

¿CÓMO GESTIONA ESPAÑA LA PREVENCIÓN?



La Agencia Europea ha publicado los resultados de la segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes, encuesta multinacional a gran escala realizada en el año 2014, dirigida a organizaciones y cuyo objetivo es el de recoger información sobre cómo se organizan la salud y la seguridad en los lugares de trabajo de Europa.

Las encuestas se realizaron a los responsables de prevención y a empleados que tienen a cargo la prevención de riesgos de su centro de trabajo, en centros de trabajo de más de 5 trabajadores.

En España, se han analizado 453.851 centros de trabajo, con 11.629.000 trabajadores, siendo algunas de las principales conclusiones:

Los riesgos más visibles en los centros de trabajo son los ergonómicos.

En ocho de cada diez centros de trabajo, el riesgo más presente es el relacionado con posiciones dolorosas o agotadoras (incluyendo el estar sentado durante mucho tiempo) y en más de la mitad se realizan movimientos repetitivos de mano o brazo, se manipulan cargas pesadas o hay riesgo de accidentes con máquinas o herramientas.

Destacar que 3 de cada 10 centros ha indicado que no tienen ningún riesgo psicosocial. En el resto de los casos, el más frecuente (50%) es el tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos.

Hay más dificultad para abordar los riesgos psicosociales que los físicos.

El 11% de los centros carece de información o herramientas para afrontar los riesgos de carácter físico y el 23% los riesgos psicosociales, indicando un 30% que no tiene información suficiente para incluir dichos riesgos en las evaluaciones.

Estos valores son demasiado elevados 20 años después de la entrada en vigor de la Ley de Prevención (LPRL) que indica que todos los riesgos deben ser evaluados, el 100%. Si a eso unimos que los riesgos físicos son los más frecuentes en nuestro país, según evidencian diversos estudios, aún es más importante el que se tomen medidas preventivas frente a ellos. Y, con respecto a los riesgos psicosociales, el porcentaje de empresas que no los evalúa es altísimo, con las consecuencias que ello puede tener para la salud de los trabajadores. Si a eso unimos que el 23% de las empresas que sí los evalúa no tiene las herramientas para afrontarlos, vemos que más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país está totalmente desprotegida frente a los riesgos psicosociales.

El 55% de los centros ha aplicado en los últimos tres años alguna medida para prevenir los riesgos psicosociales, un tercio de los centros de trabajo encuestados de veinte o más trabajadores indica que dispone de un procedimiento o plan de acción para prevenir el estrés laboral y un 40%, para afrontar casos de acoso y hostigamiento.

¿Conoces si en tu empresa se han llevado a cabo estas medidas y existen dichos documentos? Como trabajador/a es importante que te informes sobre ello.

Y si eres delegado/a de prevención aún más y, si no existieran, lo solicites a tu empresa y participes en todo el proceso de evaluación, planificación de medidas, comprobación de la aplicación y efectividad de las mismas así como elaboración de procedimientos.

Presupuesto anual para prevención.

El 60% de los centros encuestados dispone de un presupuesto anual destinado a actividades preventivas, indicando un 14,5% que dicho presupuesto se ha reducido en los últimos tres años debido a la situación económica.

Que las empresas tengan un presupuesto asignado anualmente para la actividad preventiva es fundamental para garantizar que se dispongan de los recursos necesarios para que puedan llevarse a cabo diferentes medidas preventivas, pero como se ve claramente, es muy bajo el porcentaje que lo tiene y además se ha reducido notablemente estos años, lo que incide en una menor actividad preventiva y peores condiciones de trabajo para los empleados.



La ley y la multa, grandes motivadores de la prevención.

En España, los principales factores que mueven a las empresas a desarrollar la gestión de la prevención de riesgos de trabajo son el cumplimiento de una obligación legal (90,5%) y evitar la multa o sanción por ese incumplimiento (81,1%), habiendo visitado la Inspección de Trabajo al 45% de los centros encuestados en los tres años anteriores.

