de la salud. Como siempre, son pruebas de acceso voluntario, por lo que no todos los empleados pasan por ellas. Este año las van a adelantar a septiembre, a pesar de que siempre las hacían en noviembre. Las pruebas que les van a hacer son las mismas para toda la plantilla: análisis de sangre, audiometrías y un cardiograma. Además, para los hombres un análisis urológico, y para las mujeres una mamografía.

El trabajo de los empleados/as de la empresa consiste, principalmente, en tareas de control de mercancías, facturación, entrada y salida de paquetería, por lo que la mayoría de las tareas requieren trabajar con pantallas de ordenador, archivo, administración, contestar al teléfono, hacer fotocopias, etc. Su puesto de trabajo se ubica en un edifcio anexo a la zona de embarque, en el que hay aire acondicionado y está bastante limpio comparado con el resto de la empresa, sobre todo comparado con los trabajadores/as de almacén.

Juan y Rosa están insatisfechos con el tipo de pruebas que van a realizarse y quieren plantear a la empresa una revisión del tipo de acciones destinadas a conocer el estado de salud de los trabajadores/as.

FICHA DE TRABAJO 14a
LA VIGILANCIA DE LA SALUD

¿Consideras que las pruebas de vigilancia de la salud que se les hacen a empleados/as son las adecuadas? ¿Por qué?

¿Qué crees que deberían perseguir los exámenes de salud que se realicen a los trabajadores/as? ¿Qué tipo de información deberían recabar? ¿Para qué?

Elabora un esquema con las propuestas que se podrían presentar para implantar un verdadero sistema de vigilancia de la salud en la empresa.

¿En qué argumentos legales se podrían apoyar estas propuestas?

FICHA DE TRABAJO 14b
LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Comenta con tus compañeros las siguientes opiniones de trabajadores/as sobre los reconocimientos médicos. ¿Qué responderías a las siguientes afirmaciones?:

«No sirven para nada. Te saquen lo que te saquen, al final vas a tener que volver al mismo trabajo. Es preferible no saber lo que tienes. Al menos no te amargas la vida.»

«Los reconocimientos médicos me parecen muy bien y tendrían que hacerse más a menudo. Cada seis meses, por lo menos.»

«Antes estaban mejor (los reconocimientos). Te hacían radiografías, electros, de todo. Ahora, sólo cuatro cosas y ya está.»

«¡Pero si ni siquiera me han preguntado cuál es mi puesto de trabajo!»

«Pues a mí el médico me ha pasado una encuesta y, sin más, me ha dicho que hasta dentro de un par de años no tengo que volver.»

Del reconocimiento médico a la vigilancia de la salud

Reconocimiento médico equivale a examen de salud y consiste en observar o analizar distintos aspectos de una persona para determinar si goza de buena salud o sufre algún tipo de alteración.

Vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo. Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas; uno vigila un local para evitar robos o vigila al niño para que no se caiga. Vigilar la salud de los trabajadores es, pues, estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

Dicha vigilancia se puede llevar a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Esto es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras; por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc. Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

La vigilancia de la salud debe concebirse como una recogida de información esencial para detectar los riesgos que pueden provocar daños a los trabajadores/as. Para que se pueda extrapolar esta relación, no es suficiente con ofrecer a los trabajadores/as revisiones médicas generales, sino que «el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo», (art. 22.1 LPRL), y por lo tanto dichas revisiones deberán tener en cuenta los riesgos del trabajo propios de cada puesto.

Hay que tener una idea de qué alteraciones cabe esperar en unas determinadas condiciones de trabajo y concentrarse en ellas de manera especial. Por eso se habla de reconocimientos médicos específicos.

Sucede que a veces la señal de alarma no se dispara por un caso aislado, sino por una acumulación excesiva de individuos con parecidas alteraciones de salud. Tal vez una trabajadora con desarreglos menstruales no parezca un problema muy importante, pero si más de la mitad de las trabajadoras de una sección refieren este tipo de desarreglos hay que empezar a preocuparse. La vigilancia de la salud, a diferencia del reconocimiento médico, no se ocupa sólo de las señales individuales, sino también, y sobre todo, de las colectivas.

