

**LOS COMITÉS DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN LA GESTIÓN DE
LA PREVENCIÓN**

LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Primera edición: diciembre 2009

Promueve: CCOO de Madrid

Dirige: Secretaría de Salud Laboral
www.saludlaboralmadrid.es

Coordina: Carmen Mancheño Potenciano

Elabora: Ana García Oliver

Edita: Ediciones GPS Madrid
C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid
Tel. + 34 91 527 02 29
info@ediciones.es

Depósito Legal: M-53109-2009

III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2008-2011)

Índice

Pág

Presentación	5
Introducción	9
1. ¿Qué son los CSS y para qué sirven?.....	13
2. Objetivos	17
3. Contenidos y método.....	19
4. Resultados de la encuesta.....	21
5. Percepción de los delegados de prevención	47
6. Experiencias. Algunos ejemplos de lo que se puede conseguir desde el CSS	55
7. Conclusiones	93
8. Criterios de intervención sindical.....	99
9. Propuestas para la negociación en CSS	103
10. Propuestas para la negociación colectiva.....	111

Presentación

Los temas relacionados con la salud en el entorno laboral han dado lugar desde la implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a unas líneas de actuación muy definidas en el marco legislativo, con gran profusión de normativas. No obstante, ha sido corto su desarrollo en la aplicación de forma real en los centros de trabajo y muy alejado de la participación de los trabajadores y trabajadoras, de tal manera que han llegando a ser entendidas como actividades más vinculadas a la obligación empresarial que a su verdadero significado prevencionista y de participación. Con estas características han de comprenderla todos los intervinientes a fin de que sea el vehículo que mejore las condiciones de trabajo, evitando los accidentes y reduciendo el riesgo de enfermar por el desempeño de la actividad laboral.

Debemos analizar la representación de los trabajadores y las trabajadoras en dos vertientes. Una es la representación general enmarcada en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y que contempla: los comités de empresa, los delegados de personal y representantes sindicales; en el ámbito estatutario y funcionarial de las Administraciones Públicas son las juntas de personal, los delegados de personal y los representantes sindicales. La otra son los delegados de prevención.

El derecho de representación y participación está reflejado en el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, citando textualmente: “Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo” y es

canalizada en un segundo párrafo, que dice: “En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este Capítulo”. Estamos ante una doble canalización: por medio de la representación general –comités de empresa y/o delegados de personal– o a través de la representación especializada en estas materias, que son los delegados de prevención.

A la representación general, el artículo 34.2 de la LPRL otorga “la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo”. Esta atribución de funciones de representación supone en la práctica una orientación clara de quién o quiénes ostentan la defensa de los intereses de los trabajadores. Pero a continuación, el artículo 35.1 de la LPRL dice: “Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”.

Esta doble representación de las materias de prevención, que debería entenderse como complementaria, en la inmensa mayoría de los casos queda relegada a la actuación de los delegados de prevención.

Podemos afirmar que casi todos los delegados de prevención han sido elegidos entre los miembros del comité de empresa, aun existiendo la posibilidad legal de elegirlo por otros sistemas pactados en convenio colectivo o acuerdos en el marco de las empresas.

El comité de seguridad y salud (CSS) es el órgano paritario y de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Es claro que el CSS tiene una estructura que permite su funcionamiento: composición del mismo, participantes con voz, con voto, invitados, normas de funcionamiento, competencias y facultades.

Cuando hablamos de competencias, le han sido atribuidas la participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. De tal forma que

debatirá antes de poner en práctica todo lo referente a la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención y organización de la formación en materia preventiva.

También tiene las competencias de promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, promoviendo en la empresa la mejora de las condiciones y la corrección de las deficiencias que existan.

Los comités de seguridad y salud tienen cuatro competencias:

Conocer la situación real en los centros de trabajo, visitándolo tantas veces como se estime.

Deben conocer tanto los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo como los que proceden de la actividad del servicio de prevención.

Conocer los daños a la salud y a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, para valorar causas y promover medidas que los eviten.

Conocer la Memoria Anual que la empresa debe elaborar, con la programación de las actuaciones del Servicio de Prevención para los requerimientos de las autoridades laborales y sanitarias competentes.

Cuando hace más de un año decidimos hacer un estudio sobre el funcionamiento de los CSS fue para responder a esta pregunta: ¿qué pasa en los comités de seguridad y salud?

Estábamos pensando en si se habían constituido, si funcionaban con regularidad, si sus trabajos trascendían del ámbito propio y eran conocidos y asumidos por los comités de empresa, si servían para mejorar los contenidos de la negociación colectiva y –lo más importante– si sus actuaciones tenían un reflejo claro en la modificación de las condiciones de trabajo, reduciendo las enfermedades y los accidentes.

Este estudio es pionero y pretende acercar, en el marco de la empresa, la actuación del sindicato a fin de mejorar la acción sindical con relación a los temas de prevención.

El III Plan Director es un gran instrumento que nos permite a CCOO trabajar a largo plazo para que estudios como éste puedan contribuir a implantar un mayor conocimiento de estas materias y fomentar la participación.

Finalmente, queremos agradecer el trabajo de campo de quienes lo han realizado, han ordenado los datos y han permitido con su labor conocer estas realidades para extraer conclusiones y elaborar propuestas de mejora. Vaya también nuestro agradecimiento a los delegados y delegadas de prevención que han colaborado para conocer las realidades de su empresa y el funcionamiento de la CSS donde desarrollan parte de su actividad de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Madrid, 16 diciembre de 2009

Francisco Javier López Martín

Carmelo Plaza Baonza

Secretario general de CCOO de Madrid

Secretario de Salud Laboral

Introducción

A partir de la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nuestro ordenamiento jurídico se ha ido dotando de un amplio conjunto de normas que regulan profusamente casi todos los ámbitos de la prevención. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una ley de mínimos que contempla la posibilidad de ser mejorada a través de la negociación colectiva, tal y como se define en el art. 2.2: “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

Por otra parte, esta ley contempla la constitución de Comités de Seguridad y Salud en empresas con un mínimo de 50 trabajadores para la consulta de las actuaciones preventivas en la empresa.

Para CCOO de Madrid la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores ha sido y sigue siendo un objetivo prioritario de nuestra estrategia sindical y en nuestro trabajo cotidiano. En este ámbito es evidente que la negociación colectiva se configura como un espacio fundamental para conseguir nuestros objetivos, constituyéndose en uno de los elementos centrales y más potentes en la búsqueda de contenidos y soluciones concretas que mejoren durante el proceso productivo aspectos no suficientemente garantizados en las normas.

La negociación colectiva debe además, abordar aspectos de mejora, concreción y adaptación a la realidad concreta de los sectores y las empresas.

En la negociación colectiva en salud laboral existen dos ámbitos claramente diferenciados y que en la práctica se complementan; una de ellas es la negociación colectiva reconocida y más visible –la negociación de los convenios colectivos sectoriales o de empresa– y la otra es de más difícil seguimiento y fragmentada: la que se realiza en el marco de los Comités de Seguridad y Salud. Esta última es el marco natural de la participación y el consenso para la acción preventiva en la empresa, siendo este ámbito el lado oculto de la negociación y sin duda con una gran riqueza.

Haciendo una interpretación literal de la norma el Comité de Seguridad y Salud –en adelante CSS– es un órgano consultivo, lo que implica que permite la participación de los trabajadores, a través de los delegados de prevención como sus representantes, pero, salvo acuerdo en contra, no adopta decisiones ni compromisos vinculantes para las partes.

Así, y partiendo de la premisa de que los CSS constituyen un elemento fundamental para la gestión de la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, no podemos olvidar que el CSS en ningún caso significa un traslado de obligaciones del empresario a este órgano, ni tampoco que la gestión preventiva pase a ser compartida entre las partes, ya que la responsabilidad de esta gestión y de su implantación es siempre del empresario.

No obstante, en algunos casos los delegados de prevención sí tienen capacidad decisoria en el CSS, lo que posibilita una verdadera negociación en su seno y llegar a compromisos efectivos sin perjuicio de una ratificación posterior de los acuerdos por parte de quienes, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tienen capacidad para negociar y obligarse a nivel de empresa: el empresario de una parte y los representantes de los trabajadores de otra.

Según un estudio coordinado por la secretaria de Salud Laboral de CCOO de Madrid en 2005, *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Ediciones GPS, el 76,2 por ciento de los convenios colectivos de la Comunidad de Madrid recoge algún tipo de cláusula específica en materia de prevención de riesgos laborales, pero en la mayoría de los casos son “auténticos comunicados lacónicos” resumidos en frases como: “*Art. 43. Seguridad, salud laboral y Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En estas materias los empresarios y los trabajadores vendrán obligados a cumplir la normativa vigente*”.

El conjunto del estudio manifiesta serias debilidades en materia de negociación colectiva, siendo ésta muy limitada y de escasa trascendencia en cuanto a mejoras concretas.

Podemos pensar que, al menos a priori, la situación referida a la negociación en el seno de los Comités de Seguridad y Salud es diferente. La necesidad de realizar este estudio es explorar esta realidad y el papel que los Comités de Seguridad y Salud juegan en la consecución de acuerdos que permitan mejorar las condiciones de trabajo, identificando sus fortalezas o puntos fuertes y también los puntos más débiles que es necesario reforzar. Estudiaremos las características de los CSS constituidos, su composición y sus actividades, su funcionamiento y los condicionantes que lo modulan, qué temas son los que se abordan con mayor frecuencia...

También consideramos importante analizar casos relevantes a este respecto y contar experiencias de aquellas empresas donde la negociación en este órgano ha hecho posible cumplir con lo establecido en la ley e ir más allá, negociando mejoras en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores e intentar de esta forma avanzar en un mejor conocimiento de los mecanismos que pueden estar incidiendo en los resultados obtenidos.

CAPÍTULO 1

¿Qué son los CSS y para qué sirven?

El comité de seguridad y salud (css) es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. está compuesto por los delegados y delegadas de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario (art. 38, LPRL).

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de comités intercentros (art. 38.2, LPRL).

El CSS se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa y debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El CSS se dotará, asimismo, de sus propias normas de funcionamiento (art. 38.3, LPRL).

Es por tanto un *órgano consultivo*. Esto significa que puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que por convenio se haya establecido otra cosa. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

No obstante, cuando los representantes de la empresa en el CSS tienen capacidad decisoria es más factible establecer una verdadera negociación en su seno y, en su caso, llegar a compromisos efectivos sin perjuicio de una ratificación posterior de los acuerdos por parte de quienes, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tienen capacidad para negociar y obligarse a nivel de empresa: el empresario de una parte y los representantes de los trabajadores o las secciones sindicales de otra.

Funciones y facultades

Al CSS se le atribuyen las siguientes funciones y facultades (art. 39, LPRL):

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Visitar el centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Los delegados de prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros delegados sindicales o trabajadores con

especial cualificación o información participen con voz y sin voto en las reuniones del CSS (art. 38.2, LPRL).

Los CSS de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas (art. 39.4, LPRL).

¿Cómo constituir el CSS?

Si en un centro de trabajo existe la obligación de formar un CSS, bien sea por ley, bien por acuerdo de convenio, lo primero es exigir que se constituya. Debe ser solicitado por escrito y si en un plazo razonable no se obtiene una respuesta positiva, se puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo (art. 38, LPRL).

Respecto a su composición, debe ser *paritario*: igual número de representantes de la empresa que de delegados de prevención. Es evidente que la empresa puede designar libremente a sus representantes pero hay que procurar, para que el CSS sea operativo, que éstos tengan suficiente capacidad de decisión (art. 38.2 LPRL).

Una práctica muy extendida en las empresas es la de nombrar como representantes de la dirección en el CSS a técnicos o miembros del Servicio de Prevención. Aunque en la letra de la ley no hay nada que lo contravenga, lo cierto es que esta actitud comporta una doble perversión de su espíritu. Por un lado, dificulta el principio de integrar la prevención en la gestión empresarial, toda vez que se sigue derivando hacia técnicos especializados o modelo “side-car”. Por otro, inhabilita de hecho a los miembros del Servicio de Prevención para ejercer la función de asesoramiento a las partes que la ley les encomienda y que presupone su imparcialidad (art. 1, RSP y 38.3, LPRL).

CAPÍTULO 2

Objetivos

Desde que entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se comienzan a constituir los comités de seguridad y salud, los representantes de los trabajadores han ido haciendo de ellos un espacio de trabajo cada vez más amplio y especializado, que si bien al principio se ocupaba de contenidos “menores”, a medida que los delegados de prevención se han ido formando y asumiendo el reto que la prevención de riesgos supone, han ido avanzando y conquistando nuevos ámbitos de trabajo.

En este sentido y ante la inexistencia en España de la información relativa a toda esta experiencia colectiva, desde la secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid nos hemos planteado la necesidad de realizar un estudio cualitativo en las empresas que ponga de relieve toda esta riqueza. El estudio tiene dos claros objetivos generales: en primer lugar conocer las dinámicas de funcionamiento de los CSS, identificando sus fortalezas y sus debilidades; y en segundo lugar impulsar la participación activa de los delegados de prevención en ellos.

Como elementos intermedios en la consecución de estos objetivos nos hemos planteado conseguir varios objetivos específicos:

- Conocer de forma pormenorizada las características de los CSS constituidos, su funcionamiento interno, su regulación, los temas que se abordan, la percepción de los propios delegados de prevención, etc.

- *Acercarnos a la realidad con la que se enfrentan los delegados de prevención como miembros del CSS, analizando los obstáculos que se encuentran en su labor de representar a los trabajadores en seguridad y salud.*

- *Examinar las oportunidades que el CSS brinda como plataforma para negociar medidas que mejoren las condiciones de trabajo.*

- *Impulsar la negociación de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo en el seno del CSS.*

- *Avanzar en la consecución de que el CSS sea un órgano decisorio, donde los acuerdos alcanzados tengan la consideración de vinculantes para las partes.*

- *Motivar a los delegados de prevención a la negociación en el CSS como alternativa para la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores a los que representan.*

- *Poner de manifiesto que el CSS puede ser un órgano operativo y una plataforma de negociación para conseguir acuerdos.*

- *Hacer del CSS una posible “antesala” para la negociación de medidas de mejora a negociar en un convenio colectivo de aplicación a todos los trabajadores bajo su ámbito de actuación.*

- *Hacer públicas las experiencias positivas de algunos delegados de prevención que han hecho posible la negociación de medidas de mejora de las condiciones de trabajo de su empresa, a través de acuerdos negociados en el CSS.*

- *Poner voz a las percepciones personales de los delegados de prevención en primera persona. Explicar cuáles eran sus expectativas y cuáles han sido sus frustraciones desde la constitución del CSS en su empresa, contar sus experiencias, las ventajas que encuentran a la hora de llegar a acuerdos en el CSS y cuáles son las barreras fundamentales a las que se enfrentan en cada reunión.*

CAPÍTULO 3

Contenidos y método

Como método de investigación cualitativa hemos elaborado un cuestionario *ad hoc* orientado a conocer de forma pormenorizada tanto el trabajo realizado en los CSS como la forma de trabajar de estos. Está basado por un lado en la normativa vigente y por otro en nuestra experiencia cotidiana del trabajo en los CSS.

Una vez concluida la elaboración del cuestionario se ha sometido a un proceso de pilotaje en un total de 15 empresas, que nos ha permitido ajustarlo, básicamente modificar la redacción y el orden de las preguntas, definir la forma de trabajo en la práctica, estimar el tiempo que supone la realización del cuestionario e identificar aspectos cuya calidad debía ser especialmente controlada.

Concluido el pilotaje se confeccionó definitivamente el cuestionario

Las variables estudiadas han sido:

- Número de trabajadores, fecha de constitución del CSS y composición.
- Funcionamiento interno del CSS y su regulación (si disponen de un reglamento de funcionamiento, cuál es la frecuencia con la que se reúnen, presencia del técnico de prevención, etc.).
- Relativas a los acuerdos conseguidos, analizando éstos por temas según se refieren a consulta y participación, regulación del CSS, formación e información a trabajadores y delegados, vigilancia de la salud, protec-

ción a la maternidad, a menores y a trabajadores especialmente sensibles, lugares de trabajo e instalaciones, ergonomía y organización del trabajo, riesgo químico y agentes cancerígenos, accidentes, coordinación de actividades, organización del trabajo, medio ambiente, evaluación de riesgos y plan de prevención.

Fueron los delegados de prevención de 200 empresas los que colaboraron en este estudio, facilitándonos la información que del cuestionario se deriva. Los tamaños de esas 200 empresas visitadas, el número de representantes y su experiencia como delegados de prevención son diversos con el fin de hacer de ésta una muestra representativa de todos los comités de seguridad y salud constituidos en las empresas de esta comunidad.

Los resultados obtenidos de las encuestas nos permitieron hacer un primer análisis sobre el funcionamiento de los CSS (las normas internas por las que se rigen, el nivel de participación, los acuerdos a que llega...) y la localización de *buenos acuerdos*.

Además, se hicieron diez entrevistas en profundidad en diez empresas de sectores de actividad diferentes pertenecientes a distintas federaciones. De esas diez empresas se han extraído diferentes experiencias que los propios delegados de prevención cuentan y que ponen de relieve la situación concreta del CSS de su empresa, si bien pueden ser experiencias extrapolables a otras.

Por último, se realizaron dos grupos de discusión compuestos por ocho delegados de prevención cada uno, para buscar sus percepciones personales sobre las ventajas que encuentran y las barreras a las que se enfrentan en su tarea de defender la salud de los trabajadores en el seno del CSS.

CAPÍTULO 4

Resultados de la encuesta

Se han realizado un total de 200 encuestas a través de una entrevista directa con la representación de CCOO en los CSS en las empresas seleccionadas.

Del total de empresas visitadas, la mayoría (casi el 50 por ciento) son empresas medianas, de entre 51 y 250 trabajadores; el 25 por ciento son empresas grandes con más de 500 trabajadores, y el 21,5 por ciento corresponden a empresas con una plantilla entre 251 y 500 trabajadores.

Se han incorporado 8 empresas (4 por ciento) que tienen menos de 50 trabajadores y, que pese a no estar obligadas a constituir un CSS según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención han negociado con la empresa la constitución de un órgano de estas características para la consulta periódica sobre cuestiones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores.