En el 30% de los centros, la complejidad de los requisitos legales, la falta de tiempo o de personal y la falta de concienciación de los empleados son los principales impedimentos para llevar a cabo la actividad preventiva.

Aunque la mejora de las condiciones de trabajo y el evitar los daños a la salud de los trabajadores deberían ser los objetivos a alcanzar de las empresas, hay una gran falta de cultura preventiva y tan sólo se lleva a cabo la gestión preventiva como mero trámite legal (por lo que muchas veces se queda en eso y no se lleva a cabo ninguna medida preventiva real y efectiva) o por "miedo" a sanciones. Debemos seguir trabajando en informar a empresas,

trabajadores y la población en general para que la prevención se vea como algo de todos y un aspecto básico en las empresas como garante de la salud laboral.

Con este objetivo, la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León lleva muchos años desarrollando programas de **asesoramiento a empresas y a trabajadores** por toda la región en los que técnicos en prevención de riesgos laborales se ponen a disposición de todas las personas interesadas en la materia y les informan y asesoran ante cualquier duda que tengan, actividad muy bien valorada por todos los usuarios de la misma.

La presencia del delegado de prevención es ligeramente inferior en España que en la UE.

En la mitad de los centros de trabajo encuestados hay delegado de prevención, asegurando en el 80% de los casos que reciben formación durante su horario de trabajo. Pero tan sólo en la mitad de las empresas en las que existe delegado, se abordan de manera conjunta los temas y las decisiones preventivas de manera habitual.

Los puntos que provocan más discrepancias son las medidas preventivas a adoptar (54%) y el grado de implicación de los trabajadores o sus representantes (45%).

El delegado de prevención es una figura fundamental para tener una gestión preventiva real y eficaz en las empresas, habiendo estudios que indican que en las empresas en las que existe este representante de los trabajadores las condiciones en materia preventiva son mejores que en las que no lo hay.

Es importante que en todas las empresas de más de seis trabajadores se designe un delegado de prevención que facilite la consulta y participación de los trabajadores en la actividad preventiva, derecho que viene recogido en la LPRL.

Casi todos los centros de trabajo evalúan los riesgos.

El 89,1% de los centros de trabajo de España realizan habitualmente evaluaciones de riesgos, estando en sexto lugar dentro de la encuesta europea.

Para llevar a cabo estas evaluaciones, el 78% de los encuestados recurre a un servicio de prevención ajeno y sólo un 12% a un servicio de prevención propio, disponiendo por escrito de los resultados de la evaluación en el 92,5% de los casos.

Aunque el porcentaje es alto, aún no es suficiente dado que debería llevarse a cabo la evaluación de riesgos en el 100 de las empresas dado que no sólo es una obligación legal sino que es el único modo de eliminar o minimizar los riesgos existentes y evitar daños en la salud de los trabajadores.

Como se ve, aún tenemos mucho camino por delante en prevención de riesgos laborales y es necesario que nos impliquemos todos.

¿Conoces la situación preventiva de tu empresa? ¿Estos datos representan tus condiciones de trabajo? Si no lo sabes... pregunta a tu delegado de prevención o en tu empresa.

Se puede consultar el documento completo en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: www.insht.es.



TPC
Tarjeta Profesional
de la Construcción

NOMBRE APELLIDO APELLIDO

de la TPC del sector de la construcción

Organismo gestor del sector de la construcción

LA ASESORÍA RESPONDE

He ido a una entrevista de trabajo de una empresa de mantenimiento. Estaban interesados en que trabajara con ellos pero me han dicho que sin formación en prevención de riesgos no podían contratarme. ¿Puede ser cierto o era una excusa? ¿Qué formación necesaria?

Si eres trabajador de la construcción o del sector del metal (fontanero, electricista, soldador, cerrajero, ascensorista, etc.) pero debes desarrollar tu trabajo en obras de construcción o en empresas de dicho sector, debes poseer la **Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) o la TPC para el sector del metal respectivamente.**

Con estas tarjetas se avala:

-Tu categoría profesional

-La experiencia en el sector

-La formación mínima en prevención de riesgos laborales que se exige tanto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción como en el Acuerdo Estatal del sector del metal.