La vigilancia de la salud puede servir tanto para detectar nuevos problemas como para saber si algo está fallando en la prevención. Ello requiere una nueva orientación de los reconocimientos médicos tradicionales, y así se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El sentido de la vigilancia de la salud es impedir que ésta se deteriore o, en todo caso, detener lo más pronto posible dicho deterioro, si es que no se pudo evitar.

El mejor indicador de que la prevención funciona es la ausencia de daños a la salud. Si éstos aparecen a pesar de haber tomado medidas de control del riesgo, es que lo que se ha hecho no es suficiente.

Cambiar la tradición de los reconocimientos médicos

- El reconocimiento médico debe considerarse una actividad complementaria de la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo.

- Debe servir para detectar precozmente enfermedades y alteraciones relacionadas con los riesgos a los que está expuesto cada trabajador.

- Dichas alteraciones deben ser objeto de estudio mediante la evaluación (o reevaluación) de los riesgos del puesto de trabajo.

- Los resultados de los reconocimientos deben analizarse en su conjunto por si aparecen un número de casos de enfermedad mayor de lo esperado.

- Los exámenes médicos no deben sustituir la necesaria intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo, sino favorecerla.

- Todo ello debe realizarse con plenas garantías científicas, respetando la imparcialidad e independencia de los profesionales de la salud y con la más estricta protección de los derechos de los trabajadores a la intimidad y a la confidencialidad de los datos sanitarios.

Propuestas para una estrategia sindical

Algunos ejemplos de participación activa en vigilancia de la salud:

- Introducir informaciones de salud en las evaluaciones de riesgo.
- Incluir la vigilancia de la salud en los Planes de Prevención.
- Intervenir en la definición de los riesgos objeto de vigilancia.
- Colaborar en la organización de la vigilancia de la salud.
- Conocer y evaluar los resultados colectivos de las actividades de vigilancia de la salud.

Al mismo tiempo, el Delegado/a de Prevención debería estar atento y asegurarse de que los reconocimientos médicos se basan en los protocolos aprobados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, de que se desarrollan con un respeto estricto a los derechos de los trabajadores/as o de que se mantienen criterios rigurosos de ética e independencia profesional.

Requisitos legales de la vigilancia de la salud

La legislación recoge una serie de requisitos que deben reunir las actividades de vigilancia de la salud.

*a) ¿**Qué** actividades comprende?*

- Recogida de información sobre el estado de salud de los trabajadores para identificar riesgos (RSP 5.1).
- Evaluaciones periódicas de salud y exámenes médicos (RSP 37.3.b).
- Estudios de absentismo por enfermedad (RSP 37.3.d).
- Investigación de las causas de los daños para la salud y análisis epidemiológicos (RSP o.1).

*b) ¿**Cómo** se deben realizar?*

- Orientarse en función de los riesgos a que está expuesto el trabajador (LPRL 22.1; RSP 37).
- Optar por los reconocimientos o pruebas que causen menos molestias al trabajador (LPRL 22.1).
- Adecuarse a los protocolos específicos elaborados por el Ministerio de Sanidad y Consumo (RSP 37.3.c).
- Incluir una historia clínico-laboral en la que consten las distintas exposiciones a riesgos, las dolencias del trabajador/a y los resultados de las exploraciones, análisis o estudios complementarios (RSP 37.3.c).
- Analizar los resultados con criterios epidemiológicos (RSP 37.3.f).
- Respetar la intimidad y la dignidad de la persona y el derecho a la confidencialidad (LPRL 22.2).
- Comunicar los resultados a la persona interesada (LPRL 22.3).
- No utilizarla con fines discriminatorios (LPRL 22.4).

*c) ¿**Quién** puede llevarlas a cabo?*

- Forma parte de las funciones del Servicio de Prevención (LPRL 31.3.f).
- Para poder realizarla dichos servicios deben contar al menos con un médico y un ATS/DUE con formación especializada en salud laboral (RSP 37.3.a).
- En general las actividades de vigilancia de la salud deben ser realizadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada (LPRL 22.o).