Tabla: Tamaño de empresa

Número de trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 6	1	0,5
De 7 a 50	7	3,5
De 51 a 250	98	49
De 251 a 500	43	21,5
Más de 500	51	25,5
Total	200	100

En consonancia con la realidad descrita por muchos autores, la mayoría de las empresas visitadas han optado por gestionar la prevención a través de Servicios de Prevención Ajenos. Existe un porcentaje importante de empresas (31 por ciento) con Servicio de Prevención Propio que se correlacionan con el número de empresas grandes incluidas en el estudio.

Tabla: Modalidad de Servicio de Prevención

Servicio de Prevención	Frecuencia	Porcentaje
Propio	62	31
Ajeno	111	55,5
Mancomunado	26	13
No tiene	1	0,5
Total	200	100

De las 200 empresas visitadas más del 50 por ciento tienen constituido el CSS hace más de cinco años. En algunos casos, este hecho ha posibilitado que desde el CSS se haya podido trabajar y avanzar en mejorar la prevención y, por tanto, las condiciones de trabajo, consiguiendo acuerdos de mejora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se detallan más adelante.

Tabla: Antigüedad del CSS

Fecha de constitución	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	25	12,5
De 1 a 3 años	61	30,5
Más de 5 años	114	57
Total	200	100

En la mayoría de las empresas visitadas (el 73 por ciento), CCOO es el sindicato que ostenta la representación mayoritaria en el CSS, poniendo

do claramente de manifiesto que es el sindicato con mayor presencia en las empresas de la Comunidad de Madrid. Según los datos de la Secretaría de Organización de CCOO del mes de diciembre de 2009, el 56,22 por ciento de los delegados de prevención pertenecen a nuestro sindicato.

Tabla: Composición del CSS

Composición	Frecuencia	Porcentaje
Mayoría CCOO	146	73
Minoría	10	5
Igualitario	44	22
Total	200	100

Funcionamiento interno

Si analizamos las variables con que hemos definido el funcionamiento interno de los CSS, podemos afirmar como primera conclusión que los CSS de las empresas visitadas tienen determinados *hábitos* de organización y funcionamiento que se pueden entender como positivos. Algunos ejemplos que ponen de manifiesto este hecho son los siguientes: más del cincuenta por ciento (el 68) disponen de un reglamento de funcionamiento interno firmado y consensuado por todos los miembros del CSS. En un porcentaje aún mayor (el 75,5 por ciento) acuerdan entre todos quiénes ostentan los cargos de presidente y secretario.

Además, las reuniones se convocan por escrito y en la misma convocatoria se concreta el orden del día en un 82 y un 78,5 por ciento, respectivamente. En la misma línea, los miembros del CSS suelen fijar, al finalizar la reunión, la fecha de la siguiente (en casi un 50 por ciento del total de empresas analizadas). De igual forma, se reúnen, como mínimo, con carácter trimestral en un 83 por ciento de los casos, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Levantar acta de los acuerdos adoptados casi en la totalidad de las 200 empresas encuestadas (en 162 casos, concretamente) y publican las mismas en un 74 por ciento de los casos, con el objetivo indiscutible de dar a conocer a todos los trabajadores los acuerdos y medidas que se adoptan en el CSS.

Sin embargo, los CSS también presentan *debilidades*. Y es que las reuniones extraordinarias se convocan casi siempre tras un accidente grave o cuando se han producido daños graves a la salud. Además, dicha convocatoria siempre parte de la representación de los trabajadores. Este hecho revela de forma muy evidente la mayor implicación de los delegados y delegadas de prevención en temas de seguridad y salud en contraposición a las empresas y a los miembros que las representan en el CSS.

De igual manera, la representación de la empresa en el CSS, en las reuniones ordinarias convocadas trimestralmente, sólo atiende a la necesidad de presentar de forma automática un informe sobre la evolución del Plan de Prevención, controles ambientales o vigilancia de la salud en el 24,5, el 12 y el 14 por ciento, respectivamente.

Asimismo, el CSS no suele disponer de recursos propios que permita a sus miembros adoptar decisiones sin tener que consultar con otros departamentos ajenos a la seguridad y salud de los trabajadores. Sólo en el 14, 5 por ciento de las empresas vistas los CSS cuentan con un presupuesto. Ello limita y condiciona la capacidad de acción de este órgano.

Funcionamiento interno	Frecuencia	Porcentaje
Reglamento de funcionamiento interno	136	68
Elección de cargos	151	75,5
Cargos rotatorios	35	17,5
Convocatoria por escrito	164	82
Orden del día	157	78,5
La siguiente reunión se fija al finalizar la última	90	45

Funcionamiento interno	Frecuencia	Porcentaje
Se fija con 48 horas de antelación	49	24,5
<i>La empresa presenta informe sobre el Plan de Prevención</i>	49	24,5
<i>Informe sobre resultados ambientales</i>	24	12
<i>Informe sobre resultados vigilancia de la salud</i>	28	14
Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	56	28
Se convocan reuniones extraordinarias en caso de accidente o de daños graves	70	35
Incidentes con riesgo grave	22	11
Sanciones	10	5
Denuncias	31	15,5
Trabajos especialmente peligrosos	25	12,5
Seguimiento Plan de Prevención	26	13
Memoria y programación del Servicio de Prevención	11	5,5
Se reúnen cada 3 meses	166	83
Se levanta acta	162	81
Se publicitan los acuerdos	74	37
<i>CSS: recursos propios</i>	29	14,5

Participación y consulta

Cabe recordar que las empresas están obligadas a consultar con los delegados de prevención, con carácter previo a la adopción de medidas, todas las cuestiones que tengan alguna repercusión sobre la seguridad y la salud de los trabajadores a los que representan, así como a darles participación en todas esas cuestiones, con el objetivo de influir y cooperar en la mejora de las condiciones de trabajo de la empresa.

Sin embargo, la realidad que muestran las empresas visitadas es otra: en la mayoría de los casos la consulta previa no existe y la participación queda reducida a la intervención de los delegados en el CSS, pero sólo en algunos casos se logra negociar con la empresa acuerdos de mejora que posibiliten al delegado participar activamente en la gestión de la prevención.

En concreto, únicamente se ha logrado aumentar el crédito horario del que disponen los delegados de prevención o disponer de un crédito específico (además del tiempo que la ley les reconoce para participar en determinadas tareas) en el 8,5 por ciento de las empresas visitadas y, en el mismo porcentaje, se crean grupos de trabajo fuera del CSS para trabajar sobre cuestiones concretas. De igual manera, se acuerda la elección de delegados de prevención fuera de la representación sindical sólo en el 6,5 por ciento de los casos.

Por el contrario, destaca el hecho de que en el 29,5 por ciento de los casos, los delegados de prevención consiguen que no sólo el tiempo que dura la reunión del CSS se considera tiempo de trabajo efectivo, sino que también tenga esta consideración el tiempo que emplean en la preparación de la reunión. El porcentaje de empresas donde se consigue negociar esta mejora no es muy alto, pero conviene resaltarlo por la importancia del acuerdo.

La elección de la modalidad y recursos del Servicio de Prevención es otro ámbito donde la representación sindical en los CSS no participa: en sólo 8 empresas de las 200 estudiadas este tema ha sido consensuado.

De la misma manera, la intervención de los delegados de prevención en el CSS es prácticamente nula en cuestiones que tienen que ver, sobre todo, con lo económico. Esto es, los miembros del CSS no tienen relación con el departamento de compras más que en cinco empresas. Y, de la misma forma, sólo participan, discuten o tienen alguna opinión vinculante sobre el presupuesto estimado para cuestiones relacionadas con la prevención y el destino del mismo en un 10 por ciento de los casos. Todo esto pone de relieve el hecho de que no existe una política preventiva integrada en todas las áreas de la empresa y que los delegados de prevención y demás miembros del CSS no tienen capacidad para trabajar de forma conjunta y operativa con el fin de dar respuesta rápida a los problemas de salud relacionados o vinculados al trabajo.

En la misma línea, los CSS no suelen tratar los temas relacionados con la mutua ni existe consulta previa en este sentido: el cambio de mutua, la contratación con ella de otras gestiones diferentes a las profesionales, las quejas sobre el trato recibido por los trabajadores...

Esta falta de consulta supone un incumplimiento por parte de las empresas, al mismo tiempo que evidencia que la codecisión es un espacio todavía por conquistar por parte de la representación de los trabajadores y no una realidad.

Todo esto revela que las empresas hacen un cumplimiento estricto de la Ley de Prevención de Riesgo Laborales pero, en la mayoría de los casos, no tienen interés por mejorarla, siendo ésta una ley de mínimos.

Participación y consulta	Frecuencia	Porcentaje
El tiempo de la reunión se consideran horas extraordinarias	5	2,5
Tiempo preparatorio de las reuniones se considera trabajo efectivo	59	29,5

Participación y consulta	Frecuencia	Porcentaje
Se aumenta el crédito horario para los delegados de prevención	17	8,5
Los delegados de prevención participan en el CSS de la empresa principal	3	1,5
Se acuerda la forma de compensar el tiempo de la reunión	42	21
Se eligen delegados de prevención fuera de la representación sindical	13	6,5
Se crean grupos de trabajo	17	8,5
Se consensúan procedimientos de trabajo	3	1,5
Codecisión con las mutuas	5	2,5
Discusión previa al cambio de mutua y posibles quejas	14	7
Se consensúa modalidad y recursos del Servicio de prevención	8	4
Se participa en el presupuesto de prevención	10	5
Se consulta la compra de maquinaria...	11	5,5
Relación entre el CSS y departamento de compras	10	5

Regulación del CSS

Los datos presentados reflejan, de nuevo, que resulta sumamente difícil negociar medidas de mejora que optimicen el funcionamiento del CSS. Así, sólo el 22,5 por ciento de los casos de las empresas encuestadas consiguen tener un hábito de reunión con una frecuencia mayor de los tres meses que fija la ley y sólo el 21 por ciento de los casos consiguen forzar la asistencia del técnico de prevención a las reuniones del CSS.

Más alarmante, sin embargo, son los resultados que evidencian que el CSS cuenta con el técnico de prevención como representante de la empresa en el seno del mismo, que los acuerdos a los que se llegan no se consideran vinculantes con carácter general y que los representantes de la empresa no tienen capacidad de decisión. De lo que se deriva la pérdida del carácter de “asesor imparcial” del técnico de prevención de la empresa y la escasa operatividad del CSS, dada la falta de poder decisorio de sus integrantes.

Regulación del CSS	Frecuencia	Porcentaje
El CSS se reúne con más frecuencia que lo que establece la ley	45	22,5
Se <i>obliga</i> al técnico del Servicio de Prevención a asistir a las reuniones	42	21
Se <i>impide</i> que el técnico represente a la empresa	25	12,5
Se especifica el carácter vinculante de los acuerdos	23	11,5
Los representantes en el CSS tienen capacidad de decisión	24	12

Información y formación

Del total de empresas visitadas, casi el 100 por cien (en 180 de los casos), el CSS no participa en la elaboración de la información que en materia de seguridad y salud se proporciona a los trabajadores en la empresa. Eso significa que los delegados de prevención tampoco intervienen en dicha información.

Se acuerda el contenido de la información de los trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	10
No	180	90
Total	200	100

Los delegados de prevención deben participar en la elección del tipo de formación que se proporciona a los trabajadores, instando a la empresa a través del CSS a que aquella cumpla con las condiciones mínimas que establece la ley. A saber, que sea una formación específica sobre los riesgos del puesto de trabajo que ocupa el trabajador y, sobre todo, presencial. Así, en el 32,5 por ciento del total de las empresas analizadas los delegados consiguen participar en el contenido de dicha formación, acordando que ésta sea presencial. El porcentaje de empresas que logran negociar esta condición no es muy elevado, pero supone llegar a acordar una condición de la formación, si bien necesaria, no especificada literalmente en la ley. Cabe recordar que el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina que la formación ha de ser “teórica y práctica, suficiente y adecuada,” pero no afirma explícitamente que tenga que ser presencial.

Por otra parte, el porcentaje de empresas donde los delegados de prevención negocian que la formación se imparta en horas de trabajo es aún menor (el 25 por ciento de las empresas analizadas), lo que pone de

relieve que en la mayoría de las empresas los delegados de prevención y el CSS en pleno, no logran acordar una formación que cumpla con el mandato legal de impartirla “dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma”.

Formación de los trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	65	32,5
En horas de trabajo	50	25
Métodos consensuados	10	5
Formación a los delegados de prevención impartida por sindicato	37	18,5

Los delegados de prevención están formados, casi en su totalidad. En concreto, sólo 5 delegados de entre las 200 empresas visitadas no han recibido formación específica en salud laboral.

Formación de los delegados de prevención	Frecuencia	Porcentaje
Sí	195	97,5
No	5	2,5
Total	200	100

Vigilancia de la Salud

Los contenidos de la vigilancia de la salud no suelen formar parte del trabajo en los CSS. Así, en sólo 11 empresas (5,5 por ciento) se han consensuado los riesgos que deben ser objeto de vigilancia, y únicamente en el 4,5 por ciento se hace un seguimiento de los resultados de vigilancia de la salud.

El artículo 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina que “el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”. Los delegados de prevención entienden que esto es aplicable al tiempo dedicado a las pruebas médicas de la vigilancia de la salud, hasta el punto de que algunos son capaces de negociar en el CSS que también el tiempo empleado en el desplazamiento hasta el centro sanitario sea considerado tiempo efectivo de trabajo y que el coste del transporte corra a cargo de la empresa. Son pocas las empresas donde los delegados de prevención llegan a negociar estas medidas –el 28,5 y el 5 por ciento, respectivamente– pero merece la pena hacerlo notar por la mejora que supone para los trabajadores de la empresa. Por otro lado, en el 56 por ciento de las empresas la vigilancia de la salud se realiza dentro de la jornada laboral o es compensada en tiempo libre.

Vigilancia de la salud	Frecuencia	Porcentaje
En el centro sanitario	70	35
Dentro de la jornada o compensada en tiempo libre	112	56
Desplazamiento considerado tiempo de trabajo	57	28,5
Transporte a cargo de la empresa	10	5
Personal sanitario en la empresa	13	6,5
Se tratan problemas de confidencialidad	11	5,5
Acuerdo sobre vigilancia de la salud obligatoria	9	4,5

Vigilancia de la salud	Frecuencia	Porcentaje
Consenso sobre riesgos objeto de vigilancia de la salud	11	5,5
Seguimiento de los resultados de vigilancia de la salud	9	4,5

Protección de la maternidad, menores y trabajadores especialmente sensibles

Los datos referidos a la protección de la mujer embarazada evidencian por un lado que la ley de igualdad y las fórmulas para conciliar la vida familiar y laboral no son medidas fáciles de conseguir y, por otro, que no son condiciones que suelen negociarse en el CSS. En los casos en los que se acuerda alguna medida que hace efectiva la ley de igualdad y supone la negociación de mejoras para la conciliación del trabajo con la vida social y familiar, se lleva a cabo a través de la negociación colectiva en el convenio colectivo.

Sólo en 15 empresas del total de las 200 analizadas los delegados de prevención han conseguido negociar en el CSS la elaboración de un protocolo para proteger a la mujer embarazada y/o en período de lactancia. Y, en un número muy similar, han conseguido convenir, mediante acuerdo escrito y negociado en el CSS, que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tengan derecho a cambiar la jornada nocturna por la diurna (en 20 empresas) y que estas trabajadoras, cuando estén a turnos, pasen a instancia suya a jornada normal en un puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del feto (en 21 empresas).

Es importante destacar que únicamente en 8 empresas se ha consensuado la elaboración de los listados de puestos de trabajo exentos de riesgo para las mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia, siendo este un aspecto esencial para la protección de este colectivo y que la Ley

de Prevención de Riesgos Laborales direcciona expresamente a la negociación con la representación de los trabajadores.

Protección a la maternidad	Frecuencia	Porcentaje
Las trabajadoras embarazadas/lactantes tienen derecho a cambiar la jornada nocturna	20	10
Posibilidad de que estas trabajadoras pasen a jornada normal caso de que estén a turnos	21	10,5
Protocolo para mujeres embarazadas/lactantes	15	7,5
Listado de puestos de trabajo exentos de riesgo	8	4
Flexibilidad horaria	13	6,5
Jornada continua, agotada la baja maternal	7	3,5
Permiso de maternidad ampliado	7	3,5
Sustitución de permiso de lactancia por días completos	14	7
Locales de descanso	4	2

Las empresas apenas contemplan la posibilidad de que un menor trabaje en su empresa. Muestra de ello es que sólo en el 12,5 por ciento del total de empresas visitadas los miembros del CSS logran negociar la realización de la evaluación de riesgos (ER) de puestos que pueden ser ocupados por aquéllos sin que puedan verse afectada su seguridad y su salud. Y tan sólo en el 16 por ciento de los casos elaboran un listado de tareas que los menores no pueden realizar.

Protección de menores	Frecuencia	Porcentaje
Se ha realizado ER de puestos a ocupar por menores	25	12,5
Listado de tareas exentas para menores	32	16

Peores son los resultados en cuanto a trabajadores especialmente sensibles se refiere: nada más en tres empresas del total de doscientas visitadas el CSS sirve de plataforma para negociar el cambio de puestos de trabajo por motivos de salud en el caso de trabajadores especialmente sensibles. Y el mismo número de empresas son las que contemplan la posible presencia de trabajadores con discapacidad.

Protección a trabajadores especialmente sensibles	Frecuencia	Porcentaje
Cambio de puesto por motivos de salud	3	1,5
Se contempla la presencia de discapacitados	3	1,5

Lugares de trabajo e instalaciones

En general, el CSS no suele intervenir en la negociación de medidas sobre cuestiones concretas relativas a la organización y puesta en marcha del plan de evacuación y emergencia y otras a adoptar en caso de emergencias diferentes a los incendios. Así, sólo en el 13 por ciento del total de las empresas visitadas se consensúan en el CSS la periodicidad de la formación del personal que interviene en caso de emergencias. Y sólo el 12, 5 por ciento interviene en la elaboración de protocolos para actuar frente a otro tipo de emergencias.

Sin embargo, cabe señalar que en unas pocas empresas, el 4 por ciento en concreto, los miembros del CSS consiguen negociar medidas para incentivar y compensar al personal que forma parte del plan de evacuación y emergencia.