Estas tarjetas caducan a los 5 años desde la fecha de emisión de las mismas y para obtenerlas se exige una formación **mínima inicial en prevención de riesgos laborales de 8 horas** que deberá acreditarse con el diploma o certificado oficial co-

respondiente.

La formación necesaria es de dos ciclos:

- **Primer ciclo, denominado "Aula permanente"**: Formación de 8 horas de duración con contenidos básicos de seguridad y salud, técnicas preventivas elementales, primeros auxilios y medidas de emergencias y derechos y obligaciones en la materia.

- **Segundo ciclo: formación por puesto de trabajo o por oficios.** Por puesto de trabajo se dará una formación adicional con diferente duración (desde 10 horas para el personal directivo hasta 70 horas en el caso de los delegados de prevención) y contenidos específicos en cada caso.

Y por oficios deberá llevarse a cabo un módulo formativo de 20 horas específica para cada uno (albañilería, electricidad, pintura, conservación y explotación de carreteras, etc.).

Puedes encontrar **más información en:**

• Comisiones Obreras de Castilla y León:

www.castillayleon.ccoo.es

• Fundación Laboral de la Construcción:

www.fundacionlaboral.org y www.trabajoenconstruccion.com

Si tienes cualquier duda o quieres obtener estas tarjetas acude al sindicato y pregunta en la federación de "Construcción y Servicios", en la federación de "Industria" o en las asesorías de Salud Laboral.

www.castillayleon.ccoo.es

**POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS**



PUBLICACIONES



“Disruptores Endocrinos. Nuevos Retos Sindicales”

Los disruptores endocrinos son sustancias que, incluso en concentraciones muy bajas, pueden alterar el equilibrio nuestro sistema hormonal y generar múltiples daños en la salud de las personas expuestas y su descendencia, así como riesgos para el medio ambiente.

ISTAS publica este folleto de 16 páginas, dirigido fundamentalmente a las delegadas y delegados de prevención, en el que se puede encontrar la siguiente información:

- Qué son y cómo actúan los disruptores endocrinos.
- Cómo actuar en la empresa y recursos para ello.
- Normativa de referencia.
- Usos de disruptores endocrinos más conocidos y presencia en productos de consumo y en el ámbito laboral.

Para su descarga:

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?denlace=10011>

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“Llamada a la acción sobre el plazo que establece el Reglamento Reach sobre las sustancias químicas”

“Mayo de 2018 es la fecha límite que dispone el Reglamento Reach para registrar las sustancias químicas que se importan o fabrican en la Unión Europea.”

Las empresas también están obligadas a recopilar toda la información disponible sobre las propiedades de las sustancias y a actualizar las fichas de los datos de seguridad. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) invita a los representantes de los trabajadores de las empresas que usan sustancias químicas a asegurarse de que sus empresas las registran hasta mayo de 2018 y que se aplican medidas de gestión de riesgos para garantizar un uso seguro de las sustancias químicas.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha colaborado con la CES y la ECHA (Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas) en la publicación de un folleto para concienciar a todos los implicados sobre esta fecha límite que establece REACH en el que se recogen los siguientes puntos:

- ¿Está preparado su empleador? Si fabrica o importa sustancias en volúmenes de 1 a 100 toneladas al año debe registrarlas.
- ¿Cuáles son las obligaciones de su empleador? Pasos y documentación necesaria para llevar a cabo dicho registro.
- ¿Por qué debería usted preocuparse?
- ¿Qué beneficio le aportarán estas reglas?
- ¿Dónde obtener más información y apoyo? Páginas web especializadas en el riesgo químico y el REACH.

Representantes de los trabajadores en empresas de fabricación, importación o uso de productos químicos, preguntar en vuestras empresas si conocen el REACH, lo que implica y sus obligaciones y empezar a trabajar para que las cumplan, puesto que eso hará que logremos un uso más seguro de las sustancias químicas.