*d) ¿**Cuándo** deben realizarse acciones de vigilancia de la salud?*

- En el momento de la evaluación de riesgos (indicadores sanitarios)(RSP 5.1).
- Tras la incorporación de un nuevo trabajador/a al trabajo (RSP 37.3.b.1).
- Cuando a un trabajador/a se le asigne una tarea que suponga nuevos riesgos para su salud (RSP 37.3.b.1).
- Tras una ausencia prolongada del trabajador/a por motivos de salud (RSP 37.3.b.2).
- Periódicamente, de acuerdo con protocolos específicos (RSP 37.3.b.3; 37.3.c).

VIGILANCIA DE LA SALUD

Condiciones de realización (LPRL art. 22 / RSP art. 37.2)

Específica: adaptada a los riesgos del puesto de trabajo y a las características personales
(protocolos + historia clínico-laboral + vigilancia colectivos)

Voluntaria: con consentimiento del trabajador/a
- vigilancia necesaria para evaluar el riesgo
- peligro para sí mismo o para terceros
- disposición legal que imponga obligación

Confidencial: salvo consentimiento expreso de la persona interesada

Preventiva: aptitud para el puesto o necesidades de prevención
- información al empresario o a las personas con funciones de prevención
- vigilancia epidemiológica (resultados + bajas)

VIGILANCIA DE LA SALUD

Objetivos
- Identificación y evaluación de riesgos.
- Identificación trabajadores/as especialmente sensibles.
- Detección precoz de alteraciones de la salud.
- Evaluación de la eficacia de la prevención.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Uso de los datos

- Los resultados nunca deben utilizarse con fines discriminatorios para los trabajadores.
- Los registros médicos deben conservarse adecuadamente.
- El trabajador debe tener acceso a sus propios registros.
- Los resultados de los exámenes médicos deben ser explicados claramente al trabajador interesado.
- Debe respetarse el carácter confidencial de los registros.
- Los trabajadores y sus representantes deben tener acceso a los estudios realizados a partir de registros médicos.
- Los resultados de los registros médicos deben facilitarse para la realización de estudios que puedan contribuir a la prevención.

Recomendación 177 (Convenio 170 OIT), 1990

VIGILANCIA DE LA SALUD

Principios éticos
- Definir claramente los objetivos de los exámenes médicos.
- Validez y fiabilidad de las pruebas utilizadas.
- Preferir métodos no invasivos y exploraciones inocuas.
- Consentimiento informado del trabajador/a.
- Explicación al trabajador/a de los resultados.
- Posibilidad de impugnación de las conclusiones.
- Información al empresario en términos de aptitud laboral.
- Información a terceros sólo previo consentimiento del informado.
- Salvaguardar la seguridad de terceros.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Reconocimientos médicos (Ley General de Seguridad Social 196-197 / RSP art. 37.2)

Previo: las empresas que tengan que cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional están *obligadas* a practicar reconocimientos médicos previos al inicio de la actividad laboral (LGSS).

Inicial: después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas con nuevos riesgos.

Periódicos: *a intervalos fijados en los protocolos específicos.*

Por baja: *tras una ausencia prolongada por motivos de salud para descubrir eventual origen profesional de la baja y recomendar acciones apropiadas.*

▼ 15. Seguimiento y control sindical

Hace ya un año que en la empresa de José y Satur se elaboró el Plan de Prevención y se puso en marcha el calendario con las medidas a adoptar frente a los riesgos detectados en la empresa. Durante este tiempo se han realizado varios cursos para el entrenamiento de los trabajadores en el manejo de maquinarias, cursos de primeros auxilios, se han modificado algunos turnos, y se ha cambiado el horario de trabajo. También se han realizado reuniones informativas sobre los nuevos procedimientos de funcionamiento en algunas secciones. Se han señalizado algunas zonas y se han instalado extintores y mangueras. También se repartió un folleto con instrucciones sobre qué hacer en caso de emergencia. Se ha ampliado el equipo encargado de la limpieza. También ahora, la maquinaria que se adquiere está homologada conforme a la normativa europea y hay pocos productos que carezcan de etiqueta identificativa.

Pero José y Satur no están tranquilos. Durante este tiempo han visto cómo se ponían en marcha actividades como estas, y ellos mismos han participado en algunas o promovido otras, como, por ejemplo, informar a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos. Sin embargo, no saben si todas estas acciones están consiguiendo mejorar la salud en la empresa.