Evacuación y emergencia	Frecuencia	Porcentaje
Incentivos a los "brigadistas"	8	4
Consenso de formación periódica	26	13
Consenso sobre actualización	21	10,5
Protocolos de actuación frente a otras emergencias	25	12,5

El RD 486/1997 establece la obligatoriedad de disponer de un local de primeros auxilios en empresas de más de 50 trabajadores o cuando así lo decida la autoridad laboral en empresas de más de 25. No obstante, en el 10,5 por ciento de las empresas visitadas han logrado acordar, desde el CSS, que se habilite un local de estas características, con las condiciones mínimas que establece el real decreto (señalizado, con botiquín, camilla y fuente de agua potable).

Locales de Primeros Auxilios	Frecuencia	Porcentaje
Existen, aunque no obligue la ley	21	10,5

Son pocos los CSS que consiguen negociar medidas por encima de los mínimos que establece el RD 286/2006 respecto al control de la exposición a ruido, pero resulta interesante señalar alguno de los avances que consiguen a este respecto.

Así, el 5 por ciento de las empresas acuerdan que las pruebas de vigilancia de la salud para hacer un seguimiento de los trabajadores expuestos a ruido se realicen con una mayor frecuencia que la que dicta el real decreto. Y el 3,5 por ciento logran la negociación de medidas en origen en puestos de trabajo donde no se superan los 87 dB, siendo éste el valor límite de exposición. En la misma línea, el 3,5 por ciento consensúan un plan para la reducción del ruido en la empresa.

Ruido	Frecuencia	Porcentaje
Vigilancia de la salud más frecuente	10	5
Medidas en origen por debajo de 87dB	7	3,5
Plan de reducción	7	3,5

La mayoría de las empresas visitadas no adoptan medida alguna para hacer más confortable el trabajo, en lo que a las condiciones de temperatura y humedad se refiere. Así, sólo el 5 por ciento del total de empresas analizadas el CSS ha negociado la reducción de la jornada en los meses de más calor o más frío. Y en el 2,5 y el 2 por ciento, respectivamente, se fijan tiempos de estancia limitada en puestos de trabajo con bajas temperaturas y establecen períodos de descanso en espacios confinados.

Temperatura y humedad	Frecuencia	Porcentaje
Reducción de la jornada como medida preventiva	10	5
Descansos en espacios climatizados	4	2
Estancia limitada en puestos con baja temperatura	5	2,5

El CSS no participa con mucha frecuencia en la elección de los EPI y la ropa de trabajo. En concreto, sólo en el 14 por ciento del total de empresas analizadas se eligen ambas cosas previo acuerdo entre los miembros del CSS.

Esto significa que la dirección de la empresa no tiene en cuenta la opinión en esta cuestión de los delegados de prevención y, por ende, de los trabajadores a los que representan. Lo que supone un error doble: por un lado, se obvia el derecho de los trabajadores y sus representantes a participar en las cuestiones referentes a su seguridad y salud en la empresa y, por otro, se está contribuyendo a que los trabajadores se resistan al uso de unos equipos de protección y una ropa que si bien están destinados a protegerles y a que puedan realizar su trabajo en condiciones idóneas, suponen también en muchos casos mayor incomodidad y penosidad a la hora de desempeñar su tarea.

Si por el contrario se cuenta con la participación de los trabajadores en la elección de la ropa y los equipos, muy probablemente los trabajadores no sólo hagan una elección más acorde con sus necesidades desde el punto de vista de la prevención, sino que se sentirán más implicados con la medida y harán un mayor uso de la misma.

Cabe destacar de esta misma tabla el dato que pone de relieve que los miembros del CSS negocian en el 13 por ciento de las empresas que las gafas de protección sean graduadas para aquellos que lo requieren. No son muchas las empresas donde se acuerda esta medida, mas vale la pena hacerlo notar por lo singular de la misma y por la mejora que supone para los trabajadores afectados.

En el 13,5 por ciento las empresas adaptan los EPI a los trabajadores especialmente sensibles.

EPI y ropa de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Elección de EPI y ropa de trabajo en el CSS	28	14
Sesiones prácticas de entrenamiento	8	4
Gafas de protección graduadas	26	13
Adaptación de EPI	27	13,5
Elección de equipos de trabajo en el CSS	20	10
Se acuerda la renovación	2	1

Ergonomía y organización del trabajo

En el terreno de la ergonomía y la organización del trabajo no se ha avanzado prácticamente nada. Los resultados obtenidos ponen de relieve que los delegados de prevención y el CSS no participan, salvo algunas excepciones, en cuestiones relativas al diseño y la organización del trabajo. La razón puede estar en el incumplimiento sistemático de la empresa de tener en cuenta la prevención en todos los niveles jerárquicos y en el rechazo a contar con la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, al entender ésta como un poder exclusivo del empresario.

Ergonomía y organización del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Frecuencia de pausas... caso de trabajo repetitivo	9	4,5
Se consensúa el método para evaluar el riesgo ergonómico	6	3
Sillas en caso de bipedestación	10	5

Ergonomía y organización del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Rotación de puestos y tareas	6	3
Se consensúa el ritmo de trabajo	4	2
Fisioterapeuta en la empresa	6	3
Se consensúa el método para evaluar el manejo manual de cargas	8	4
Medidas de adaptación del trabajo	10	5
Se consensúa el método de ER psicosociales	10	5
Se acuerda la ER con el método ISTAS	6	3
Caso de otro método, se introduce grupo de trabajo	2	1

Riesgos químicos y cancerígenos

Los datos referidos a la exposición de agentes químicos no son muy alentadores, pero merece la pena comentarlos porque evidencian la necesidad de seguir trabajando en lo que únicamente algunos CSS están consiguiendo para mejorar el control del riesgo químico, en general, y de la exposición a cancerígenos, en particular.

Así, sólo 13 empresas, del total de las 200 visitadas, negocian la eliminación y/o sustitución de productos químicos clasificados como R40 (posibles efectos cancerígenos), dando cumplimiento al artículo 5 del RD 374/2001 de sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

En menor proporción (sólo en 4 empresas) el CSS consigue que se aplique el RD 665/1997, sobre protección a la exposición a agentes cancerígenos, para aquellos productos clasificados como R40, haciendo extensible la aplicación del Real Decreto a productos que no están clasificados como R45 (puede causar cáncer) y haciendo efectivo “el principio de precaución”, en virtud del cual la mera sospecha de que un producto puede dañar irreversiblemente la salud de las personas es razón suficiente para extremar las precauciones y aplicar las normas que del RD 665/1997 se derivan.

Riesgos químicos y cancerígenos	Frecuencia	Porcentaje
Eliminación/sustitución de R40	13	6,5
Aplicación Real Decreto cancerígenos a R40	4	2
Ficha resumen de las Fichas de Datos de Seguridad en el puesto	8	4
Protocolos frente al riesgo químico	1	0,5

Accidentes

Accidentes	Frecuencia	Porcentaje
Protocolo de actuación	38	19

La mayoría de las empresas encuestadas no disponen de un protocolo de actuación en caso de accidente. En concreto, sólo el 19 por ciento del total de las 200 empresas de las que se ha recabado información tienen un protocolo decidido y acordado en el seno del CSS para actuar con método ante un accidente de trabajo.

Coordinación de actividades

Nada más que el 4,5 por ciento del total de las empresas analizadas acuerdan en el CSS otros medios de coordinación de actividades empresariales diferentes a los que contempla el artículo 11 del RD 171/2004, con el objeto de garantizar la protección de todos los trabajadores, incluidos los de contratas y subcontratas.

Coordinación de actividades	Frecuencia	Porcentaje
Otros medios de coordinación diferentes	9	4,5

Nocturnidad y turnicidad

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación del empresario de proteger la salud de los trabajadores a su cargo. Desde este punto de vista, el empresario debe confeccionar los horarios, diseñar la jornada e introducir mejoras para el trabajo nocturno y a turnos procurando que no constituyan riesgo para su salud. Además, debe consultar con los delegados de prevención las decisiones que relativas a la organización del trabajo puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores antes de llevarlas a cabo.

No obstante, en la práctica el empresario en virtud del poder de dirección y control que le otorga el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, organiza el trabajo sin apenas contar con la participación de los representantes de los trabajadores. Y, en los casos en los que atiende a la consulta previa de aquéllos, lo hace con los miembros del comité de empresa, entendiendo que la organización del trabajo no está vinculada a la seguridad y la salud de los trabajadores.

Este hecho queda reflejado en los datos obtenidos donde, entre otras cuestiones, se refleja que sólo en el 6,5 por ciento de las empresas analizadas se consensúa en el seno del CSS el calendario de organización de

los turnos de trabajo y se publica con suficiente antelación para ponerlo en conocimiento de los trabajadores. Y, en la misma línea, sólo en el 4 por ciento de las empresas se logra negociar mejoras para hacer que el trabajo nocturno y a turnos sea más confortable: previsión de pausas para descansar y alimentarse, espacios adecuados para ello, provisión de comida caliente...

Asimismo, la vigilancia de la salud para los trabajadores nocturnos no es específica para detectar problemas de salud ligados a la nocturnidad (trastornos gastrointestinales, alteraciones del sueño, trastornos nerviosos...), incumpléndose la obligación del empresario de proporcionar el mismo de nivel de protección a todos los trabajadores.

Nocturnidad y turnicidad	Frecuencia	Porcentaje
Medidas de reducción de la jornada	8	4
Adaptación del trabajo a turnos	5	2,5
Elección de turnos por los interesados	1	0,5
Confección de turnos con los delegados de prevención	6	3
Publicación y consenso del calendario	13	6,5
Vigilancia médica para detectar falta de adaptación	1	0,5
Jornada flexible	6	3
Mejoras en servicios de empresa	6	3
Mejoras: comida caliente, espacios y tiempo adecuados	8	4

Medio ambiente

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores está íntimamente ligada a la protección del medio ambiente, pues la organización de un medio ambiente de trabajo adecuado no se agota con la mejora de las condiciones laborales en sentido estricto.

Sin embargo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contempla las competencias y facultades de los delegados de prevención en esta materia. Pese a ello, algunos CSS ya tratan temas relacionados con el medio ambiente, en concreto el 22,5 por ciento de las empresas analizadas. En el 10,5 por ciento se proporciona información al delegado de prevención relativa a esta materia y en el 6 por ciento los delegados de prevención tienen un crédito horario específico para trabajar por la prevención en la empresa en relación con la protección del medio ambiente.

Medio ambiente	Frecuencia	Porcentaje
Se tratan temas en el CSS	45	22,5
Crédito horario para los delegados de prevención	12	6
Formación específica a los delegados de prevención	2	1
Se facilita información al delegados de prevención	21	10,5
Se consensúa sistema de gestión medioambiental	5	2,5

Evaluación de riesgos y plan de prevención

Evaluación de riesgos y plan de prevención	Frecuencia	Porcentajes
Se consensúan métodos de evaluación	13	6,5
Se consensúa el plan de prevención	7	3,5
Seguimiento eficacia de los acuerdos	16	8

Los datos presentados evidencian claramente el incumplimiento casi generalizado de las empresas de consultar con los delegados de prevención el método de evaluación a utilizar, obligación que marca el artículo 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención. La misma situación aparece respecto de los planes de prevención: sólo en el 6,5 por ciento de las empresas encuestadas se consensúan los métodos de evaluación y en el 3,5 por ciento los planes de prevención.

CAPÍTULO 5

Percepción de los delegados de prevención

Esta parte del estudio resume la información obtenida a través de la realización de dos grupos de discusión con delegados y delegadas de prevención. Hemos pretendido buscar las percepciones personales de los delegados sobre su trabajo diario en el seno de los CSS, las satisfacciones conseguidas y las barreras a las que se enfrentan en su tarea de defender su salud y la de los trabajadores que representan.

¿Qué les lleva a asumir la labor de ser delegado de prevención y miembro en el CSS?

Son diversas las razones que llevan al delegado de personal a desarrollar el cargo de delegado de prevención y representar a los trabajadores en el CSS para conseguir el cumplimiento de la ley y negociar mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En algunos casos asumen el cargo por inquietudes personales, por un intento de solucionar los problemas que en materia preventiva se dan en su empresa. Otras veces, sin embargo, es el azar lo que les lleva a desarrollar esta labor.

“Yo me metí por bocazas. Siempre me quejaba de que los vestuarios estaban mal, etc. y un miembro del comité de empresa me dijo: métete. Y así lo hice”.

“Yo, por inquietud personal. Pienso que este trabajo alguien lo tiene que hacer”.

“Yo entré en el primer comité y me dijeron: tú, de prevención. Ahora estoy contenta. Cuando consigues algo te llena mucho; pero cuesta tanto...”

“Yo en la primera legislatura estuve ayudando un poco a la delegada de prevención..., y, en la siguiente, la anterior delegada de prevención no se presentó y me dijeron: ahora te toca a ti”

Tenían grandes esperanzas puestas en el Comité de Seguridad y Salud. Entendían que serviría como plataforma de negociación para la mejora de las condiciones de trabajo, para solucionar los problemas de seguridad y salud y para plasmar las reivindicaciones de sus compañeros. Sin embargo, pasado un tiempo, parte de sus expectativas se vieron frustradas. La falta de cultura preventiva de la empresa, los representantes de ésta en el CSS sin capacidad para decidir, la dilación en el tiempo para acordar medidas a la solución de problemas... son algunas de las razones que les llevaron a decepcionarse de la operatividad de un órgano que creían positivo de antemano.

“A la empresa la salud laboral no le interesa. Y a los que nombra como representantes en el CSS menos; para ellos es una obligación tener que reunirse con nosotros cada tres meses”

“Yo cuando entré pensé que se iban a conseguir muchas cosas, que iba a ser muy rápido pero no fue así”

“Cuando les planteas una medida te dicen: lo tenemos que consultar con la dirección”

“Y todo es muy lento, cuesta mucho conseguir cualquier cosa”

“Los temas se dilatan en el tiempo. “Sí, ya lo valoraré, ya lo estudiaré”

¿Qué percepción tienen los delegados de prevención del CSS?

Todos ellos tienen claro que la posibilidad de negociar con la empresa es la mejor manera de resolver los problemas en prevención y, bajo ese

punto de vista, creen en el papel que desempeña el CSS como órgano para plantear problemas y acordar soluciones y mejoras. Sin embargo, son muchos los obstáculos a los que se enfrentan. De nuevo, la falta de cultura preventiva entienden que es el principal problema de las empresas, lo que les lleva a entender la prevención en términos de coste económico y a hacer un cumplimiento estricto de la ley pero sólo en lo que a la parte burocrática se refiere.

“Llevamos dos años con buen diálogo, pero no tenemos soluciones”.

“No, si en papel tienen todo lo habido y por haber. Pero luego no hacen nada. Nosotros seguimos igual”.

“Y es que no puede ser que nunca haya dinero cuando se trate de hacer algo en prevención. Sólo miran el dinero, no la mejora que consiguen”.

Aunque sean reacios a acudir a la denuncia para conseguir hacer cumplir a las empresas su obligación de proteger la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo, en muchas ocasiones se ven abocados a tener que recurrir a esta medida. Son conscientes de que acudir a la Inspección de Trabajo supone, en parte, un fracaso en la negociación y, por otra parte, con la denuncia, a veces, no consiguen los resultados que esperaban.

“Siempre intentamos ir por las buenas”.

“Tienes que usarlo con mucho tiento... y quemar todos los barcos antes. Pues siempre hay represalias después, aunque sea indirectamente”.

“La reunión a que nos citó con la empresa se puso muy serio con ellos y les dijo que ellos eran los responsables de la seguridad de los trabajadores..., pero a día de hoy no han hecho nada”.

“Y luego es que las decisiones que adoptan son muy salomónicas”.

“A veces pensamos que les sale más rentable pagar la sanción que cumplir con la ley”.

Pese a las barreras a las que se enfrentan tienen el convencimiento de que la situación preventiva en la empresa ha cambiado desde que se constituyó el CSS e iniciaron su labor como delegados de prevención.

“Con el tiempo la empresa se ha ido tomando más en serio la prevención”.

“Echo la vista atrás y me digo: hemos conseguido muchísimo”.

Percepción del delegado de prevención como representante: cómo se ven, cómo les ven

• Cómo se ven

Los delegados se ven a sí mismos como piezas claves en la mejora de las condiciones de trabajo; en algunos casos eso les lleva a cargar con una responsabilidad que no es suya, sino del empresario e, incluso, del propio trabajador.

“Y si no se ponen el EPI o puentean la máquina, ¿qué puedo hacer yo?”.

El compromiso que adquieren cuando asumen el cargo de representar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales les lleva a ser muy severos consigo mismos, a la autocrítica más dura, a querer conseguir más de lo que el entorno, en algunos casos hostil, les permite.

“Yo intento ir a todas las jornadas que organizáis en el sindicato, hacer todos los cursos que están en mi mano, pero siento que no sé todo lo que debiera sobre prevención”.

“Esto es, ante todo, un compromiso que adquieres contigo mismo y cuando no consigues todo lo que te propones te deprimes”.

“Lo más ingrato es que yo me peleo con la empresa, les compran los cascos para que se los pongan y ellos los tienes colgados de un clavo. Te sientes impotente”.

• Cómo les ven

La empresa no siempre les reconoce sus facultades como delegados de prevención y se pasan por alto deberes como el de la consulta previa a la adopción de medidas concernientes a la seguridad y la salud de los trabajadores.

“Implantan una nueva medida: la compra de una máquina, incluso la modificación del sistema de producción. Y cuando lo tienen todo hecho te lo comunican, pero no te consultan. Y eso que nosotros podríamos aportar ideas que mejorarían las condiciones de trabajo”.

Por su parte, los trabajadores no siempre valoran el trabajo que los delegados de prevención llevan a cabo y el esfuerzo que les supone conseguir negociar cualquier medida en el CSS, al mismo tiempo que adolecen de una cultura preventiva que les haga tener conciencia de la importancia de la seguridad y la salud en su trabajo.

“Publicitamos las actas en las que conseguimos acuerdos pero hasta que se consigue pasa tanto tiempo, que los trabajadores nos dicen: ya era hora”.

“Por lo general no te valoran. Yo hoy he entrado a las seis de la mañana, me he ido a las nueve para venir aquí (al sindicato) y me dicen: ¿ya te vas?”.