[Descargar el folleto sobre REACH](#) dirigido a los representantes de los trabajadores (disponible en todas las lenguas de la UE).



NOTICIAS BREVES

Un muerto y tres heridos por arma blanca el día 11 en Burgos. Según las primeras investigaciones, la pelea se originó por un problema laboral entre el encargado de un almacén y dos trabajadores, siendo el fallecido un viandante que intentó mediar.

Los españoles sufren el doble de accidentes de tráfico al ir a trabajar (64%) que al volver (33%), según un estudio de Mapfre. De los accidentes laborales registrados en España en 2014, más de 54.000 fueron de tráfico.

El Foro de Médicos de Atención Primaria, una federación de las organizaciones españolas que representan a los médicos de familia, pide al Gobierno que suspenda el Real Decreto que reforma la gestión de las bajas laborales por enfermedad y que entrará en vigor el próximo 1 de Diciembre. Denuncian que creará “una burocracia basada en la desconfianza en el profesional” puesto que los médicos tendrán que rellenar hasta cuatro veces más informes clínicos de los que se requieren en la actualidad.

La Comisión Europea publicará a principios de 2016 su primera evaluación del impacto sobre los criterios para identificar disruptores endocrinos. Se trata de un paso previo al lanzamiento de una propuesta legislativa para su regulación.

Herido grave un trabajador de 19 años el día 11 de este mes en Salamanca al caer cinco pisos por el hueco de un ascensor. Los bomberos lograron rescatarle tras sufrir graves lesiones en las manos y en los pies.

El Supremo emite por primera vez una condena de cárcel por emisiones de gases con efecto invernadero. Dos empresarios han sido condenados a dos años y medio de prisión por triturar de forma ilegal 2.236 frigoríficos, con lo que liberaron a la atmósfera 3.378 toneladas de CO2.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca realizó el día 28 de octubre la jornada “Prevenir el riesgo laboral: un esfuerzo común y necesario” para formar en prevención de riesgos a los alumnos universitarios.

Un trabajador de 39 años resultó herido en Lingotes Especiales, en Valladolid, al quedar atrapado cuando le cayó encima la carga de una carretilla la mañana del 31 de octubre, por causas no especificadas.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Sentencia nº312/2015 del Juzgado de lo Social nº1 de Reus, sobre el despido de un trabajador por no llevar a cabo el reconocimiento médico de su empresa.

En esta Sentencia se declara nulo el despido de un trabajador, de categoría profesional maquinista de primera, por una falta de desobediencia continuada a la empresa y haber incumplido las normas de seguridad e higiene en el trabajo, con riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a los compañeros o a terceras personas, o daños a la empresa dado que se negó reiteradamente a someterse al reconocimiento médico anual considerado como obligatorio por parte de la empresa, según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el convenio colectivo aplicable y lo indicado por el Comité de Seguridad y Salud.

Además, se condena a la empresa a pagar una indemnización por daños morales al trabajador.

Indica el tribunal que dicho artículo de la LRPL establece un sistema de protección de la salud del trabajador como un derecho subjetivo y voluntario. La obligatoriedad de la prueba médica requiere de un informe previo de los representantes legales de los trabajadores. En este caso, la empresa lo solicitó pero no se emitió por parte del Comité. La dirección de la empresa no puede decidir unilateralmente el carácter obligatorio de una revisión médica.

Por otro lado, no consta que la empresa hubiera comunicado al trabajador el contenido de las pruebas médicas que iban a practicarse en la revisión periódica que le fue notificada, comunicación imprescindible para que pueda darse el consentimiento informado del mismo.

Por otro lado, considera que el trabajador no desoyó ninguna norma de seguridad y salud en el trabajo. La orden de someterse a una revisión médica no constituye una norma de seguridad e higiene, ni comprende ninguna de las obligaciones que enuncia explícitamente el artículo 29 de la LRPL, por lo que la orden de la empresa de hacerse el reconocimiento se inscribe en la política general de vigilancia de la salud que diseña el artículo 22 de dicha Ley.