FICHA DE TRABAJO 15
SEGUIMIENTO Y CONTROL

Ayuda a José y Satur. ¿La salud laboral en la empresa se acaba con el Plan de Prevención? ¿Tú qué crees? ¿Por qué?

¿Pueden hacer algo? ¿Qué dice la ley?

¿Qué deben hacer ahora? Propón acciones y justifica el porqué.

¿Qué instrumentos pueden utilizar? ¿Qué conseguirán con cada uno?

Seguimiento y control sindical. ¿Qué es eso?

Siempre que llevamos a cabo una actividad, por insustancial o poco importante que pueda parecer, estamos teniendo en cuenta dos tipos de objetivos. Pongamos un ejemplo cotidiano: es sábado y debemos ir de compras.

Por un lado, tenemos objetivos de **resultado:** necesitamos unos zapatos y llenar la nevera; por otro, están los objetivos de **actividad:** tendremos que visitar algunas cuantas tiendas y quizá ir al banco o poner gasolina antes.

Cuando se planifica la prevención se actúa del mismo modo. Buscamos unos objetivos de resultados: rebajar el nivel de ruido, evitar que los trabajadores/as se intoxiquen o se estresen..., y por otro, se fijan unas determinadas tareas a cumplir: aislar la máquina ruidosa, comprar productos no tóxicos o conseguir más autonomía para los trabajadores/as.

Es evidente que *el éxito o fracaso se mide sobre todo en términos de resultados* y no respecto a las actividades realizadas. Podemos visitar muchas tiendas y volver de vacío a casa.

De esta manera, el delegado/a debe ejercer funciones de seguimiento y control sobre los resultados conseguidos y también sobre las propias actividades preventivas. También lo dice la ley. En el art. 36.1 a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece como competencia del Delegado/a de Prevención *«colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva»,* y en el punto d) del mismo artículo *«Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales».*

Debes tener en cuenta también que hay dos situaciones especiales en las que el Delegado/a de Prevención debe ejercer necesariamente estas competencias:

- En las situaciones en las que se exige una revisión de la evaluación de riesgos.
- En la aplicación del Plan de Prevención.

.En resumen, lo que se pretende a través del control y seguimiento es:

- Comprobar que se están llevando a cabo las medidas incluidas en el Plan de Prevención
- Verificar que se están alcanzando los objetivos de prevención fijados.
- Garantizar que se revisa/actualiza la evaluación de riesgos tal y como se contempla en la legislación.
- Garantizar que el Plan de Prevención se actualiza cuando se den dichas modificaciones.
- Comprobar que los trabajadores/as están satisfechos con las mejoras que se están produciendo.

Control de la eficacia y control del proceso

Para un seguimiento eficaz, el delegado/a debe tener claras un par de cosas:

- ¿Se está haciendo lo que se dijo o lo que se acordó que se haría? El delegado/a ha de poder controlar el cumplimiento de las acciones que se llevan a cabo.

- ¿Se están consiguiendo los resultados que se pretendían? El Delegado/a de Prevención debe poder saber si éstos concuerdan o no con los objetivos previstos.

Así, nos encontramos con dos tipos de seguimiento y control. Uno va dirigido a controlar el **proceso** (objetivos respecto a las actividades a realizar), y el otro va dirigido a controlar **la eficacia** (objetivos de resultados) de las medidas acordadas en el Plan de Prevención.

Control de la eficacia o de los resultados

Lo que pretendemos controlando la eficacia es asegurarnos que se realiza realmente una mejora de las condiciones de trabajo.

Es decir, queremos comprobar por nosotros/as mismos:

- ¿Qué se está cambiando realmente?

- ¿En qué medida los cambios suponen mejoras en el nivel de salud?

- ¿Qué piensan los trabajadores/as de los cambios y de las mejoras?

Buscar respuesta a la primera pregunta y a la última no es excesivamente complicado. Consiste en repetir actuaciones como la observación de condiciones de trabajo y la consulta con los trabajadores/as.