“Si el calzado de seguridad es malo, la culpa es nuestra. No saben apreciar lo que a ti te ha supuesto conseguir eso”.

“Es que no se quieren nada, no tienen conciencia de su propia seguridad”.

En algunos casos, ni siquiera encuentran el apoyo que demandan por parte del resto de miembros del comité de empresa. La falta de formación y la idea de que la prevención no es la prioridad en las reivindicaciones de los trabajadores son, en opinión de los delegados de prevención, algunas de las razones.

“Los compañeros de la sección sindical no tienen formación en PRL”.

“No se implican mucho en estos temas. A veces pensamos que también para ellos la prevención es una maría”.

¿Y cómo es la relación con los demás miembros del CSS o participantes en el mismo?

Ya se ha comentado cuál es la relación con los miembros del CSS que representan a la empresa, ¿pero cómo es la relación con el técnico de prevención?, ¿y con los delegados de prevención de otros sindicatos, si los hay?.

“Estamos con UGT Y CGT y no tienen ni idea, pero se ponen la bandera de Japón e intentan arrastrar”.

“Nosotros somos mayoría, los otros no molestan pero no hacen nada. Eso sí, cuando conseguimos algo se ponen la medalla”.

“En nuestro caso, los otros sindicatos actúan como si fueran empresa. Y, claro, estamos solos y tenemos todas las barreras del mundo”.

“Te limitan a la hora de llegar a acuerdos...”.

A los técnicos de prevención reprochan su falta de objetividad, sobre todo, en los casos en los que asumen el papel de representantes de la empresa en el CSS. Pero también su no implicación en la mejora de las condiciones de trabajo.

“El técnico de la empresa es parte de ella. En el resultado no te da soluciones o se las da poniéndose de parte de la empresa”.

“Nosotros tuvimos alguno bueno, pero claro, duró poco en la empresa. Precisamente por eso, por ser bueno”.

¿Afecta la crisis al funcionamiento del CSS?

Los efectos de la crisis económica también han tenido un impacto sobre el funcionamiento del CSS o, más bien, sobre su capacidad de negociación. Las empresas se escudan en la crisis para limitar las posibilidades de llegar a acuerdos y negociar mejoras. Por otro lado, los propios trabajadores se muestran más conformistas con las condiciones de seguridad y salud que les impone la empresa por miedo a que el defender sus derechos pueda tener una repercusión sobre su estabilidad en el puesto de trabajo.

“Vas a pedir cualquier cosa y te dicen: es que con la crisis... La crisis les sirve de excusa”.

“O te dicen: Bastante es con no perder tu puesto de trabajo”.

“La gente tiene más miedo y se vuelve más conservadora; reivindican menos”.

¿Puede mejorar el funcionamiento del CSS? Propuestas de mejora

Para que el CSS sea operativo y sirva, realmente, como plataforma para visibilizar los problemas en la empresa sobre la seguridad y salud de los trabajadores y poder acordar medidas y negociar mejoras, los delegados de prevención plantean algunas propuestas:

- **Más información y concienciación de todos los agentes que intervienen en la empresa.** Desde los propios trabajadores hasta el empresario y/o sus representantes en el CSS, pasando por los mandos intermedios y los miembros del comité de empresa.

- **Que exista una partida presupuestaria destinada a la prevención en la empresa.** Esto es, que el CSS tenga autonomía económica y que la compra, adquisición o los gastos que en prevención deban hacerse no tengan que ser aprobados por otros departamentos, como pueda ser: compras, recursos humanos...

• **Algunas modificaciones de la ley:**

- *Que el técnico de prevención no pueda ser representante de la empresa.* Dada su condición de agente imparcial y asesor de trabajadores y empresarios no se entiende que pueda representar a la empresa en el CSS, pues en esta situación pierde tal condición de imparcialidad.

- *Que se amplíe la formación básica para el delegado de prevención* y no se acojan a las 30 horas que establece el reglamento de los servicios de prevención para dar por terminada la capacitación de los delegados para llevar a cabo su labor como representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

- *Que el CSS sea un órgano decisorio* y no, únicamente, consultivo y de participación.

CAPÍTULO 6

Experiencias. Algunos ejemplos de lo que se puede conseguir desde el CSS

A continuación se relatan las experiencias de algunos delegados de prevención que han conseguido llegar a acuerdos para mejorar las condiciones de trabajo a través de la negociación en el CSS.

Son empresas de diferente tamaño y de sectores de actividad distintos, donde los delegados de prevención tienen una trayectoria sindical determinada y una experiencia muy diversa.

Los acuerdos que aquí se cuentan abarcan casi la totalidad de las materias que tienen que ver con la seguridad y la salud de los trabajadores, ofreciéndonos un amplio abanico de situaciones donde la negociación ha supuesto llegar a acuerdos de mejora del funcionamiento del CSS y de las condiciones de trabajo de los trabajadores. Por otra parte, estas experiencias –que son contadas en primera persona por los delegados de prevención– permiten acercarnos a la realidad con la que éstos se enfrentan como miembros del CSS, analizando los obstáculos que se encuentran y las estrategias que siguen para superarlos.

Con estos ejemplos reales se pretende hacer patente que la negociación de mejoras en el seno del CSS puede ser posible e impulsar con ello el trabajo de otros delegados de prevención para conseguir resultados en materia preventiva que supongan unas condiciones de trabajo más favorables en seguridad y salud para los trabajadores a los que representan.

En una empresa de la federación de Comercio, Hostelería y Turismo (Fecoht), dedicada a la venta de ropa, las delegadas de prevención consiguen un crédito horario de 15 horas para sus tareas de representación en materia de seguridad y salud en el trabajo

En septiembre de 2008 se convocan elecciones sindicales en la empresa. La plantilla supera los 500 trabajadores y CCOO sale elegido como sindicato mayoritario, aunque el número de delegados de prevención es el mismo que el del otro sindicato que presenta candidatura.

Las delegadas de prevención de CCOO son dos e inician su labor como representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud solicitando a la empresa los informes de evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Asimismo, instan a la empresa a que se proceda a la constitución del CSS.

La dirección de la empresa hace caso omiso a ambas peticiones de forma reiterada, incumpliendo su deber de información, por una parte, y la constitución del CSS, por otra. Lo que obliga a las delegadas a denunciar este hecho ante la Inspección de Trabajo. Como resultado de la denuncia, las delegadas consiguen toda la información de que dispone la empresa en relación a la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa y proceden a la constitución del CSS, que tiene lugar en junio de 2009.

Pese al poco interés que la dirección de la empresa muestra en que se ponga en marcha el comité, las delegadas de prevención le hacen cumplir con su obligación de reunirse cada tres meses y, además, consiguen negociar un crédito horario adicional de 15 horas mensuales destinadas a sus tareas de representación como delegadas de prevención; más allá del tiempo que la ley les reconoce para llevar a cabo determinadas tareas, tal y como se deriva del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

“Nos costó mucho porque la empresa no está interesada en la salud laboral, pero al final conseguimos las 15 horas para poder trabajar sobre el tema”.

El éxito de estas delegadas radica en que pese a la falta de implicación y concienciación en materia preventiva de la empresa y la escasa experiencia sindical como representantes en temas de seguridad y salud de nuestras delegadas, logran negociar un tiempo específico para poder impulsar la salud laboral desde su ámbito de actuación, superando así los mínimos que establece la ley.

Los delegados de una empresa de la federación de Industria, dedicada a la venta y reparación de vehículos, consiguen que se evalúen los riesgos psicosociales a través del método IS-TAS-21. Y ello pese a que, a día de hoy, la empresa está siendo objeto de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE)

Esta empresa cuenta con 148 trabajadores en plantilla y un CSS constituido hace cuatro años, con tres delegados de prevención –todos ellos de CCOO– como representantes de los trabajadores en esta materia. En el año 2005 se produce un cambio en la propiedad de la empresa y con ello comienzan las primeras modificaciones en la organización del trabajo. El cambio más importante tiene lugar cuando, un año después de pasar la empresa a otro propietario, se nombra a un nuevo jefe de planta. Éste intenta introducir cambios en la organización del trabajo que afectan no sólo al sistema de producción y al de retribución sino también a la seguridad y salud de los trabajadores. Entre estos cambios intenta implantar un sistema de producción a prima.

Los delegados tratan este tema en el comité de empresa y convocan una asamblea para informar a los compañeros de las medidas que quiere imponer la empresa y de sus consecuencias. Con el apoyo de los trabajadores, el comité de empresa logra paralizar su implantación, si bien entre los trabajadores se genera un clima de inseguridad por los cambios,

aumenta la presión en el trabajo y, en definitiva, los riesgos psicosociales y las probabilidades de que éstos provoquen problemas en la seguridad y la salud de los trabajadores.

Ante esta situación, que empeora con el paso del tiempo, los delegados de prevención deciden que es necesario evaluar el riesgo psicosocial. Como paso previo y a iniciativa de ellos, utilizan como herramienta sindical la versión corta del ISTAS-21. Los resultados ponen de manifiesto las sospechas que los delegados tienen sobre la necesidad de evaluar el riesgo.

El siguiente paso es solicitar a la empresa en una reunión del CSS en el mes de julio de 2008 la evaluación del riesgo, apoyando la petición a la luz de los resultados derivados del cuestionario ISTAS-21 en su versión corta. Asimismo, proponen que dicha evaluación se realice con el método ISTAS-21. La empresa, accede a evaluar el riesgo psicosocial y a hacerlo a través del método que proponen los delegados, no sin antes mostrar su oposición a ello.

“No fue fácil convencerles, pero nos mantuvimos firmes en nuestro interés por evaluar este riesgo y hacerlo a través del método de CCOO (ISTAS) y, al final, lo conseguimos...”

Sin embargo, el momento de realizar la evaluación se aplaza, pues en enero de 2009 se firma un ERE. Los delegados de prevención vuelven a tratar este tema en el CSS y acuerdan con la empresa realizar la evaluación para cuando termine el ERE, que será a finales de este año. Los delegados de prevención entienden que el compromiso de la empresa es firme y de obligado cumplimiento, pues lograron que firmaran un documento donde acordaban realizar dicha evaluación utilizando el ISTAS-21 finalizado el plazo del ERE.

Éste es un ejemplo de cómo los delegados de prevención siguen luchando por la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores a los que representan, aun en situaciones de crisis económica para la empresa. Y de cómo no permiten que dicha situación sirva

excusa a la empresa para incumplir la normativa en prevención de riesgos laborales y empeorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

En una empresa de la federación de Industria los delegados de prevención consiguen, a través de negociaciones en el seno del CSS, que los productos químicos que contienen alguna sustancia clasificada como R- 40 tengan el mismo tratamiento que si estuvieran expuestos a un cancerígeno de categoría I, clasificado como R-45

Esta empresa tiene una plantilla de unos ochenta trabajadores y dos delegados de prevención de CCOO con presencia en el CSS, que llevan más de cinco años representando a los trabajadores en esta materia. CCOO es el único sindicato electo en esta empresa y la constitución del comité de empresa tuvo lugar hace más de 10 años.

El caso que cuentan los delegados de prevención de esta empresa data del año 2003, cuando con motivo del proyecto sobre exposición laboral a agentes cancerígenos y mutágenos, los técnicos de prevención de la secretaría de Salud Laboral de CCOO visitan la empresa para conocer los productos químicos que se utilizan e informar a los delegados de prevención del riesgo de la exposición a los mismos, haciendo especial hincapié en las medidas a adoptar por la empresa en el caso de que se trate de productos químicos clasificados como cancerígenos o mutágenos.

El trabajo se inicia con la visita de los técnicos del sindicato a su empresa y la revisión de las fichas de datos de seguridad. Se detecta la presencia de pinturas y decapantes con disolventes clasificados como R-40. Para CCOO y para los delegados de esta empresa la postura es clara: y es que el RD 665/1997, sobre exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, no sólo se debe aplicar a los cancerígenos y mutágenos de primera y segunda categoría, ya que en nuestra actuación preventiva la mera sospecha de estar ante un producto que pueda producir cáncer (tercera

categoría) o que puede producir efectos mutagénicos (tercera categoría) es suficiente para intervenir y actuar como ante los cancerígenos o mutágenos de categoría uno y dos.

Tras conocer los riesgos de estos productos, los delegados de prevención convocan un CSS para tratar el tema con el resto de miembros y representantes de la empresa en el mismo.

Los delegados de prevención proponen: el tratamiento de estos productos como si de cancerígenos de categoría 1 y 2 se tratara, con la consiguiente aplicación de las medidas preventivas que se derivan del RD 665/1997 o la sustitución de estos productos por otros que no supongan ningún riesgo o cuyo nivel de riesgo sea menor para los trabajadores expuestos.

“Lo peor fue hacer entender a la empresa todo esto, pues no están concienciados de la importancia de la salud laboral y no saben nada sobre esta materia”.

La empresa se compromete a dar cumplimiento al RD sobre agentes cancerígenos, lo que supone la puesta en marcha de determinadas medidas preventivas, entre las que destacan:

- Proveer a los trabajadores de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial adecuada.
- Disponer de lugares adecuados para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.
- Disponer, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y antes de abandonar el trabajo.
- Proporcionar al trabajador monos desechables y responsabilizar a la empresa de su gestión como residuo a través de una empresa especializada.

Estos delegados consiguen hacer del principio de precaución su máxima y actuar frente al riesgo químico de forma tajante, obligando a la

empresa a adoptar medidas preventivas que garantizaran la seguridad y salud de los trabajadores.

Los delegados de prevención de una empresa, perteneciente a la federación de Actividades Diversas, consiguen varias medidas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como implicar a los trabajadores en la adopción de estas medidas

La empresa en cuestión se dedica a la jardinería en espacios públicos y es subrogada cada dos años por una empresa diferente, si bien siempre presta servicios para el mismo Ayuntamiento. Cuenta con una plantilla formada por de más de cincuenta trabajadores fijos y varios contratados temporales al año para cubrir la época de vacaciones y verano. La representación sindical está formada por cinco delegados, miembros del comité de empresa, todos ellos de CCOO, de los cuales dos son los delegados de prevención. Éstos tienen tras de sí una trayectoria de más de cinco años como representantes en la empresa en esta materia e integrantes del CSS.

Algunas de las medidas que consiguen negociar, utilizando como plataforma el CSS, son las siguientes:

Dar cumplimiento a las medidas higiénicas del RD 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, para toda la plantilla

Los trabajadores de esta empresa están expuestos al riesgo químico, por el uso de productos para el tratamiento de plagas y uso de fitosanitarios, y al riesgo biológico; pues todos ellos (desbrozadores, podadores...) están en contacto con agentes vivos (parásitos, insectos...), fangos, estiércol, excrementos de animales, etc. Sin embargo, la empresa hacía

caso omiso a las reivindicaciones de los delegados de prevención para que se tomaran las medidas necesarias para el control de dichos riesgos.

Sin embargo, hace cinco años, uno de los trabajadores de la empresa dedicado a la tarea de fumigar en parques y jardines, que era además delegado de prevención, recibe una llamada de atención de un transeúnte cuando se lavaba las manos en una fuente pública después de haber fumigado. El trabajador anima a la mujer a que denuncie este hecho ante el ayuntamiento, y a partir de ahí los delegados de prevención comienzan a presionar con más fuerza para conseguir medidas preventivas.

Lo primero que hacen es pedir una revisión de la evaluación del riesgo específica, donde se contemple el riesgo de exposición a agentes biológicos, pues el informe de evaluación que tienen es muy genérico.

Con la evaluación de riesgos y la presión de la queja del particular al Ayuntamiento, solicitan en el CSS la adopción de las medidas correspondientes.

Esto supone:

- La construcción de vestuarios nuevos. La empresa disponía de unos aseos con duchas en malas condiciones e insuficientes en número. Los delegados de prevención consiguen que la empresa haga unos vestuarios nuevos, con duchas y taquillas, acondicionados y en número suficiente, para todos los trabajadores.
- Que tengan derecho a disponer, dentro de la jornada de trabajo, de diez minutos aproximados antes de iniciar el descanso de quince minutos para el almuerzo y diez minutos antes de abandonar el trabajo para el aseo personal.
- Dotar de monos desechables para los fumigadores, haciéndose cargo la empresa de su gestión como residuos, evitando que los trabajadores se lleven la ropa de trabajo al domicilio particular poniendo en riesgo a los que conviven con él.

La dotación de EPI adecuados al riesgo, previa participación y consulta de los delegados de prevención y su elección con el apoyo de los trabajadores. En concreto consiguen:

- Crema solar por exposición a radiaciones solares.
- Gafas tintadas para las labores de desbroce. No sólo consiguen un equipo de protección adecuado para evitar que la proyección de partículas suponga una lesión ocular, por ejemplo, sino que solicitan que sean tintadas para protegerse de las radiaciones de la luz solar.
- Recientemente, han negociado que los guantes sean diferentes según la estación del año. Los trabajadores han probado varios modelos para decidir cuáles son los más idóneos y ya se han hecho los pedidos para entregar los de invierno.

Todas estas medidas se han ido consiguiendo de forma paulatina, a través de la negociación en el CSS y con el apoyo de todos los miembros del comité de empresa. Quizá, uno de los acuerdos más importantes que han adoptado (más allá de las medidas antes vistas) ha sido que las decisiones adoptadas en el CSS sean vinculantes para la empresa que les subroga. Así evitan que las medidas acordadas un año no se cumplan cuando se cambie la titularidad de la empresa, algo muy común en empresas del sector.

“Aquí lo que se acuerda para un año en el CSS está vigente hasta que no se cumpla”.

En una empresa dedicada al estacionamiento regulado, los delegados de prevención consiguen, a través de la negociación en el CSS, medidas concretas para mejorar las condiciones de trabajo de una ruta especialmente peligrosa y que se imparta un curso sobre resolución de conflictos y habilidades sociales para saber cómo afrontar situaciones de enfrentamientos con usuarios

Esta empresa cuenta con unos 245 trabajadores y tienen constituido el CSS hace más de cinco años, siendo tres los delegados de prevención; todos ellos de CCOO.

