

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Un estudio sobre la Comunidad de Madrid-



● Índice

Introducción	pág. 3
Convenios colectivos que recogen cláusulas específicas en materia de prevención de riesgos laborales	pág. 7
Evaluación de Riesgos	pág. 11
Condiciones de trabajo	pág. 16
El acoso sexual y moral	pág. 40
Plan de emergencia y evacuación	pág. 45
Vigilancia de la salud	pág. 47
Protección a colectivos sensibles	pág. 54
Prevención de toxicomanías en el trabajo	pág. 56
Protección de la maternidad	pág. 57
Cláusulas que ponen precio a la salud	pág. 64
Participación y consulta de los trabajadores	pág. 68
Servicios de prevención	pág. 81
Coordinación de actividades empresariales	pág. 90
Protección del medio ambiente	pág. 93
Conclusiones	pág. 100
<i>Abreviaturas</i>	pág. 114
<i>Bibliografía</i>	pág. 115
<i>Documentación</i>	pág. 115

<i>Anexo I: Tablas y Gráficos</i>	Pág. 117
<i>Anexo II: Glosario de términos comunes en materia de prevención</i>	pág. 127
<i>Anexo III: Listado de convenios colectivos seleccionados</i>	pág. 131
<i>Anexo II: Tablas y Gráficos</i>	pág. 129
<i>Anexo IV: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Resumen</i>	pág. 135
<i>Anexo V: Legislación Básica</i>	pág. 139
<i>Anexo VI: Estadísticas de siniestralidad laboral del MTAS</i>	pág. 143

● Introducción

A partir de 1995, con la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL en adelante-, nuestro ordenamiento jurídico se ha ido dotando de un amplio conjunto de normas técnicas que regulan profusamente casi todos los ámbitos de la prevención. Se trata de una normativa que está homologada por Directivas de la UE con la de otros países de nuestro entorno que tienen asimilada desde hace tiempo una cultura de la prevención en el trabajo.

La negociación colectiva lleva ya algunos años haciéndose eco de esta nueva realidad legal que pretende prevenir, antes que nada, y proteger, si es preciso, la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. La misma Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 2.2 que *“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”*.

Así pues, la negociación colectiva está expresamente facultada para mejorar y desarrollar esta materia en los convenios colectivos.

El artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, nos dice qué instrumentos de gestión debe introducir obligatoriamente el empresario:

- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de riesgos
- Información, consulta y participación y formación de los trabajadores

- Actuaciones frente a las situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente
- Vigilancia de la salud
- Constitución de una organización preventiva en los términos definidos en la ley y en sus normas de desarrollo, especialmente por el Reglamento de los Servicios de Prevención, que regula los servicios de prevención.

Sin embargo, resulta paradójico que en la medida en que la legislación sobre prevención de riesgos laborales ha ido engordando en cantidad y calidad, al tiempo que los convenios colectivos se van mostrando cada vez más sensibles a esta materia, las cifras de siniestralidad laboral, tanto a nivel estatal como de la Comunidad Autónoma de Madrid, no sólo no han disminuido, sino que se mantienen en porcentajes inaceptables desde 1995 (ver anexo V), año de entrada en vigor de la LPRL.

El **objeto** de este trabajo es el de analizar en qué medida la negociación colectiva está trasladando esta nueva realidad legal a los convenios colectivos.

El estudio se ha elaborado a partir del análisis de una muestra representativa de convenios colectivos tanto de ámbito sectorial como de empresa. En total se han estudiado **180 convenios**, de los cuales 100 han sido convenios sectoriales y 80 de empresa.

TABLA 1: MUESTRA DE CONVENIOS POR FEDERACIÓN SINDICAL

TIPO CONVENIOS		Número
Convenios sectoriales	Convenios de ámbito autonómico	55
	Convenios de ámbito estatal	45
Convenio de empresa		80
TOTAL		180

Fuente: Elaboración propia

Para la extracción de la muestra se ha tomado como universo de referencia los convenios que se firmaron o tuvieron algún tipo de modificación - como revisiones salariales- en el año 2004 y cuyos efectos económicos se producen en 2005. El universo tratado comprende: **125 convenios de sector**, de los cuales 55 son de ámbito autonómico y 70 de ámbito estatal; y **625 convenios de empresa**, de los cuales 295 son de ámbito autonómico y, el resto, 330 son estatales.