Responder a la pregunta sobre en qué medida los cambios se traducen en mejoras de salud es un poco más complicado. Aquí de lo que se trata es de hacer un juicio de eficacia de forma que podamos comprobar con certeza si se consiguen o no los objetivos del plan. En principio, hay dos formas de comprobarlo:

- Verificando que las condiciones de trabajo actuales se corresponden con las que se definieron como aceptables o buenas (por ejemplo, que los actuales niveles de exposición a contaminantes no superan los limites establecidos; que se ha organizado el trabajo contemplando las pausas adecuadas; que el rediseño de un puesto de trabajo cumple con los criterios ergonómicos fijados; que el nivel de iluminación corresponde a los mínimos acordados para cada tarea; etc.). Esto requiere controles técnicos periódicos que debemos exigir y cuyos resultados debemos valorar.

- Asegurándose que no se producen daños a la salud atribuibles a las condiciones de trabajo. Esta es realmente la «prueba del algodón». Si a pesar del Plan de Prevención se siguen produciendo daños a la salud, significa que no es un buen plan y hay que cambiarlo. La vigilancia sanitaria, la investigación de accidentes y el seguimiento de los indicadores de salud son los instrumentos adecuados, y el Delegado/a de Prevención debe también poder elaborar su propio criterio al respecto.

Controlar el proceso o las actividades

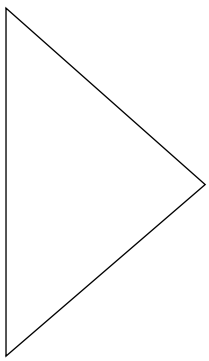
Lo que pretendemos controlando el proceso es que se respeten las «reglas del juego» establecidas en el Plan de Prevención. Es decir, la práctica preventiva en una empresa no consiste sólo en aplicar medidas de prevención/protección, en aquellos puestos que lo necesiten, de un modo puntual y aislado. Para controlar y reducir los riesgos detectados en la evaluación es imprescindible diseñar un plan que:

- Integre la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Defina las funciones y responsabilidades de cada cual.
- Establezca los plazos de realización.
- Marque los mecanismos de coordinación, a efectos preventivos, entre las distintas áreas dentro de la empresa.
- Asigne una dotación económica para realizar cada una de las actividades.

Planteamos la necesidad de que los Delegados/as de Prevención hagan un seguimiento del proceso de desarrollo del plan por dos razones básicas:

1. Todos estos contenidos a los que acabamos de aludir están expresados en la legislación como obligaciones del empresario (Ley de Prevención de Riesgos Laborales: art. 14, Reglamento de los Servicios de Prevención: art. 1).

2. La ausencia, en la mayoria de las empresas, de una cultura preventiva y una dinámica de trabajo en estos temas hacen especialmente necesario el establecer esas «reglas del juego». Unas pautas que regulen cómo, quién, cuándo y con qué recursos se van a realizar las intervenciones preventivas. Las formas son importantes, ayudan a crear hábitos, y nos ayudan a consolidar mecanismos de participación.

Si…		**Entonces…**
1. Si no se ha hecho lo que se dijo que se haría donde debía de haberse hecho, en los plazos acordados *2. Si lo que se ha hecho* no se ha hecho bien, no es suficiente, no evita todos los daños *3. Si los trabajadores/as* no notan las mejoras, ponen pegas, siguen insatisfechos		*algo va mal,* *deberíamos saber el porqué* *y* *proponer que las cosas* *se hagan de otra forma*

Si en las distintas acciones de control y seguimiento que proponemos se detectan desviaciones respecto a lo que estaba previsto en el plan, se deberían identificar las causas y proponer nuevas orientaciones o nuevas medidas en el Plan de Prevención.

Medio ambiente

▼ 16. Trabajo y medio ambiente

Jesús es Delegado de Prevención en una empresa de fabricación de vidrio para coches, con una plantilla de más de 300 trabajadores/as. Hace 10 años que se dedica a la actividad sindical en salud laboral, pero desde hace dos años un tema completamente nuevo para él ocupa parte de su acción sindical: la protección del medio ambiente.

La empresa se ha visto en la obligación de ofrecer una buena imagen para asegurar su continuidad como proveedora de las grandes compañías automovilísticas, las cuales exigen que las empresas que trabajan para ellas y disponen de la homologación que otorga la implantación de la norma ISO 14.001 de gestión medioambiental, deben mejorarla aplicando el Reglamento de Gestión y Auditoría Medioambiental (SGMA). Esta aplicación facilita el poder acceder a ayudas a través de fondos europeos, estatales o autonómicos.