En noviembre de 2008 un trabajador es gravemente agredido por un grupo de usuarios en el barrio de Fuencarral. El altercado se produce cuando el trabajador está controlando que los coches estacionados tuvieran el ticket correspondiente. Un usuario, cuando ve que el controlador se acerca a su vehículo, comienza a increparle y con la ayuda de otra persona comienzan a golpearle, provocándole diferentes lesiones: contusiones en la cabeza, hematomas por todo el cuerpo, un ojo dañado y un esguince de rodilla. Una compañera acude en su ayuda y también a ella la golpean produciéndole lesiones en el labio.

El hecho tiene mucha repercusión en los medios de comunicación de radio y televisión que enseguida se hacen eco del altercado.

Los delegados de prevención convocan una reunión extraordinaria del CSS para saber cuál era la postura de la empresa y conocer las medidas que tenían previsto implantar. Para sorpresa de los delegados la empresa no tiene decidido implantar medida alguna, salvo retirar el servicio de la zona provisionalmente. Los delegados no están de acuerdo con la retirada del servicio. Por una parte, supone no hacer frente a un problema de agresiones en esa zona en concreto y por otro no prevé posibles soluciones para otras agresiones que puedan darse, una vez se reanude el servicio en la zona en cuestión, ni en ninguna otra.

Deciden, pues, ser ellos las que propongan medidas concretas para evitar y/o prevenir posibles situaciones que supusieran un riesgo para su seguridad y su salud en esa zona y en otras consideradas especialmente conflictivas.

Algunas medidas se adoptan con carácter provisional, otras han quedado definitivamente implantadas:

- La presencia de ocho controladores en lugar de cuatro haciendo una misma ruta.

- Realizar las rutas en pareja y en “abanico”: dos personas en cuatro calles.

- Comienza a utilizarse un vehículo de empresa con el distintivo de *estacionamiento regulado* que circula de forma continua por la ruta para prestar apoyo a los trabajadores que tengan algún problema o incidencia durante la jornada.

- Se crea el puesto de *coordinador*, persona que conduce el vehículo y que es responsable de mantener continuamente vigilados a los trabajadores en sus rutas por si necesitan algún tipo de ayuda. Además, se habilita una PDA para que éste pueda tener comunicación directa con los controladores y viceversa.

- Se mantuvo, durante unos meses, la presencia permanente de un supervisor acompañando al coordinador en el vehículo.

- Estos vehículos disponen de cámaras y, en principio, se utilizaban para disuadir a los usuarios de realizar estacionamientos inadecuados. En la actualidad, circulan por todas las zonas con la potestad de sancionar, haciendo una foto para dejar constancia del incumplimiento del usuario a la hora de estacionar. Se evita, así, que esta labor la lleven a cabo los controladores que realizan su trabajo a pie y están más expuestos al trato directo con los usuarios.

- El servicio se cubre con mujeres que, por lo general, sufren menos agresiones físicas.

- Los coordinadores y supervisores tienen horarios de trabajo con jornadas más reducidas. Negocian que cuando éstos acaben, también los controladores den por terminado su trabajo. Con esto evitan las horas del mediodía que es un tramo horario de los más conflictivos, cuando se producen más agresiones.

- Al principio se interrumpe el servicio los sábados y se negocia que el primer sábado que se reanude se haga una labor informativa, que no se multe. Evitando así el posible enfrentamiento con el usuario que no tiene conocimiento de la vuelta a la ruta de los controladores.

- Se negocia un curso sobre resolución de conflictos y habilidades sociales.

Tiempo atrás, antes de que se produjera la agresión que se relata, los delegados de prevención se veían obligados a acudir al Instituto Laboral para denunciar la no puesta en marcha del curso sobre resolución de conflictos que negociaron anteriormente en el CSS. Decidieron acudir a un proceso de mediación y no denunciar este hecho ante la Inspección de Trabajo para llegar a un acuerdo a través de un tercero imparcial. El mediador consigue que las partes se pongan de acuerdo para organizar el curso que los delegados planteaban y se fija una fecha para su realización.

Ésta es quizá la medida en la que los delegados de prevención ponen más esperanzas como medida preventiva para todos los controladores, pues el trato con el usuario y los altercados que con ellos pueden surgir (algunos llegando a desembocar en agresiones físicas como el caso que impulsó la adopción de las medidas vistas) son su mayor problema y el riesgo menos controlado por parte de la empresa.

El curso sólo dura una mañana, unas cuatro horas, aproximadamente. Los trabajadores, en general, acogieron la medida como muy positiva, si bien los delegados lo consideran escaso:

“En una mañana no aprendes a resolver un conflicto con un usuario”.

Muestran por escrito, pues, su disconformidad sobre la duración del mismo. Y a día de hoy tienen la intención de seguir negociando la realización de más cursos en este sentido e, incluso, más orientados a dotar a los trabajadores-controladores de las habilidades sociales necesarias para afrontar posibles conflictos.

El éxito de los delegados de prevención en esta cuestión resulta igualmente reconocible. Por una parte, supone obligar a la empresa a adoptar medidas poco usuales, como es la formación específica, para prevenir

un riesgo y, por otro lado, hacer visible un riesgo que se obvia de forma generalizada en las empresas de este sector.

Además, algunas de las medidas más importantes que se adoptan tras la agresión del controlador, como son la presencia del coordinador con el vehículo de la empresa y el desarrollo de las rutas en abanico, siguen vigentes y han quedado implantadas para todas las rutas y de manera definitiva.

Los delegados de CCOO del ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón impulsan desde el CSS la creación de una Comisión de Prevención y la puesta en marcha de un protocolo de coordinación de actividades empresariales con empresas concurrentes

Desde hace casi 2 años, el ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, a través del comité de seguridad y salud, viene desarrollando unos protocolos de actividades empresariales para empresas concurrentes. Para poder trabajar de forma más operativa, CCOO propone al comité la creación de una comisión de trabajo formada por tres delegados de prevención, uno por sindicato, en representación del resto de delegados, y dos técnicos más el responsable del Servicio de Prevención, por parte del ayuntamiento.

La idea es poner en marcha una plataforma que sea realmente operativa y trabaje en serio en la elaboración de un protocolo que suponga una coordinación eficiente del Ayuntamiento con las empresas concurrentes.

La propuesta es bien recibida por parte del comité, que no sólo da luz verde a la creación de la comisión de trabajo, sino que le dio carácter de permanente y le encomendó, además de terminar de desarrollar los protocolos de actividades empresariales, ocuparse de la problemática que se presenta en el día a día en temas de prevención. Dada la diversidad de las actividades que el ayuntamiento desarrolla, las diferentes condiciones en

que éstas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, es lógico disponer de un órgano que gestione esta problemática con más agilidad que el comité, ya que este se reúne cada tres meses. Esta comisión de trabajo pasó a denominarse *Comisión de Prevención*.

Una vez creada, la primera tarea que se acuerda es terminar de desarrollar los protocolos de actividades empresariales, se estudian las posibilidades que brinda la ley, se solicita la asistencia de un técnico de la concejalía de contratación, y entre nuestro delegado –que cuenta con la ayuda del técnico en prevención de CCOO asignado a la comarca de la Sierra de Guadarrama– alguna aportación, del resto de los representantes de los trabajadores en la Comisión y los técnicos del ayuntamiento dirigidos por el jefe del Servicio de Prevención, elaboran dos documentos que serán los protocolos para la coordinación de actividades empresariales: uno para los llamados “contratos mayores”, aplicable a grandes obras con un presupuesto económico muy elevado y otro para los “contratos menores”; el más importante desde el punto de vista del delegado de CCOO.

“Éste es el que en realidad nos va a ser más útil y el que perseguíamos ya que permite hacer un seguimiento efectivo del trabajo y las condiciones en que se desarrolla por parte de las empresas concurrentes, pues aunque económicamente los contratos no sean de gran cuantía, sí pueden entrañar riesgos importantes para la seguridad de los trabajadores. Las empresas grandes tienen un servicio de prevención grande y suelen tenerlo todo en regla”.

El protocolo de contratos menores incluye unos anexos que el responsable de contratación de cada concejalía ha de rellenar indicando en ellos la empresa, el tipo de trabajo a realizar (en altura, con riesgo eléctrico, sustancias tóxicas etc.), así como el número de trabajadores, si tienen delegado de prevención, medidas previstas de coordinación, etc.

Esta documentación se hace llegar a la Comisión de Prevención, que la estudia, solicita información adicional, en caso necesario, y hace un

seguimiento in situ para comprobar que se llevan a cabo las medidas de prevención.

Paralelamente y aprovechando que se está negociando el convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento, logran incluir en el mismo un artículo que hace referencia a la obligatoriedad de respetar los protocolos de coordinación de actividades empresariales elaborados por el CSS:

Artículo 105.- “La coordinación de actividades empresariales con empresas que desarrollen su actividad con el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos, estará sujeta a normativa vigente y a los protocolos de actividades empresariales elaborados por el Comité de Seguridad y Salud”. Así mismo se indica que “los Delegados de Prevención del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón atenderán y plantearán ante la Administración todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho Centro” (Convenio Colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos 2009-2011).

En la misma línea de negociación, consiguen un crédito horario adicional para los delegados de prevención, que va más allá del tiempo dedicado a las tareas que la ley reconoce:

Artículo 98.1, apartado b): “Con el fin de garantizar adecuadamente la compatibilidad de las tareas de representación general con las específicas en materia de prevención, en caso de ser representantes electos, se establece un crédito horario de cuarenta horas (40) mensuales para cada Delegado de Prevención”. (Convenio Colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos 2009-2011).

A día de hoy, los protocolos están definitivamente presentados y aprobados por el comité de seguridad y salud y, aunque no se han puesto en

marcha oficialmente, sí han sido objeto de alguna prueba piloto que avala su efectividad en el cumplimiento de las normas en prevención de las empresas que concurren en el ámbito de actuación del ayuntamiento de Pozuelo.

Además, el trabajo del delegado de CCOO dentro de la comisión continúa y tienen previsto de acuerdo, con el responsable del Servicio de Prevención, crear un apartado de salud laboral en la web del Ayuntamiento que además de incluir la legislación relacionada con la prevención de riesgos laborales, recoja el trabajo del comité de seguridad y salud para que tanto los trabajadores como los ciudadanos puedan estar al corriente de las actividades en prevención que se llevan a cabo en el ayuntamiento

Éste es un claro ejemplo de que la coordinación de actividades puede ser una realidad y que también en el ámbito de la Administración Pública la participación de los delegados de prevención y la creación de plataformas de negociación son posibles. Al mismo tiempo que pone de manifiesto que el CSS puede ser un órgano que sirva para la negociación de mejoras extrapolables al convenio colectivo.

Los delegados de prevención de la empresa Airbus han llegado a negociar la realización de un simulacro general en una planta con más de 8.000 trabajadores, además de otros acuerdos como los que se detallan a continuación:

Airbus es una división de las cuatro en las que se estructura la empresa Construcciones Aeronáuticas, S.A. (CASA). Una de sus fábricas está en Getafe y se dedica a la construcción y reparación de aviones. Pertenece a la federación de Industria y tiene unos 2.200 trabajadores.

El CSS está compuesto por seis delegados de prevención, ostentando la mayoría de la representación CCOO con tres delegados. El resto de delegados son de tres sindicatos diferentes (un representante de cada uno de ellos).

El CSS se constituye en la década de los cuarenta (como *comité de seguridad e higiene*) y el delegado de prevención con más antigüedad lleva representando a los trabajadores en esta materia y siendo miembro del CSS desde el año 95. Es éste el que nos cuenta las experiencias que aquí se exponen.

Desde su constitución, los acuerdos a los que han llegado desde el CSS han sido muchos, si bien podemos señalar los siguientes, teniendo en cuenta su proximidad en el tiempo y su importancia en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores a los que nuestros delegados representan.

Negocian la realización de un simulacro general que supone la paralización de la actividad de toda una empresa con más de 8.000 trabajadores.

Desde hace un año los delegados de prevención de CCOO vienen solicitando en el CSS que se hagan simulacros generales que afecten a la empresa en su totalidad. Hasta el momento sólo se han hecho simulacros parciales por áreas de producción en los que participaban la mayoría de los trabajadores del área en cuestión, si bien quedaban fuera de su realización aquel personal que perteneciendo a esa área (mantenimiento, limpieza...) no estaba en las instalaciones todo el tiempo. Este año se han construido tres naves nuevas y ya se ha hecho el simulacro en una de ellas.

Nuestros delegados, aprovechando que está pendiente el simulacro en las otras dos y que, en la práctica, no todo el personal de la empresa ha participado en el mismo, solicitan en diversas reuniones la puesta en marcha de un simulacro general, junto con el resto de los centros pertenecientes a CASA.

Los representantes de la empresa en el CSS muestran su reticencia por el coste económico que supone la paralización en términos productivos, pero, sobre todo, por el trabajo que supone coordinar a más de 8000

trabajadores, entre personal propio y ajeno que llega a coincidir en la planta de Getafe.

Estos representantes intentan descartar el simulacro aduciendo que no se había hecho nunca en ninguna otra factoría de la empresa CASA y argumentando que ellos no están legitimados para decidir la realización de una medida de tanta envergadura como es la organización y puesta en marcha de un simulacro general.

Los delegados de prevención de CCOO deciden, entonces, tratar el tema en el comité interempresas que está constituido para todas las divisiones del grupo. La representación empresarial en este órgano la ostentan: el subdirector de salud laboral, el responsable del servicio de prevención mancomunado y los presidentes de los CSS, los cuales tienen capacidad de decisión en todos los centros. Son, en su mayoría, responsables de ingeniería de planta, directores de centro...

Tras diversas reuniones consiguen el compromiso, en firme y por escrito, de realizar un simulacro general por la mañana, pues es en ese turno donde más actividad hay y más coincidencia de personal, propio y ajeno, se produce. Consiguen, además, incluir esta medida como actividad preventiva a implantar en el plan de prevención negociado para este año. A día de hoy aún no se ha llevado a cabo, pero los delegados de prevención confían en su puesta en marcha durante los meses que quedan hasta que finalice el año; dado el carácter vinculante que tienen, para los miembros del CSS y para los del comité interempresas, los acuerdos que en él se negocian.

Establecer un plan de trabajo para coordinación de actividades empresariales con las divisiones de defensa para las que Airbus realiza tareas de mantenimiento

En el 2007 tiene lugar el accidente de un trabajador de Airbus, cuando se encontraba realizando las labores de reparación del ala de un avión militar.

Este hecho da fuerza a la reivindicación de los delegados de prevención de establecer por escrito algún documento destinado a la coordinación de la actividad con las bases militares donde algunos trabajadores acuden a realizar reparaciones aéreas.

El objetivo es conseguir que los trabajadores de Airbus que trabajan fuera de la fábrica de Getafe, lo hagan en las mismas condiciones de seguridad y salud que los que están en la planta de la empresa.

“No somos partidarios de utilizar los accidentes como medida para conseguir mejoras en prevención, pues eso ya no es prevención. Pero sí pusimos de manifiesto que este era el ejemplo más claro de que había que hacer algo para evitar que nuestros compañeros se siguieran acci-dentando”

Es así como los delegados de prevención participan en la elaboración de un plan de trabajo para la coordinación de actividades empresariales para dar cumplimiento al RD 171/2004 y hacer efectivo el derecho de protección de los trabajadores de Airbus, aún cuando no desarrollan su actividad en el centro de trabajo de su empresa.

A través del CSS, en colaboración con el personal militar dedicado a las labores de prevención en la base, consiguen elaborar un plan en el que se habilitaba al coordinador de prevención en Airbus a visitar las instalaciones de la base en cuestión para ver las condiciones de trabajo de los trabajadores antes de su incorporación.

Al principio los militares se muestran reacios. Pero cuando presentan el documento entienden que el objetivo es común: colaborar en la mejora de las condiciones de trabajo y evitar situaciones que puedan suponer un daño para la salud de los trabajadores.

Elaborado el plan, los delegados de prevención de la planta de Getafe están negociando que el plan se extrapole al resto de empresas del grupo CASA.

Un protocolo para la adaptación del puesto de trabajo para mujeres embarazadas, la gestión del riesgo durante el embarazo y una sala de descanso

Con la publicación de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 3/2007), los delegados de prevención deciden plantear medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Consiguen:

- Que se elaboren unas normas para la adaptación del puesto de trabajo de la trabajadora embarazada, desde el mismo momento en el que ésta comunique su estado al servicio de Prevención.

- Iniciar el trámite de baja laboral por riesgo, en el supuesto de que la adaptación no sea posible y las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto (cobrando la trabajadora afectada el 100 % del salario durante el período de baja).

Aunque ambas medidas están incluidas en la Ley de Igualdad y son de obligado cumplimiento para las empresas, la realidad es que casi ninguna elabora un protocolo que recoja este derecho y el procedimiento para hacerlo efectivo.

La falta de interés de las empresas, por un lado, y el desconocimiento de las trabajadoras y trabajadores, por otro, lleva a las mujeres embarazadas a tramitar una baja por enfermedad común, cuando creen que su puesto no es compatible con el trabajo que realizan, o su condición de mujeres embarazadas les impide el normal desarrollo de las tareas propias de su trabajo.

Los delegados de prevención basan sus reivindicaciones en la ley pero también en el compromiso de hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral que la empresa adquirió en el último acuerdo interno que firmaron entre representantes de la empresa y de los trabajadores.

Con este argumento, van más allá y solicitan la instalación de varios locales de descanso dotados de mobiliario que posibilite que las trabajadoras embarazadas o madres lactantes puedan descansar tumbadas.

Los delegados de prevención de Getafe hacen pública su propuesta en un comunicado que envían a todos los trabajadores de todos los centros de la empresa.

La medida tiene una gran acogida entre los compañeros, sobre todo, entre las mujeres en edad fértil, pero parte de la representación de la empresa en el CSS se muestra reticente. Sus argumentos para no implantar la medida son diversos. Pero en el fondo, las razones tenían que ver con el hecho de ser varones y de edad avanzada.

Los delegados siguen presentando propuestas de mejoras y negocian que dichas salas cuenten, no sólo con sillones con reposapiés, sino también con una nevera, que permita a las trabajadoras lactantes sacarse la leche y guardarla, en caso necesario, y un teléfono interno para evitar su aislamiento mientras están en la sala de descanso.

La empresa acepta la propuesta en su totalidad y los delegados de prevención consultan a las trabajadoras para decidir la ubicación más adecuada de los locales, con el objetivo de que serán accesibles a ellas, dadas las grandes dimensiones de la planta.