Para el estudio de los convenios sectoriales de ámbito autonómico no se ha aplicado ningún tipo de muestreo, así se ha estudiado la totalidad de convenios firmados y modificados en 2004. Tratándose de un estudio enmarcado en el Plan Director de la Comunidad de Madrid ha parecido oportuno estudiar los convenios que afectan únicamente a los trabajadores y trabajadoras de esta Comunidad.

La selección de la muestra del resto de convenios -convenios sectoriales de ámbito estatal y convenios de empresa- se ha realizado de manera ponderada teniendo en cuenta el número de trabajadores afectados por convenio. De tal forma, que se han seleccionado aquellos convenios que afectan a un alto número de trabajadores madrileños. Con este procedimiento, nos acercamos más a la situación de la negociación colectiva con mayor repercusión en la población trabajadora y, por otro lado, permite detectar cláusulas más innovadoras en materia de salud laboral.

En este sentido, la muestra seleccionada de convenios puede considerarse representativa, ya que afecta al **66.19%** de los trabajadores y trabajadoras de La Comunidad de Madrid.

TABLA 2: MUESTRA DE CONVENIOS POR NÚMERO DE TRABAJADORES QUE ABARCA

Tipo convenios	Número de convenios	Número de trabajadores de Madrid que abarca la muestra
Empresa	80	132.623
Sector estatal	45	603.490
Sector Madrid	55	669.134

Fuente: elaboración propia

En el caso de los convenios de empresa, en la extracción de la muestra se ha tenido en cuenta, además del número de trabajadores, las diferentes federaciones de CCOO de Madrid. Como muestra la tabla se ha cogido un número similar de convenios por federación, a excepción de salud y enseñanza dado que no existen muchas entidades de carácter privado dentro de estos sectores de actividad.

TABLA 3: MUESTRA DE CONVENIOS POR FEDERACIÓN SINDICAL

Rama	Número de convenios
AA. DD.	10
ALIMENTACION	6
FSAP	6
COMFIA	7
FECOMA	7
ENSEÑANZA	2
SICOHT	10
METAL	11
FITEQA	7
SANIDAD	3
FCT	11

Fuente: elaboración propia

El resultado de la muestra lo hemos ido contrastando con el de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en 2003 (anexo III).

Ya por último, y para corroborar las conclusiones de este trabajo, aportamos también las estadísticas accidentes laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde 1995, año de promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (anexo V).

Siguiendo las directrices básicas de los arts. 14 y 15 de la LPRL y nuestras propias aportaciones, hemos buscado en los convenios colectivos seleccionados las siguientes cláusulas:

- específicas en materia de prevención de riesgos laborales
- de evaluación de Riesgos
- sobre condiciones de trabajo
- sobre el plan de emergencia y evacuación
- de vigilancia de la salud
- de protección a colectivos sensibles
- sobre prevención de toxicomanías en el trabajo
- de protección de la maternidad
- que ponen precio a la salud
- sobre consulta y participación, información y formación de los trabajadores
- sobre los servicios de prevención
- de coordinación de actividades empresariales

Además de indagar sobre estas cláusulas relativas a la prevención de riesgos laborales, hemos añadido a nuestra búsqueda otro tipo de cláusula referente a la protección del medio ambiente, asunto novedoso y de envergadura que suele aparecer, en los últimos años, en algunos convenios mezclado con las cláusulas de prevención, pues es frecuente leer en ellos que se delegan las funciones de protección medioambiental en los Delegados de Prevención.