Los problemas para el medio ambiente que genera este tipo de industria son básicamente la producción de residuos, tanto líquidos –disolventes, aceites y barnices– como sólidos –envases de plásticos, cartón, gomas y envases de policarbonatos–. Entre los objetivos que se plantea la puesta en marcha el Reglamento de SGMA destacan: el conocimiento de los riesgos sobre la salud y el medio ambiente de las sustancias tóxicas, buscar productos alternativos a los disolventes orgánicos y los envases de policarbonatos, elaboración de un manual de buenas prácticas para reducir el consumo de materias primas como aceites, barnices, la separación en origen de residuos, su clasificación en contenedores diferentes, la disminución del ruido, la recuperación de aguas a través de circuito cerrado y depuradoras.

La dirección de la empresa plantea la formación de una Comisión de Medio Ambiente integrada por Delegados de Prevención y técnicos de la empresa para realizar un plan de actuación medioambiental. Esta comisión cuenta con materiales didácticos de apoyo elaborados por el sindicato (vídeos de medio ambiente) y el asesoramiento del Departamento Confederal de Medio Ambiente de CC.OO. para desarrollar el Plan.

Tanto Jesús como el resto de sus compañeros se sienten satisfechos del proceso y de los resultados de la implantación del sistema de gestión medioambiental, ya que no sólo se evita la generación de residuos perjudiciales para el medio ambiente, sino que al instaurar las «buenas prácticas» en los procesos internos de la empresa se dan unas condiciones de orden y limpieza, de calidad del aire y de nivel de ruido, de etiquetaje de productos… que mejoran considerablemente las condiciones anteriores a su implantación.

En estos momentos se está construyendo un alto horno para la fabricación del vidrio, que en esta factoría sólo se transformaba, razón por la cual se está realizando un estudio de impacto medioambiental para determinar las medidas correctoras adecuadas que garanticen que la emisión de gases está controlada. La representación sindical está siendo informada puntualmente de este estudio y participa asimismo en las revisiones periódicas que realiza la empresa que ha practicado la auditoría.

FICHA DE TRABAJO 16a
TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

1. En el caso anterior se habla de una serie de residuos que, al emitirse, suponen una degradación del medio ambiente. ¿Qué tipo de residuos son y a dónde van a parar? ¿Cómo pueden afectar al medio ambiente?

2. En la empresa de vidrio se han implantado la norma ISO 14.001 y el Reglamento SGMA. ¿Conocías la existencia de este tipo de normas? ¿Crees que son adecuadas para el objetivo de conseguir un producción limpia?

3. ¿Cuáles han sido las razones principales para que la empresa haya optado por la implantación de esta norma? ¿Te parece que son suficientes para desarrollar un programa de gestión medioambiental?

4. Jesús ha incorporado a su labor sindical algunas actuaciones orientadas al respeto al medio ambiente. Una gran contribución ha sido la creación de una Comisión de Medio Ambiente. ¿Cuáles crees que son las tareas y funciones que se le deben asignar?

FICHA DE TRABAJO 16b
TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

La percepción de la realidad en el centro de trabajo

Enumera las anomalías o problemas ambientales relacionados con tu empresa y que percibes a través de los sentidos.

	En el interior de la empresa	**Fuera de la empresa**
VISTA		
OIDO		
OLFATO		
GUSTO		
TACTO		

Enumera también enfermedades, patologías, secuelas, etc. que estén en relación con la actividad laboral que desarrollas y puedas percibir.

FICHA DE TRABAJO 16c
TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Investigación

Recogida de datos de contaminación industrial a través de la observación.

CONTAMINANTES	CANTIDAD	FRECUENCIA	TRATAMIENTO
RESIDUOS SOLIDOS			
VERTIDOS			
EMISIONES AL AIRE			

FICHA DE TRABAJO 16d
TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Intervención

Apunta dos ideas que puedes llevar a cabo en la empresa para mejorar la situación medioambiental existente. Concreta al máximo el tipo de medidas, sin limitarte a aspectos generales.