Modificar el diseño de una cabina de pintura para que resulte más ergonómica a la hora de realizar las labores de pintura

Uno de los trabajos que se lleva a cabo en esta planta de Airbus es el lijado de estabilizadores (alas de un avión) y su posterior pintado en una cabina. Hasta el 2007, existían dos cabinas donde se realiza este trabajo. En el 2008 la empresa tiene previsto la instalación de una tercera idéntica a las anteriores.

Los delegados de prevención solicitan la evaluación ergonómica del puesto de trabajo. La tarea de lijado y pintura exigía que el trabajador tuviera que realizar esta labor debajo del estabilizador, con los brazos extendidos y el cuello estirado. Una postura susceptible de provocar le-

siones osteomusculares, además de estar directamente expuesto al polvo que se desprendía del lijado y la pintura, por estar justo debajo del foco de emisión. Condición ésta que, pese a estar controlada mediante la protección individual del trabajador, no dejaba de suponer un riesgo añadido.

“El trabajo puede que no se haga con mucha frecuencia ni durante mucho tiempo, pero cuando te toca ahí acabas hecho polvo”.

Todo esto queda plasmado en la evaluación de riesgos y con este informe como herramienta y las estadísticas de baja en este puesto (alrededor de un 20-25 por ciento por lesiones de hombros) los delegados de prevención solicitan en el CSS que se implanten medidas preventivas desde el diseño mismo de la nueva cabina de pintura para evitar y/o prevenir tales riesgos.

La empresa intenta oponerse a la medida argumentando que “en Alemania lo hacen así”, pero detrás de ese argumento hay razones de tipo organizativo y económico, pues supone tener que rediseñar una cabina que pretendían instalar de forma inmediata y un coste económico considerable por el cambio de diseño en sí.

Los delegados siguen peleando por la mejora: “En Alemania también tienen otros sueldos y en eso no os fijáis”. Y finalmente consiguen que en la cabina se instale un sistema de volteo que rota el estabilizador de forma automática y una cesta donde el trabajador se sube para quedar a la misma altura del plano de trabajo y no tener que adoptar posturas forzadas.

Además, acuerdan que las otras dos cabinas se utilicen sólo en caso de saturación de la nueva.

Quizá se puede pensar que estos acuerdos se han logrado teniendo en cuenta que se trata de una empresa internacional con un presupuesto económico destinado a la prevención, pero nada de esto es posible sin el trabajo de los delegados de prevención y su acción sindical en la empresa.

En la empresa CLH dedicada a la logística de hidrocarburos y perteneciente a la federación de Industrias Textiles, Químicas y Afines (FITEQA) negocian la adopción de medidas para tratar los casos de lipoatrofia semicircular detectados en la empresa y un protocolo para gestionar y prevenir futuros casos

Esta empresa tiene una plantilla de unos 1300 trabajadores, aproximadamente. Como órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales cuenta con un CSS con local en el edificio de las Oficinas Centrales y que está compuesto por un miembro de CCOO, otros dos representantes de dos sindicatos diferentes, y un Comité Intercentros (CISS) que agrupa a delegados de prevención de unos 30 centros correspondientes a todo el territorio nacional, que se reúne mensualmente para tratar los temas de prevención de todos los centros de forma conjunta.

En marzo de 2008 la empresa traslada uno de los centros a un edificio nuevo y en julio de ese mismo año empiezan a aparecer los primeros casos diagnosticados de lipoatrofia.

Cabe recordar que el síndrome de lipoatrofia semicircular relacionada con el trabajo es una lesión benigna y reversible, sin consecuencias importantes para la salud, que desaparece cuando los trabajadores están retirados un cierto tiempo de sus puestos de trabajo.

Este síndrome se caracteriza por la aparición de una depresión en la superficie cutánea, que adopta forma de banda semicircular, localizada preferentemente en la cara antero-externa de los muslos. El hundimiento se debe a la atrofia del tejido fino graso subcutáneo, permaneciendo intactos los músculos y la piel. Esta depresión de la superficie cutánea, puede asociarse a otros síntomas, como: cefaleas, irritabilidad, sequedad de ganta, fatiga y sensación de pesadez en las piernas.

Aunque la causa o causas del proceso, se desconozcan por el momento, se entiende que tienen un origen multifactorial e intervienen en su producción varios factores actuando de forma simultánea:

- La exposición a campos electromagnéticos asociada a valores bajos de humedad relativa del aire en el ambiente de trabajo.
- La proximidad del trabajador a la fuente o fuentes de los campos electromagnéticos.
- La conductividad de los materiales y las descargas electrostáticas entre el mobiliario y el receptor (trabajador).
- El estatismo postural del trabajador.
- Los microtraumatismos repetidos, por la presión constante que puede ejercer el mobiliario sobre una zona determinada del cuerpo (por ejemplo, presión sobre el muslo de la mesa de trabajo).

Los delegados de prevención son informados del primer caso a través del médico de empresa y éstos, junto con los miembros de la empresa en el CSS, elaboran un comunicado para ponerlo en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa, informándoles de que acudan al servicio médico en el caso de que muestren algún síntoma que se pueda relacionar con la lipoatrofia. A partir de ese momento comienzan a aparecer más casos, llegando a diagnosticarse un total de nueve; todos ellos en mujeres.

En septiembre de 2008 se convoca una reunión del CISS para tratar el tema. Los objetivos eran:

- Conocer cuáles eran las medidas que la empresa ya estaba implantando y las que tenía previsto implantar para evitar futuros casos.
- Solicitar la información de los informes técnicos de evaluación de riesgos que estaba realizando el servicio de prevención en los puestos de las trabajadoras afectadas.

- Tratar los problemas que estaban surgiendo con la mutua: estaba siendo reticente a gestionar las bajas de las trabajadoras afectadas como accidente de trabajo y proporcionales su informe médico.
- Trasladar a una trabajadora externa a la empresa que ha sido reubicada en un área donde se encontraban las trabajadoras afectadas sin que se haya adoptada ninguna medida preventiva para evitar nuevos casos de lipoatrofia.

“El problema, además de los casos aparecidos y diagnosticados, era el impacto psicológico en las trabajadoras afectadas y la preocupación en el resto del personal. Tuvimos que trabajar muy rápido para dar solución a un problema para nosotros prácticamente desconocido”.

En el CISS acuerdan:

- Que se proporcione copia de la evaluación de riesgos a los delegados de prevención, donde la representación de la empresa informa que los umbrales de temperatura y humedad están fuera de los parámetros establecidos en el RD 486/ 97, sobre las condiciones de los lugares de trabajo.
- Que se adopten medidas tendentes controlar la humedad y la temperatura para evitar el riesgo.
- Conectar y reforzar las masas a tierra de la estructura de las mesas para evitar que la corriente eléctrica de los equipos se transmita a las trabajadoras a través de las patas metálicas del mobiliario.
- Que la mutua trate los temas de lipoatrofia detectados por el médico de empresa como accidente de trabajo. Además, el médico de la mutua presente en la reunión se compromete a enviar los informes médicos de las trabajadoras tratadas hasta el momento.
- Trasladar a la trabajadora externa ubicada en la zona de riesgo a otro puesto, mientras no se adopten en aquél las medidas preventivas oportunas.

El éxito de los delegados de prevención de esta empresa radica en la celeridad con que lograron dar solución a unas condiciones de trabajo que estaban lesionando a las trabajadoras y evitar casos futuros. Además, de prestar un apoyo personal y en todo momento a las trabajadoras afectadas. A día de hoy, la mayoría de las trabajadoras afectadas por lipoatrofia se han recuperado totalmente, o están en proceso de recuperación con resultados positivos.

En una empresa de la federación de Industria dedicada a la fabricación de componentes eléctricos, se acuerda la presencia de un delegado de prevención fuera de la representación sindical, con las mismas facultades y garantías que los demás delegados de prevención nombrados por y entre los delegados de personal. Además de otros acuerdos que se relatan a continuación:

La experiencia tuvo lugar en el año 94, aproximadamente. Cuando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se regían, fundamentalmente, por la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sin embargo, la importancia del acuerdo nos trae a relatarla en este estudio.

En ese momento, la empresa cuenta con un Comité de Seguridad e Higiene (hoy CSS) donde participan dos delegados de prevención en representación de los trabajadores. Con la entrada en vigor de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores incorporan un tercer delegado.

La empresa tiene una plantilla de unos 400 trabajadores cuando se lleva a cabo la negociación de este acuerdo. Y una representación única de CCOO, que se mantiene a día de hoy.

El comité de empresa de ese momento agota su mandato y al producirse la renovación de los cargos, uno de los delegados de prevención

decide no presentarse para dar paso a la incorporación de nuevos representantes. Los delegados de prevención hasta ese momento vienen siendo tres, teniendo en cuenta el número de trabajadores de la empresa.

Sin embargo, los tres delegados de prevención de la nueva legislatura, así como el resto de la representación del Comité de Empresa, quieren que el antiguo compañero y delegado siga trabajando con ellos en la labor de representar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Los delegados de prevención nuevos son trabajadores sin experiencia sindical ni conocimientos en salud laboral y consideran que la ayuda de aquél es muy positiva:

“Los compañeros querían que yo estuviera ahí, teniendo en cuenta mi experiencia como delegado de prevención y mi trayectoria sindical. Y por eso comenzamos a negociar con la empresa mi nombramiento como delegado de prevención sin ser yo representante de los trabajadores”.

Es así como deciden proponer a la empresa que los delegados de prevención sean cuatro: tres elegidos por y entre los delegados de personal y uno de la representación sindical.

La negociación con la empresa resulta muy difícil: por una parte, no están dispuestos a que haya más representantes que los que la ley contemplaba en función del número de trabajadores y, por otro, no quieren que el antiguo delegado de prevención sea de nuevo representante. Prefieren tener que tratar los temas de prevención con delegados sin experiencia sindical ni muchos conocimientos en salud laboral.

Los delegados de prevención basan su reivindicación en la obligación de todo trabajador de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Y, tras tratar el tema en diversas reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, consiguen que se firme un acuerdo que está vigente durante los cuatro años que dura la legislatura de la representación de los trabajadores.

Pasados los cuatro años de esa legislatura (en 1999), coincidiendo con la renovación del comité de empresa, se produce un cambio en la dirección de la empresa y ésta se niega, a mantener el acuerdo del anterior director, oponiéndose a la presencia de cuatro delegados de prevención, cuando uno de ellos ni siquiera es delegado de personal.

No conforme con la oposición de la empresa, los delegados de prevención acuden al Juzgado de lo Social, para intentar llegar a un acuerdo a través de un proceso de conciliación. El acuerdo al que se llega implica, que durante dos años se sigan manteniendo los cuatro delegados de prevención de antes, sin ser uno de ellos representante de los trabajadores. Pasados esos dos años, los delegados de prevención seguirán siendo cuatro, pero el cuarto debe ser necesariamente representante de los trabajadores.

Este acuerdo supone un éxito para los delegados de prevención: por un lado, siguen siendo cuatro los representantes, y no tres como les reconoce la ley, y por otro, el plazo de dos años les da un margen más que aceptable para que el delegado con más experiencia ayude a los demás a adquirir las habilidades necesarias para poder llevar a cabo su trabajo sin necesidad de más ayuda por su parte.

En la misma empresa logran que se contrate a un fisioterapeuta para atender a los trabajadores en las mismas instalaciones de la fábrica y sin coste alguno para el personal

El riesgo ergonómico es el más importante en esta empresa. Las tareas requieren movimientos repetitivos constantes, que suelen acabar en lesiones músculo esqueléticas de diversa índole.

Los delegados de prevención son conscientes de las visitas que muchos trabajadores se ven obligados a hacer a la consulta de un fisioterapeuta para paliar las dolencias que muchos de ellos sufren. Ante este hecho, los delegados de prevención solicitan a la empresa en diversas reuniones del CSS la necesidad de contar con un fisioterapeuta en la empresa para prevenir que las alteraciones provocadas por el trabajo aca-

ben en lesiones y evitar, en su caso, el índice de bajas y absentismo, excesivamente elevado en ese momento y por esa causa. El argumento de los delegados de prevención a la hora de conseguir sus pretensiones es claro: las lesiones que se producen son consecuencia del trabajo que se realiza y la responsabilidad de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores es de la empresa, según se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así, pues, es la empresa la que debe adoptar medidas para cumplir con su obligación y la contratación de un fisioterapeuta es una de ellas.

Tras varias reuniones, y gracias a la presión de los delegados de prevención que se mantienen firmes en sus reivindicaciones, la empresa accede a proporcionar ese servicio, como medida para prevenir las consecuencias de un riesgo que no pueden evitar. Y es así como desde hace 6 años los trabajadores de la empresa pueden acudir al servicio de un fisioterapeuta en las propias instalaciones de la fábrica para tratar las dolencias derivadas del trabajo.

Dicho servicio está ubicado en la sala de enfermería y comparte espacio con el médico de empresa. El cual está facultado para proporcionar los medicamentos que resulten necesarios como complemento al tratamiento de fisioterapia; todo ello sin que suponga coste alguno para el trabajador.

“La medida tuvo una gran acogida entre los trabajadores, todos ellos sufren alguna dolencia músculo esquelética”.

Sin embargo, pasado un tiempo, la empresa quiere retirar la medida y prescindir de los servicios del fisioterapeuta. Las bajas no disminuyen en la proporción que ellos consideran rentable, a tenor del coste que les supone el contrato con el “fisio”. Pero los delegados de prevención no están de acuerdo.

“Lo teníamos claro: esto ya lo hemos negociado y no nos vamos a volver atrás”.

Ha pasado el tiempo, y las bajas y el índice de incidencia se ha reducido en este último año, de ahí que se sigue manteniendo el servicio de fisioterapia en la empresa.

Además, rechazan un acuerdo de cobertura de contingencias comunes con la mutua

Desde hace algún tiempo, los delegados de prevención vienen haciendo un seguimiento de las bajas por accidente de trabajo e identifican como causa más frecuente las lesiones músculo esqueléticas.

A principios del año 1998, la Dirección de la Empresa comenta con los delegados de prevención la intención de suscribir un acuerdo con la mutua para cubrir las Contingencias Comunes.

Éstos muestran a la Dirección de la Empresa su desacuerdo ante tal decisión y les informan que dicho cambio y las razones que lo justifican tiene que ser comunicado a los miembros del Comité de Empresa.

Un año después, a mediados de diciembre de 1998, los delegados de prevención reciben de la empresa la convocatoria a una reunión del CSS para comunicarles la contratación de las contingencias comunes con la mutua.

Los representantes de los trabajadores (miembros del Comité de Empresa y delegados de prevención) reunidos en el CSS, ponen de manifiesto los problemas que tienen con las mutuas y las quejas que los trabajadores expresan en relación a la atención que reciben que de ella reciben.

Por una parte, y teniendo en cuenta las dificultades que el diagnóstico de este tipo de lesiones tienen, los delegados muestran su inquietud ante la posibilidad de que no se gestionen adecuadamente estas bajas y que ello pueda suponer no tener en cuenta las deficiencias del sistema preventivo en la empresa, de un lado, y el no reconocimiento de lesiones de origen laboral, de otro. También manifiestan la preocupación por el alto índice de siniestralidad existente en fábrica (entre el 25% y 32% de Enero a Octubre), y la repercusión que las lesiones de tipo músculo esquelético tiene sobre el mencionado índice (70%). Por otra parte, una

de las quejas más frecuente de los trabajadores, es que los facultativos derivan a la Seguridad Social a trabajadores que manifiestan problemas de tipo músculo esquelético, sin preguntarles si quiera cual es la actividad laboral que realizan.

En definitiva, el procedimiento de actuación que siguen los miembros del Comité de Empresa hasta llegar a su objetivo es el siguiente:

1º. Recopilan información de la empresa y de la mutua relativa a accidentes con baja y sin baja, en los informes trimestrales y semestrales que elaboran para su registro.

2º. Recogen las opiniones y reclamaciones que los trabajadores vienen planteando a los miembros del Comité de Empresa y delegados de prevención, sobre el trato y la atención que reciben de la mutua,

3º. Clasifican, ordenan y analizan toda la información relativa a accidentes, realizando una pequeña estadística y algunos gráficos que permiten comparar y observar con mayor claridad los datos relativos a la accidentalidad (personal total en plantilla o personal de distintos colectivos, por áreas de trabajo, etc.)

4º. Se informan y asesoran en CCOO para intervenir adecuadamente.

5º. Realizan un informe desestimatorio para adjuntar al convenio de asociación con la mutua en el momento de formalizar la cobertura, haciendo constar que los representantes de los trabajadores no estaban de acuerdo.

6º. Informan a la Gerencia de la Mutua, a través de los representantes de CCOO que participan como representantes en la Comisión de Control y Seguimiento, y personalmente a través de una reunión con la gerencia sobre la situación de la empresa.

7º. Dialogan con la Dirección de la mutua y con la empresa, para aclarar dudas y negociar vías, soluciones y comportamientos que ayuden a eliminar los problemas que puedan existir.

8°. Designan un interlocutor (representante de los trabajadores) para información y asesoramiento en la mutua.

9°. Crean una Comisión de Seguimiento con la participación de representantes de la mutua, empresa y trabajadores, que permite seguir la evolución de los incidentes y accidentes con y sin baja, prestando especial atención a aquellos trabajadores que puedan recaer.

Paralelamente, la secretaría de Salud Laboral de la Federación Minero-metalúrgica, a través de nuestro representante en la Comisión de Seguimiento de la mutua, posibilita mantener una reunión conjunta con la propia dirección de la mutua. En ésta el director general felicita a los delegados por el informe realizado y después de un amplio debate, en el que le indican que la firma del acuerdo presuntamente puede suponer un fraude a la Seguridad Social, la dirección general de la mutua, muestra estar de acuerdo con la postura de los delegados de prevención.

Se consigue, pues, trancar las pretensiones de la dirección de la empresa, con un seguimiento exhaustivo de las bajas, así como de las incidencias (atenciones de la mutua sin baja), elaborando un informe que resulta decisivo para demostrar el origen laboral de las lesiones. Pero sin duda, y según la opinión de los propios delegados, el apoyo del sindicato fue fundamental:

“Nos dio la credibilidad de que si nos obligaban, sentaríamos en el banquillo a toda aquella persona que pudiera derivar a la Seguridad Social lo que tenía su origen en lo laboral, y que si habíamos sido capaces de evidenciar la situación ante la mutua y la dirección de la empresa con datos reales, también seríamos capaces de demostrarlo ante un juez”.