● **Convenios colectivos que recogen cláusulas específicas en materia de prevención de riesgos laborales**

El 76,2% de los convenios colectivos de la muestra analizada recoge algún tipo de cláusula específica en materia de prevención de riesgos

laborales, destacando los estatales con un 84,4%. Los convenios del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid (CM en adelante) y los de empresa se igualan en la muestra con un 73% (73,4% de los convenios de empresa y 73,5% los de la CM). (Ver Gráfico 1)

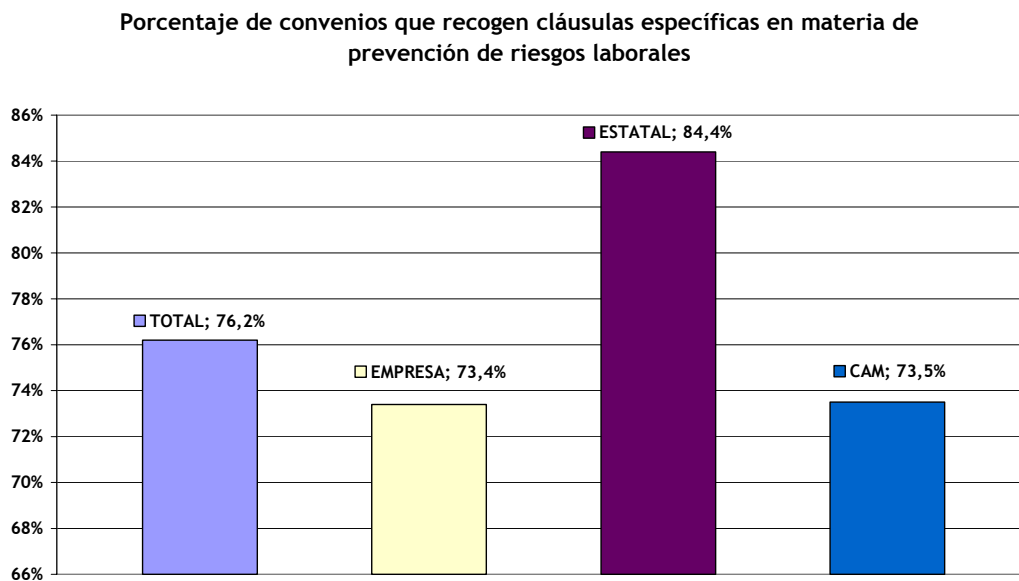


Gráfico 1

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, el dato según el cual un alto porcentaje de convenios colectivos contemplan ya explícitamente la prevención de riesgos laborales -o la salud laboral- como materia propia de la negociación colectiva, no puede entenderse en el sentido de que los trabajadores a los que potencialmente cubra dicho convenio deban sentirse seguros por el control que se supone ejerce la empresa sobre los riesgos laborales que se hayan podido detectar en sus correspondientes puestos de trabajo, ya que las estadísticas sobre siniestralidad laboral se empeñan tozudamente en desmentir este extremo (ver anexo V).

El tipo de cláusula específica sobre prevención abarca tanto auténticos comunicados lacónicos, resumidos en una frase de la siguiente guisa: 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.* (convenio colectivo estatal de Empresas de Entrega Domiciliaria), como a normas razonablemente amplias y especializadas -las menos, sin embargo-, como es el caso de ciertos convenios estatales (Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública Mediante Control Horario, O.R.A., Sector de Telemárketing, Industrias Cárnicas), alguno de la CM (Limpieza de Edificios y Locales, Limpieza de Contenedores herméticos) y unos cuantos de empresa (CEPSA, Repsol, Tolsa S.A., Móstoles Industrial S.A., Vigilancia Integrada S.A.); convenios en los que se detecta preocupación por la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, y un conocimiento suficiente de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Del total de convenios que recoge algún tipo de cláusula específica en materia de prevención de riesgos laborales (76,2%), en el 55,5% de ellos se trata de cláusulas 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 LPRL (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificada por ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

El art. 15 de la LPRL enumera los principios rectores de la acción preventiva en la empresa. A saber:

- *Evitar los riesgos.*
- *Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.*
- *Combatir los riesgos en su origen.*

- *Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*
- *Tener en cuenta la evolución de la técnica.*
- *Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales de trabajo.*
- *Adoptar medida que antepongan la protección colectiva a la individual.*
- *Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

Aunque pudiera parecer, a priori, que este tipo de cláusulas es representativa de la asimilación de una cultura de la prevención en la empresa, sobre todo cuando se trata de convenios que sólo recogen la cláusula de declaración de principios sin más -la mayoría, por cierto-, creemos que más bien se deben interpretar como una declaración de buenas intenciones en la que se diluye el compromiso de la asunción de un sistema preventivo con todas sus consecuencias.