	En el interior de la empresa	**Fuera de la empresa**
RESIDUOS		
AGUA		
EMISIONES		
ENERGIA		
TRANSPORTE		
RUIDO		

El conflicto entre medio ambiente y puestos de trabajo

La salud de los trabajadores/as y la protección del medio ambiente en la empresa se utiliza con mucha frecuencia como moneda de cambio de salarios o puestos de trabajo.

> *La experiencia demuestra que en la base de este conflicto suele estar una forma de producción y una tecnología obsoletas. Una actitud sindical de cerrar filas en torno al empresario en defensa de los puestos de trabajo sólo lleva a retrasar la solución, en perjuicio de los trabajadores/as y de la sociedad.*

Una empresa no respetuosa con el medio ambiente es a medio plazo inviable, supone una amenaza para la estabilidad del empleo y se enfrenta a los intereses de la sociedad, que cada vez tiene mayor conciencia sobre la problemática medioambiental. Los puestos de trabajo en industrias contaminantes son ocupación en precario.

> *En cambio, una buena política medioambiental contribuye a la estabilidad y calidad de los puestos de trabajo. Las tecnologías alternativas generan, por lo general, mayor demanda de ocupación. La introducción de medidas para la protección del medio ambiente en varios países desarrollados han generado mayor nivel de empleo; según el último informe de la Comisión Europea, los puestos de trabajo relacionados con medio ambiente ascienden actualmente a 3,5 millones.*

Empresa y medio ambiente

La producción limpia se ha asociado durante mucho tiempo a costosas inversiones y cambios tecnológicos que ponían en cuestión el nivel de rentabilidad de la empresa.

> *Producción limpia significa analizar los productos, servicios y cada una de las etapas que configuran el proceso de producción con la finalidad de incrementar la eficacia del proceso y reducir los riesgos para las personas y el medio ambiente. Consiguiendo un mejor aprovechamiento de los recursos no sólo se contamina menos, sino que cuesta menos también. La producción limpia excluye de entrada las sustancias tóxicas, minimiza el consumo de energía y materiales, reduce los residuos expulsados al medio ambiente.*

Negociar por el medio ambiente

Aunque existe una amplia legislación medioambiental, también es cierto que coexiste con una notable indefinición respecto a la obligatoria participación de los trabajadores/as y de sus representantes en la empresa.

> *Hay que introducir en los convenios cláusulas que comprometan a las empresas a iniciar actuaciones favorables al medio ambiente y que promuevan y garanticen la participación de los trabajadores/as.*
> *Los trabajadores/as y sus representantes deben exigir que las empresas implanten sistemas de gestión ambiental que cumplan, como mínimo, con los requerimientos del Reglamento del Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (SGAM). El artículo 1º recoge la participación de los trabajadores para promover mejoras continuas en el rendimiento ecológico de las empresas.*

Las buenas prácticas

El diseño y puesta en práctica de una política medioambiental en la empresa, la realización de auditorías ambientales, los cambios técnicos en la producción o la instalación de procedimientos de depuración son procesos costosos en tiempo y dinero.

No obstante esa dificultad, es posible comenzar por la elaboración e implantación de un manual de «Buenas Prácticas» que no suele tener ningún coste y permite desarrollar acciones encaminadas al ahorro de agua, energía, productos para el proceso y materias primas, que repercuten también en la reducción de residuos y emisiones.
Los criterios de intervención medioambiental, igual que para la salud laboral, requieren un orden de prioridad para actuar ante los problemas ambientales de la empresa: primero, prevenirlo; si no es posible, reducir el riesgo; y por último, controlarlo.

La protección del medio ambiente: una responsabilidad de todos

La degradación del medio ambiente originada por las actividades humanas demanda cambios importantes en las formas de producir y de consumir. Es necesario que los procesos agrícolas e industriales se integren dentro de los ciclos de la naturaleza.

Actualmente existe una legislación medioambiental que regula la instalación y el funcionamiento de las actividades industriales y establece límites a los vertidos y emisiones de dichas empresas. Pero tan importante como la existencia de la legislación ambiental es que ésta se cumpla, y para ello es preciso que la Administración ponga los recursos humanos y técnicos necesarios para dicha aplicación.