El control y la fuerza sindical en la empresa, con el apoyo de los trabajadores, logra evitar la firma de un acuerdo injusto, que no sólo puede camuflar enfermedades profesionales, sino accidentes de trabajo hacia la Seguridad Social.

Este caso pone de manifiesto que la negociación colectiva y la participación no sólo hacen más competitivas las empresas, sino que las hacen

mucho más seguras y fiables. En aquellas empresas en las que se permite la participación de los trabajadores/as se crea un ambiente de trabajo más relajado y cómodo.

En una empresa de la Federación Agroalimentaria, dedicada a la panificación y la bollería industrial, consiguen, negociando a través del CSS, reubicar el sistema de climatización de toda una nave de producción para que los trabajadores pudieran trabajar en condiciones de seguridad y confortabilidad adecuadas

Esta empresa tiene unos 250 trabajadores y un CSS compuesto por tres delegados de prevención, todos ellos de CCOO.

En el 2008 se produce un cambio en el empaquetado de un determinado producto y eso conlleva el diseño y la instalación de una línea de producción nueva. El proyecto se pone en marcha teniendo en cuenta las necesidades de producción, pero en el diseño no interviene el técnico de prevención, ni tampoco los trabajadores a través de sus representantes.

Como resultado de este cambio en la línea de empaquetado sin atender a la prevención de riesgos laborales y a las necesidades de los trabajadores que desarrollan su trabajo en ella, no se tiene en cuenta la distribución del sistema de climatización.

Cuando los delegados de prevención inspeccionan la nave con los cambios ya implantados advierten a los técnicos sobre la no adecuación de la ubicación de la distribución del sistema de climatización en la zona. Además, de otras cuestiones relacionadas con el diseño y la organización del puesto de trabajo: difícil acceso y plataformas para el remonte de cestas mal ubicadas y diseñadas, fundamentalmente.

“Yo le advertí a la técnica que no estaba su mano por ningún lado en el diseño de la línea y ergónomicamente había cosas que estaban mal”.

Conscientes de la necesidad de que la prevención se integre desde el diseño mismo de la instalación de un nuevo sistema de producción, los delegados de prevención solicitan en el CSS la evaluación de riesgos de la nueva línea de producción. Los resultados del informe avalan la opinión de los delegados de prevención sobre la no adecuación de la distribución de los aparatos de climatización.

Con esos resultados, los delegados plantean en el CSS la necesidad de reubicar los aparatos.

Al principio, la empresa se muestra reticente. El cambio de la línea supone una inversión económica importante y cualquier cambio añadido supone un coste adicional que no quieren soportar.

No obstante, los delegados de prevención conscientes de los derechos de los trabajadores a los que representan siguen insistiendo y presionando hasta conseguir el cambio y la adaptación del sistema de aire a la nueva línea de producción.

“A base de la negociación se han conseguido más cosas; siempre que haya predisposición”.

La actuación de los delegados siguiendo unos criterios de intervención sindical adecuados y enfocados a la consecución de un objetivo claro a través del consenso y la negociación, les lleva a conseguir el resultado que se plantean, que no es otro que la adecuación del trabajo a las necesidades de los trabajadores a los que representan, desde el punto de vista de la seguridad y la salud.

El único delegado de prevención de CCOO como miembro en el CSS consigue, con el apoyo de los compañeros del comité de empresa, que en el hotel donde trabaja se evalúen los riesgos ergonómicos que se derivan del trabajo que realizan las camareras de piso y se adopten medidas para evitarlos

Este hotel tiene unos 385 trabajadores, 467 habitaciones y 53 camareras de piso para atenderlas. El CSS está formado por tres delegados: uno de CCOO y los otros dos de UGT y CSI-CSIF, respectivamente.

Esta experiencia tiene lugar en el 2009 cuando el delegado de prevención de CCOO y demás miembros en el comité de empresa, detectan que el número de bajas por lesiones osteomusculares entre el colectivo de camareras de piso es muy elevado y que las bajas médicas por esta causa se gestionan como si de una contingencia común se tratara.

Este descubrimiento les lleva a ponerse en contacto con los técnicos de prevención de la secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid para buscar solución a un problema que ya está causando el deterioro de la salud de muchas trabajadoras.

Con el asesoramiento de los técnicos del sindicato, los delegados proceden a solicitar a la representación de la empresa en el CSS la evaluación de riesgos ergonómica, con el objetivo de poder valorar las condiciones de trabajo a las que están siendo sometidas las camareras de piso, así como la evaluación de los factores psicosociales, pues intuyen que ambos grupos de riesgos están interactuando en la generación de los daños a la salud.

Cabe señalar que las tareas que llevan a cabo estas trabajadoras implican un continuo ejercicio de movimientos repetitivos, manipulación de cargas y posturas forzadas. Además, de un ritmo de trabajo muy elevado. El trabajo consiste en hacer camas, limpiar el suelo, ordenar el mobiliario y limpiar el cuarto de baño. Diariamente tienen que hacer 24 habitaciones por pareja. Lo que les obliga a trabajar a un ritmo excesivo, teniendo en cuenta, además, que es un hotel de lujo y tienen que cuidar al máximo los detalles más nimios:

“Son habitaciones y baños con muchas exigencias. Hay que cuidar todos los detalles y hacer camas que suelen medir dos metros de largo por dos metros de ancho”.

A la solicitud de la realización de la evaluación ergonómica la empresa responde que ya se hizo una a instancia del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) cuando, tiempo atrás y a raíz de una campaña para prevenir las lesiones musculoesqueléticas, obligaron a la empresa a llevarla a cabo. Los delegados no tienen conocimiento de que dicha evaluación se hubiera realizado ni disponen de copia de tal documento. Cuando la empresa les proporciona el informe lo revisan con la ayuda de los técnicos del sindicato y observan importantes carencias en el mismo: para su elaboración no participaron los delegados de prevención y éste era, en general, un documento que contemplaba los riesgos de los trabajadores de forma muy somera, sin proponer, además, medidas preventivas y/o correctoras. Se trataba, en definitiva, de una evaluación generalista cuyo único objetivo era cumplir con el requerimiento del IRSST de manera formal.

Los delegados se dirigen entonces al IRSST para que revisen la evaluación. Éstos comparten con los delegados la opinión acerca de lo inútil de tal informe.

Es así como convocan una reunión extraordinaria del CSS a la que asiste el director del hotel. En esta reunión se acuerda realizar una nueva evaluación de riesgos ergonómica con la participación de los delegados. Realizada ésta, y aunque los datos no resultan muy relevantes, sirve a los delegados para establecer una mecánica de trabajo muy activa dentro del CSS y conseguir, además, que muchas de sus propuestas se discutan, se aprueben y, lo que es más importante, se implanten de una forma casi inmediata.

Algunas de las medidas que proponen y que han sido aprobadas son:

- Acortar las sábanas de las camas en 30 centímetros. Hasta ahora las sábanas eran excesivamente grandes, lo que obligaba a las trabajadoras a remeter bajo el colchón casi un metro y, por tanto, tener que levantar más los colchones (pesan unos 70 kilogramos) y adoptar posturas forzadas.

- Hacer las camas con menos ropa en verano. El objetivo es el mismo, es decir, evitar los sobreesfuerzos. Consiguen quitar tres o cuatro colchas por cama.

- Hacer las camas entre dos personas, pues meses atrás ampliaron el tamaño de las mismas. Con esta medida reducen la carga de trabajo, las posturas forzadas y los movimientos repetitivos, además de disminuir el aislamiento.

- Cambiar los carros por otros que se puedan deslizar fácilmente por la moqueta, evitando sobreesfuerzos para arrastrarlos y empujarlos.

Esta última medida ha supuesto, además de una mejora considerable, la implicación directa de las trabajadoras que realizan las tareas de camareras de piso.

Así, recientemente, se ha comprado un carro eléctrico para sustituir los antiguos con dos premisas básicas para los delegados: la primera, que todas las camareras de hotel puedan probarlo y aportar sugerencias y propuestas y, la segunda, que la dirección del hotel se comprometa a que, una vez concluida esta fase, se compren todos los carros que se estimen necesarios.

En la actualidad, prácticamente toda la plantilla ha utilizado y valorado el nuevo carro, y con toda la información recogida los delegados han elaborado una relación de propuestas de mejora que en breve llevarán al CSS para su discusión. Algunas de las mejoras que han recogido son las siguientes: cambiar el botón de arranque y ubicarlo en la barra delantera del carro, ensanchar seis centímetros la parte baja trasera y poner cuatro fijadores para colgar utensilios de limpieza. Colocar una balda metálica abatible con reborde en la parte media delantera para llevar el papel de secar y que se pueda plegar para que, por las tardes, se pueda meter la ropa sucia. Poner, al menos, dos separadores fijos en el cajón para que no se mezcle la propaganda, etc.

También han conseguido que en el plan de prevención de este año se asigne un presupuesto específico para comprar los carros nuevos que, finalmente, se hayan acordado.

Con respecto a la evaluación de riesgos psicosocial hacer constar que, aunque no han conseguido que se utilice el método ISTAS-21, como método de evaluación, sí se ha realizado con el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, incorporando un grupo de trabajo. Asimismo, se ha elaborado un plan de acción que incorpora medidas para todos los colectivos, incluidos el de camareras de piso, dirigidas fundamentalmente a la disminución de la carga mental mediante una planificación del volumen y del tiempo de trabajo, así como medidas para dotar al trabajador de mayor control y autonomía sobre el trabajo que realizan y reorientar la labor de los mandos intermedios.

El trabajo conjunto del delegado de prevención con los demás miembros del comité de empresa ha supuesto la mejora de las condiciones de trabajo de un colectivo que ya presentaba problemas de salud.

CAPÍTULO 7

Conclusiones

Como conclusión general se puede afirmar que las empresas con 50 trabajadores o más tienen constituido el CSS y se reúnen regularmente cada tres meses, tal y como determina la ley. Asimismo, tienen hábitos de funcionamiento que podemos considerar aceptables: la mayoría de los CSS se rigen por un reglamento interno que acuerdan entre las partes, consensúan el nombramiento de un presidente y un secretario, las reuniones se convocan, por escrito, con suficiente antelación, levantan acta de cada reunión y publican las mismas.

Sin embargo, los CSS también presentan debilidades en su funcionamiento: sólo en el 35 por ciento de las empresas se convocan reuniones extraordinarias cuando se produce un accidente grave o daños a la salud importantes, y apenas se convocan reuniones con carácter extraordinario para tratar cuestiones como: incidentes con riesgo grave, sanciones por incumplimientos, denuncias y tareas puntuales especialmente importantes.

En la misma línea, la empresa y/o sus representantes en el CSS no tienen asumida de forma habitual la presentación en las reuniones de forma automática de determinados documentos a los que tiene derecho el delegado de prevención: evolución del Plan de Prevención, informe sobre controles ambientales y sobre los resultados de vigilancia de la salud. Lo que ralentiza el trabajo de aquéllos que tienen que estar solicitando continuamente la información a la que tienen derecho según ley.

Pero quizá lo más destacable, en este sentido, sea la falta de recursos propios del CSS. Sólo el 14,5 por ciento de las empresas analizadas

cuentan con una partida presupuestaria que dote a los miembros del CSS de la autonomía necesaria para adoptar medidas y tomar decisiones que supongan un coste económico, sin tener que contar con la aprobación de otra persona y/o departamento.

Prácticamente poco se ha avanzado en espacios que permitan mejorar los derechos de consulta y participación. Apenas se aumenta el crédito horario de los delegados de prevención y en muy pocos casos éstos se eligen fuera de la representación sindical. La posibilidad de participar en decisiones importantes en la gestión de la prevención dentro de la empresa es muy limitada. Así, sólo en un 4 por ciento de las empresas se consensúan la modalidad y los recursos del Servicio de Prevención y nada más que en el 2,5 por ciento se ha conseguido la codecisión con respecto a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que se van a contratar las contingencias profesionales.

La participación en los aspectos económicos tampoco es mucho mejor; únicamente en el 5 por ciento de las empresas el CSS participa en el presupuesto de prevención, existe relación con el departamento de compras o se consulta la compra de maquinaria.

El único aspecto donde se constata un pequeño avance es en lo referido a que el tiempo que los delegados de prevención utilizan para preparar las reuniones del CSS se considere tiempo de trabajo efectivo.

Por otra parte, los obstáculos que tienen que salvar los delegados de prevención y las barreras a las que se enfrentan en su trabajo diario de representación son muchas. Destaca la no asistencia del técnico de prevención de la empresa a las reuniones del CSS, salvo que lo solicite el delegado de prevención. Sólo en el 21 por ciento de los casos los delegados fuerzan al acuerdo de su presencia en el comité en todas las reuniones. Aunque a este respecto lo más preocupante es el alto porcentaje de casos en los que el técnico forma parte del CSS como representante de la empresa.

En concreto, en el 87,5 por ciento de las empresas el técnico sólo representa a la empresa, perdiendo de forma evidente tanto su carácter de

asesor como su imparcialidad. Este hecho condiciona y favorece la poca confianza que en demasiadas ocasiones el técnico de prevención suscita en los representantes de los trabajadores.

Además, y con carácter generalizado los CSS son poco operativos: los acuerdos logrados no son vinculantes y los representantes de la empresa no tienen capacidad de decisión. Sólo en el 11,5 y en el 12 por ciento, respectivamente se consigue negociar lo contrario.

Todo esto pone de manifiesto que si bien la empresa cumple con su obligación de constituir el CSS, elaborar unas normas de funcionamiento, reunirse trimestralmente, etc., no tiene conciencia de la importancia que este órgano tiene a la hora de conseguir una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores y en la mejora real de las condiciones de trabajo. El cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sólo en sus aspectos burocráticos y la falta de cultura preventiva de la empresa parece ser la razón de tales deficiencias.

Dado el carácter de órgano consultivo y no decisorio de la mayoría de los CSS los acuerdos de mejora a los que se llega son escasos.

Los miembros del CSS sólo participan en la información, que sobre seguridad y salud reciben los trabajadores, en el 10 por ciento del total de empresas visitadas.

Sólo en el 25 por ciento de las empresas se acuerda en el CSS que la formación de los trabajadores sea impartida en horas de trabajo, aunque por otro lado en el 32,5 se consigue que la formación sea presencial.

Los contenidos de la vigilancia de la salud no suelen formar parte del trabajo en los CSS y, cuando se tratan, es de forma mayoritaria para reforzar el hecho de que la vigilancia de la salud debe realizarse dentro de la jornada laboral o debe ser compensada en tiempo libre. El único aspecto en que se ha avanzado un poco ha sido que en el 28,5 por ciento de las empresas el tiempo empleado en el desplazamiento hasta el centro sanitario sea considerado como tiempo de trabajo efectivo. Apenas se consensúan los riesgos objeto de vigilancia médica ni se realiza un seguimiento de los resultados.

El 19 por ciento consensúan un protocolo de actuación para actuar correctamente en caso de accidente; el 4,5 por ciento establecen otros medios de coordinación de actividades empresariales diferentes a los que contempla el RD 171/2004, y el 0,5 por ciento diseñan conjuntamente un protocolo de actuación frente al riesgo químico.

La protección de los colectivos más vulnerables como las mujeres embarazadas, los menores o los trabajadores especialmente sensibles deberían ser aspectos con mayor proyección dentro de los trabajos de los CSS, pero la realidad nos confirma que no es así:

- Se negocia un protocolo para la protección del embarazo y la lactancia en el 7,5 por ciento de los casos, se pacta un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo en el 4 por ciento y se acuerda habilitar locales de descanso sólo en el 2 por ciento.
- Para la protección de menores se negocia un listado de tareas exentas en el 16 por ciento de las empresas.
- Se contempla la presencia de discapacitados en el centro y se consensúa un protocolo para el cambio de puesto por motivos de salud sólo en el 1,5 por ciento de las empresas.

Y, en la misma línea, los resultados del estudio con relación a la elección de los EPI en el seno del CSS ponen de manifiesto que éstos participan en su elección únicamente en el 14 por ciento de las empresas, dificultando de manera importante la implicación de los trabajadores en su uso.

Peores son, sin embargo, los datos que muestran que sólo en el 6,5 por ciento de las empresas los miembros del CSS acuerdan conjuntamente los métodos de evaluación de riesgos y que en un 3,5 por ciento se consensúa el plan de prevención. Además sólo se hace un seguimiento de la eficacia de los acuerdos en el 8 por ciento de las empresas.

En el terreno de la ergonomía y la organización del trabajo no se ha avanzado prácticamente nada. El consenso para fijar el ritmo de trabajo, evaluar el riesgo ergonómico y psicosocial, así como para adaptar

y mejorar el trabajo nocturno y a turnos, desde el punto de vista de la protección de la seguridad y la salud del trabajador, son cuestiones en las que los miembros del CSS apenas llegan a adoptar decisiones vinculantes. Sólo el 3 por ciento de las empresas consensúan el ritmo de trabajo bajo un punto de vista preventivo; en el mismo porcentaje las empresas acuerdan el método de evaluación del riesgo ergonómico, y sólo en el 4 por ciento se negocian mejoras para hacer el trabajo nocturno y a turnos más confortable (pausas, comida caliente...).

La no consideración por las empresas de su obligación de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades del trabajador, el no contemplar el riesgo psicosocial como un riesgo a evaluar en todas las empresas y, sobre todo, la no consideración de la organización del trabajo como un elemento a tener en cuenta como posible factor de riesgo son las razones fundamentales por las cuales el CSS no adopta medidas a este respecto. Además, las empresas son reacias a permitir que los representantes de los trabajadores tengan capacidad para intervenir y negociar medidas concernientes a la organización del trabajo por entenderla como parte exclusiva de su poder de dirección e independiente de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Podemos afirmar que la falta de operatividad del CSS es la mayor debilidad de este órgano y la mayor barrera con la que se enfrentan los delegados de prevención.