Por el contrario, y aunque parezca sólo cuestión de matiz, que no lo es cuando se acuerdan programas de actuaciones y se dan plazos para su ejecución, un buen ejemplo de lo que es una cláusula comprometida con la prevención nos la ofrece el convenio colectivo de la CM Limpieza de Contenedores herméticos: *“La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva, se compromete: 1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del convenio. 2. A establecer la planificación preventiva en*

coordinación con el servicio de prevención. 3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la legislación vigente. 4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores. 5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva. 6. A someter a reconocimiento médico a los trabajadores cuando ello sea necesario y previa solicitud del trabajador.”

Y no es una cuestión de matiz porque la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, obligaba a todas las empresas que aún no tuvieran documentado un plan de prevención, a que lo hicieran en un plazo máximo de seis meses (hasta 24 de junio de 2004).

Por último, debemos constatar que no pocos convenios colectivos confunden la prevención de riesgos laborales con la mera exigencia de prestación sanitaria básica: reconocimientos médicos, sumados a la contratación de seguros de vida o/y la mejora de las prestaciones de la seguridad social en el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Es decir, una mezcla entre una insuficiente protección de la salud y una puesta de precio a la misma. A modo de muestra, valga este ejemplo: el convenio colectivo de ámbito de la CM, Mayoristas de frutas y hortalizas de Mercamadrid, contiene una cláusula específica sobre prevención de riesgos laborales de un solo artículo titulado “Botiquín y reconocimiento médico anual”.

● Evaluación de Riesgos

La evaluación de riesgos es la piedra angular de la actividad preventiva en la empresa, tal y como recoge el art. 16 de la LPRL. El Reglamento de

los Servicios de Prevención (RD 39/97, de 17 de enero, modificado por RD 780/98, de 30 de abril,) -RSP en adelante-, completa y precisa esta materia en su Capítulo II, “*Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*”.

Así, la evaluación inicial de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:

1. Las condiciones de trabajo existentes o previstas
2. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Las evaluaciones deberán revisarse periódicamente con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Finalmente, la evaluación de riesgos ha de quedar documentada, debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva, los siguientes datos:

- Identificación de puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de trabajadores afectados.
- Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.

Según la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT en adelante) en 2003, *“la evaluación inicial de riesgos ha sido realizada, o está en proceso de realización en el 61% de los centros de trabajo de Industria y Servicios. Es el doble que en 1999 (año de elaboración de la IV Encuesta). Un 34,5% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo se ha realizado durante el último año algún estudio específico de los riesgos para su salud y seguridad”* (ver anexo III).

En lo que a este estudio se refiere, los resultados arrojan los siguientes datos: el 23,1% del total de los convenios colectivos seleccionados para la muestra hace algún tipo de referencia a la evaluación de riesgos; un 27,8% del ámbito de empresa, un 20% de ámbito estatal y un 16,9% del ámbito de la CM. Del total (23,1%), el 34,1% se refiere a la evaluación inicial de riesgos, el 21,9% además o sólo a la periódica, y el resto (43,9%) ni tan siquiera distingue entre evaluación inicial y periódica (Ver Gráfico 2)