Sin embargo, también hay casos en los que las empresas son conscientes de que tener un órgano de participación, consulta y con carácter decisorio supone una fortaleza para la empresa. Las decisiones que desde el CSS se adoptan suponen el acuerdo de los delegados de prevención y, por ende, de los trabajadores a los que representan. Los acuerdos así negociados cuentan con una mayor acogida entre todos los que intervienen en la organización. La participación activa de los representantes de los trabajadores puede suponer, además, llegar a acordar medidas más ajustadas a las necesidades de la empresa y soluciones más ricas. Las oportunidades que proporciona el CSS van desde la mayor concienciación de

los trabajadores en materia preventiva hasta la realización de un trabajo en condiciones de seguridad y salud que puede repercutir en los índices de siniestralidad de la empresa y en la confortabilidad del trabajador.

En la percepción que los delegados de prevención tienen acerca de su labor como representante de los trabajadores y miembro del CSS, destaca el interés y la inquietud que muestran por el desarrollo de un papel que consideran fundamental y que principalmente expresan como contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo en su empresa. Igualmente, se muestran satisfechos por los cambios y las mejoras que consiguen, si bien en algunos casos el esfuerzo y el tiempo que les cuesta acordar cualquier medida por pequeña que sea les lleva a frustrarse.

Por otra parte, se sienten escasamente considerados por los compañeros a los que representan e incluso, en algunos casos, por los demás miembros en el comité de empresa. La falta de cultura preventiva, la dificultad para llegar a acuerdos de mejora en el CSS y el tiempo que requieren aquéllos para su puesta en marcha son algunas de las razones que encuentran a este no reconocimiento.

En muchos casos, los delegados manifiestan una sobrecarga en las tareas que se les asignan; muchos de ellos son delegados de personal y de prevención simultáneamente y echan en falta disponer de medios suficientes y adecuados, una formación más amplia y más tiempo para poder desarrollar su trabajo.

Del CSS tienen una opinión clara: las posibilidades de este órgano son innumerables y su puesta en marcha resulta muy útil si la empresa tiene una actitud proactiva en la negociación y siempre que consideren a éste como un órgano operativo. Sin embargo, la falta de diálogo que muestran muchas empresas y la no predisposición a considerar la participación real de los delegados de prevención en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, les lleva convertir el CSS en un órgano de obligada constitución y reunión periódica impuesta por ley. Lo que limita y condiciona las posibilidades de éste y la capacidad de intervención de los delegados.

CAPÍTULO 8

Criterios de intervención sindical

¿Cómo hacer funcionar el CSS?

Una vez constituido, hay que acordar entre las partes unas normas de funcionamiento. Un reglamento interno cuyas cláusulas deben constar por escrito (art. 38.3, LPRL). Éstas son algunas ideas al respecto:

- Distribuir los cargos de presidente/a y secretario/a entre las partes: una para la empresa y el otro para los delegados (pueden ser rotatorios).
- La representación del CSS deberá ser siempre paritaria con presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes.
- Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas.
- En todas las reuniones trimestrales la empresa debe presentar un informe sobre la evolución del Plan de Prevención, incluyendo los resultados de los controles ambientales, de la vigilancia de la salud, las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los datos sobre las enfermedades que han ocasionado bajas laborales.
- Además de las reuniones trimestrales reglamentarias se convocarán reuniones extraordinarias ante circunstancias como:
 - Accidentes o daños graves.
 - Incidentes con riesgo grave.

- Sanciones por incumplimientos.
 - Denuncias por problemas sobre seguridad y salud en el trabajo y, también, medioambientales.
 - Informar de la memoria y programación del servicio de prevención.
 - Situaciones puntuales especialmente peligrosas.
- Reunión anual extraordinaria para hacer balance del Plan de Prevención y de las actividades preventivas e informar la memoria y la programación del Servicio de Prevención.
- Se levantará acta de cada reunión recogiendo todos los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con los puntos y motivos de discordancia, así como los plazos y responsables de llevar a cabo las tareas acordadas.
- Se debe dar publicidad entre los trabajadores de las reuniones y los acuerdos del CSS, de tal forma que cualquiera pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o bien por escrito.
- Contemplar la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos en las mismas condiciones que se fijan para las reuniones del CSS en el art. 38.2, párrafo 3º de la LPRL.
- Compromiso de la empresa de dotar de recursos propios al CSS según las necesidades: financiación, despacho, etc.

Recomendaciones

A partir de haber constituido el CSS y de disponer de un reglamento, el problema es conseguir que funcione, que sea operativo. Para ello se deben tener presentes algunas cuestiones y recomendaciones:

- Procurar que los asuntos no se “eternicen” sobre la mesa, fijando siempre plazos a los acuerdos y decisiones.

- Llevar al CSS los asuntos verdaderamente importantes y no enredarse con problemas que pueden ser resueltos en la misma sección o en el puesto de trabajo.
- Dotarle de la máxima transparencia: informar sistemáticamente a los trabajadores de todo lo que acontece en el CSS.
- Promover fórmulas para aumentar la participación de los trabajadores: buzón de sugerencias, formularios para elevar quejas al Comité o para exigir su visita al puesto de trabajo, etc.
- No permitir que la empresa decline sus propias responsabilidades en un órgano consultivo como es el comité.

CAPÍTULO 9

Propuestas para la negociación en el CSS

A continuación se presentan una serie de propuestas para la negociación en el seno del CSS. Son ejemplos de lo que desde este órgano se puede acordar para mejorar tanto su funcionamiento como las condiciones de trabajo en la empresa.

Estas propuestas no son las únicas; en algunos casos puede que ni siquiera sean las mejores, sobre todo si tenemos en cuenta que las más idóneas son aquellas que se adaptan a las necesidades de cada empresa, atendiendo a sus peculiaridades, y que son viables en función de sus características.

No obstante, pueden servir de orientación a los delegados de prevención. Algunas de estas propuestas son:

1. Negociar qué tipo de documentación va a presentar la empresa en todas las reuniones, sin necesidad de que se solicite expresamente, tales como:

- Informe sobre la evolución del Plan de Prevención.
- Informe sobre los resultados de los controles ambientales.
- Informe sobre los controles de vigilancia de la salud.
- Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2. Consensuar mejoras en el tiempo reconocido al delegado de prevención para llevar a cabo sus labores de representación en materia de prevención de riesgos laborales:

- Considerar como horas de trabajo efectivo las horas empleadas en preparar las reuniones del CSS.
- Aumentar el crédito horario del delegado de prevención.

3. Acordar medidas de regulación que ayuden a que el CSS sea algo más que un órgano consultivo.

- Negociar su carácter de órgano operativo, cuyos acuerdos se consideren vinculantes.
- *Obligar* a que el técnico del servicio de prevención asista a todas las reuniones.
- *Impedir* que éste forme parte del CSS como representante de la empresa.

4. Reforzar la consulta y participación de los delegados, acordando medidas tales como:

- La participación activa del delegado en la negociación del contenido de la formación y la información en materia preventiva a los trabajadores.
- Negociar que la formación sea presencial.
- Pactar la posibilidad de que ésta sea impartida por el sindicato.

5. Negociar mejoras en lo que a la vigilancia de la salud se refiere:

- Consensuar los riesgos objeto de la vigilancia de la salud.
- Que se lleve a cabo en el centro sanitario.
- Que se realice dentro de la jornada o compensada en tiempo libre.
- Que también el tiempo empleado en el desplazamiento hasta el centro sanitario se considere tiempo efectivo de trabajo.

- Que el coste del transporte corra a cargo de la empresa.

6. Consensuar medidas de protección eficaz a la maternidad, trabajadores menores y/o especialmente sensibles:

- Consensuar un protocolo de actuación para proteger a la mujer embarazada y/o en período de lactancia.
- Consensuar la elaboración del listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada y/o en período de lactancia.
- Establecer que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tengan derecho a cambiar la jornada nocturna por la diurna.
- Posibilitar que estas trabajadoras cuando estén a turnos pasen a instancia suya a jornada normal (en un puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del feto).
- Negociar la flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (para aquellos que tengan hijos menores de 7 años, por ejemplo).
- Posibilitar que, una vez terminado el período de baja maternal, la trabajadora realice una jornada continua (durante los 6 meses siguientes, por ejemplo).
- Ampliar el permiso de licencia por maternidad.
- Sustituir el permiso de lactancia por días completos a añadir a la licencia por maternidad.
- Habilitar locales de descanso (con independencia de la actividad de la empresa) con mesas, asientos con respaldo y con la posibilidad para las mujeres embarazadas o madres lactantes de descansar tumbadas.
- Consensuar el cambio de puestos de trabajo por motivos de salud en el caso de trabajadores especialmente sensibles.
- Considerar la posible presencia de trabajadores con discapacidad.

- Realizar una evaluación de riesgos de los puestos que pueden ser ocupados por jóvenes.
- Elaborar un listado de tareas que los jóvenes no deben realizar.
- Consensuar planes de formación específicos para jóvenes.

7. Intervenir en las medidas de emergencia:

- Incentivar de alguna manera al personal que forma parte de los equipos de emergencia (con incentivos económicos, por ejemplo).
- Consensuar la formación del personal en esta materia, negociando la periodicidad, su actualización...
- Acordar protocolos para actuar en otro tipo de emergencias diferentes a los incendios.

8. Negociar medidas para el control del riesgo por exposición a ruido:

- Implantar medidas en origen sin necesidad de que se superen los 87 dB (A).
- Consensuar un plan para reducir el ruido.
- Establecer reconocimientos médicos más frecuentes, con independencia de los niveles de ruido existentes.

9. En relación a las condiciones de temperatura y humedad:

- Conseguir la reducción de la jornada en los meses de más calor o más frío.
- Establecer períodos de descanso en espacios climatizados.
- Fijar tiempos de estancia limitada en puestos de trabajo con bajas temperaturas.

10. EPI y ropa de trabajo

- Elección de los EPI y de la ropa de trabajo (modelo, tipo, período de renovación...), previo acuerdo entre los miembros del CSS.

- Conseguir adaptaciones de los EPI a los trabajadores especialmente sensibles.
- Proporcionar gafas de protección graduadas con cargo a la empresa.

11. Ergonomía y organización del trabajo

- Consensuar la elección de los métodos para evaluar los riesgos ergonómicos y los riesgos psicosociales.
- En caso de trabajo monótono y repetitivo, acordar la frecuencia de las pausas, su duración...
- Facilitar sillas para casos de bipedestación.
- Conseguir la rotación de puestos y tareas.
- Consensuar el ritmo de trabajo (por ejemplo, quitar el destajo).
- Atención de un fisioterapeuta con cargo a la empresa.
- Consensuar el método para evaluar el manejo manual de cargas.
- Consensuar medidas para la eliminación, modificación o adaptación del trabajo para controlar el riesgo de que se trate.
- Acordar la evaluación de los riesgos psicosociales con el método ISTAS 21.
- En el caso de que se acuerde otro método de evaluación, introducir el grupo de trabajo.
- Consensuar las medidas preventivas en la planificación (sea cual sea el método acordado para la evaluación del riesgo psicosocial).

12. Riesgos químicos y agentes cancerígenos

- Conseguir la eliminación/sustitución de productos R40 y de cualquier otro incluido en la lista negra de ISTAS.
- Aplicar las normas de seguridad referidas a los cancerígenos para los productos clasificados como R40: doble taquilla, lavado y descontaminación de ropa a cargo de la empresa, 10 minutos para el

aseo personal antes de la comida y otros 10 antes de abandonar el trabajo dentro de la jornada laboral.

- Conseguir que se realice una ficha-resumen de las fichas de datos de seguridad de los productos y que éstas se coloquen en el puesto de trabajo.
- Consensuar protocolos de actuación, en caso de exposición a un producto peligroso.

13. Nocturnidad y turnicidad

- Acordar que la elección de turnos sea discutida por los interesados sobre la base de una información completa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales.
- Confeccionar los turnos con el apoyo de los delegados de prevención, respetando al máximo el ciclo de sueño (evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana) y estableciendo turnos más cortos por la noche y por la tarde.
- Publicar y consensuar con antelación el calendario con la organización de los turnos.
- Acordar medidas de reducción de la jornada laboral en el caso de trabajadores a turnos y con trabajos nocturnos.
- Consensuar la adaptación de las condiciones de trabajo a los turnos: climatización, iluminación y exposición a contaminantes químicos.
- Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles.
- Facilitar el acceso a comida caliente y que se prevea el tiempo suficiente para comer en los trabajos nocturnos.
- Negociar la jornada flexible como medida de organización del trabajo en general y muy especialmente para los trabajadores a turnos.

- Conseguir mejoras en los servicios: comedor, transporte, etc., especialmente necesarios para los trabajadores a turnos y en horario nocturno.

14. Medio ambiente

- Negociar que también en el CSS se traten temas de medio ambiente.
- Proporcionar al delegado de prevención horas para tratar estos temas formación específica en medio ambiente.
- Facilitar al DP el acceso a información en materia de medio ambiente (emisiones, vertidos, residuos...).
- Implantar algún sistema de gestión ambiental consensuado con los DP.

15. Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención

- Consensuar los métodos de evaluación.
- Negociar la modalidad y los recursos del servicio de prevención.
- Hacer un seguimiento de la eficacia de los acuerdos.
- Decidir de forma conjunta tanto el contrato de asociación con la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como el que se plantee un posible cambio.
- Discutir y tratar en el CSS las quejas que con respecto a la actuación de la mutua se presenten.
- Consensuar los procedimientos de trabajo.

CAPÍTULO 10

Propuestas para la negociación colectiva

La Ley de Prevención es una ley de mínimos y, por tanto, la negociación colectiva constituye uno de los instrumentos centrales y más potentes en la búsqueda de contenidos y soluciones concretas que mejoren durante el proceso productivo aspectos no suficientemente garantizados en las normas. La negociación colectiva debe además abordar aspectos de mejora, concreción y adaptación a la realidad concreta de los sectores y las empresas.

En la medida en que se han ido incorporando a los convenios colectivos cláusulas en materia de salud laboral podemos decir que se ha avanzado. Pero también debemos advertir que estas cláusulas reflejan aspectos más bien cuantitativos que cualitativos, más reiterativos que novedosos, y casi siempre insuficientes.

Según el estudio *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Ediciones GPS, Madrid 2005 mencionado más arriba, del total de convenios que recoge algún tipo de cláusula específica en materia de prevención de riesgos laborales, en el 55,5 por ciento de ellos se trata de disposiciones que o bien incluyen o bien se limitan a declaraciones solemnes de principios, a las que se añade la transcripción literal del art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque pudiera parecer a priori que este tipo de referencias es representativa de la asimilación de una cultura de la prevención en la empresa –ya que este artículo recoge y enumera los principios rectores de la acción preventiva–, más bien corresponde a una declaración de buenas intenciones en la que se

diluye el compromiso de la asunción de un sistema preventivo con todas sus consecuencias.

Podemos concluir que la negociación colectiva es un instrumento pendiente de desarrollar, haciéndose necesario un debate en profundidad acerca de su implicación y sus contenidos en salud laboral.

En el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2002)*, publicado en el BOE de 17 de enero de 2002, y en el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva 2003 (ANC 2003)*, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2003, se fijan las materias de salud laboral que podrían ser objeto de negociación. Éstas son:

- El deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud en función de los riesgos evaluados y no eliminados.
- Crédito horario de los delegados de prevención.
- Constitución de comisiones paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos.
- Déficit y necesidades en materia de prevención a partir de un diagnóstico de situación.
- Formas de designación de los delegados de prevención y criterios de cooperación con la dirección de la empresa.
- Procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva.
- Integración de la prevención (ANC 2003).
- Contenido de la formación específica (ANC 2003).

Con la excepción de las dos últimas, que sólo aparecen en el ANC de 2003, las demás son comunes a ambos acuerdos.

Según el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 (ANC 2007)*, a pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia

de reducción de los índices de siniestralidad laboral que se ha consolidado en los últimos años, es imprescindible continuar realizando un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, administraciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, en materia de integración de la prevención y vigilancia de la salud. Según este acuerdo, en el contexto concreto de la negociación colectiva, conviene reiterar algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

• Integración de la prevención

Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado.

La actividad preventiva planificada podrá llevarse a cabo de forma programada; es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sean necesarias realizar a lo largo del tiempo conforme a la planificación preestablecida.

• Vigilancia de la salud

Desde diciembre de 2002 -fecha en la que finalizó la posibilidad de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos- se recomienda que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia. Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales.

El efecto sobre la salud, derivado de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos y de las condiciones de trabajo.

La aplicación de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con su puesto de trabajo debe favorecer la detección de enfermedades profesionales.

El nuevo sistema de declaración de Enfermedades Profesionales queda establecido por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que adecua la lista a la Recomendación Europea. Se modifica el sistema de notificación con la finalidad de mejorar la declaración y se define la necesaria colaboración entre las administraciones sanitarias, Seguridad Social y los servicios de prevención.

• **Protección de la maternidad y conciliación de la vida familiar**

Se han de incluir cláusulas que prevean mecanismos sencillos y ágiles para acceder al cambio o la adaptación del puesto de trabajo, así como disposiciones que otorguen mayor flexibilidad horaria, más tiempo de excedencia o en mejores condiciones o un período de descanso maternal más largo.

Otras materias, referidas a la seguridad y la salud en el trabajo, que pueden ser objeto de inclusión en la negociación colectiva son:

• **Condiciones de trabajo**

Se han de negociar disposiciones que propongan medidas preventivas o actuaciones concretas frente a riesgos específicos del ámbito de aplicación del convenio.

• **Medio ambiente**

En materia de medio ambiente es fundamental la inclusión de alguna cláusula referida al mismo, aunque sea muy genérica. Pues su mera presencia en el convenio viene implícitamente a reconocer la legitimación de los trabajadores y de sus representantes para debatir la política y actuación ambiental de la empresa.

El siguiente objetivo es el de reforzar las posibilidades de intervención para disminuir el impacto ambiental de la actividad productiva. Esto supone que:

- Los trabajadores y sus representantes sean interlocutores reconocidos.
- Tengan además derechos reconocidos a la formación y a la información.
- Ostenten competencias de acuerdo al derecho laboral.

• **Trabajos con exposición a riesgo químico**

Es conocido el rechazo sindical a la monetarización del riesgo, entendida como la percepción de pluses por la realización de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Por ello proponemos:

- Excluir de estos trabajos a personas con contrato para la formación.
- Reducir la jornada de las personas expuestas.