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la evaluación de riesgos

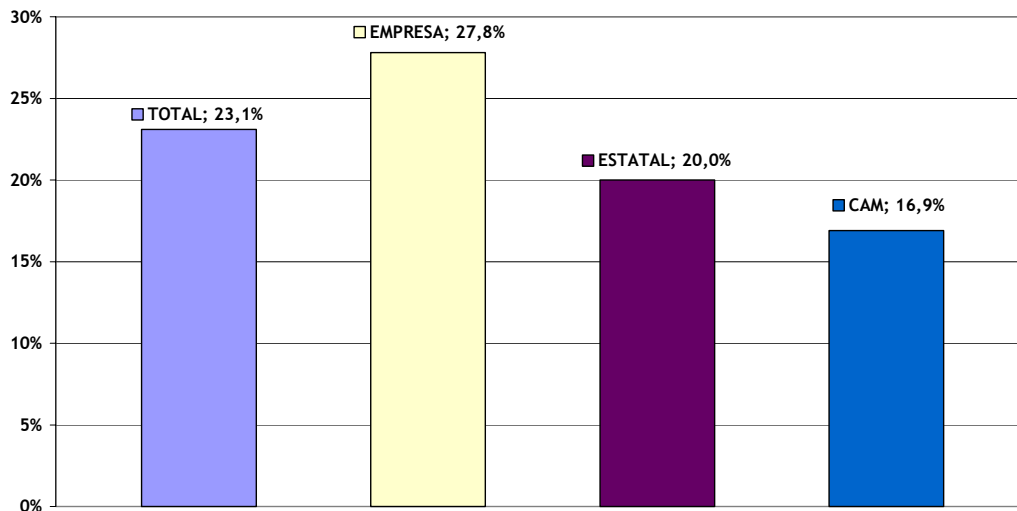


Gráfico 2

Fuente: elaboración propia

La notable diferencia que resulta entre lo que dice la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (*“la evaluación inicial de riesgos ha sido realizada, o está en proceso de realización en el 61% de los centros de trabajo de Industria y Servicios”*) y los datos que arroja la muestra (el 23,1% de los convenios colectivos hace algún tipo de referencia a la evaluación de riesgos), no deja de resultar paradójica. La explicación la ofrecemos en el epígrafe dedicado a los “Servicios de Prevención”, y a ella nos remitimos.

Se trata, en cualquier caso, de un pobre reflejo el que se trasluce de la negociación colectiva en este aspecto, teniendo en cuenta que la propia LPRL insta expresamente a los representantes de los trabajadores a participar activamente en la planificación de la prevención. De acuerdo con el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del

procedimiento de evaluación de riesgos laborales a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

En la mayoría de los convenios que recogen cláusulas relativas a la evaluación de riesgos, éstas se limitan a mencionar dicha evaluación si mayores aclaraciones. En dos convenios colectivos de ámbito de empresa (2,5% del ámbito de empresa; el 1,1% del total), sin embargo, se han negociado cláusulas relativas al contenido específico que ha de guiar la evaluación de riesgos. Es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain Cristalería S.A.

“1.6 En el centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas. 1.7 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo, en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador; ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales previamente establecidos. 1.8. Si en el centro existieran puestos de trabajo reconocidos como causantes de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles, o donde existan productos cancerígenos, el comité de seguridad y salud laboral elaborará las normas de higiene y seguridad para el desarrollo de dichas tareas. Los trabajadores que desempeñen esos puestos serán controlados sanitariamente”.

Ya por último, constatar que sólo el 0,5% de los convenios (el 1,2% de empresa -en concreto, CEPSA-) hace mención al control de las auditorias. No en vano, las auditorias son exigibles en todas aquellas empresas que hayan constituido servicios de prevención propios. En concreto, el art. 29 del RSP establece que: *“Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoria o evaluación externa. Dicha auditoria deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la Autoridad laboral, previo*

informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoria”.

No hay duda que los resultados que nos ofrece la muestra, en lo que a evaluación de riesgos se refiere, son sintomáticos del estado real de la prevención en las empresas españolas. Como hemos dicho al inicio de este apartado, la evaluación de riesgos “es la piedra angular de la acción preventiva en la empresa”. Si no evaluamos los riesgos laborales que entrañan todos y cada uno de los puestos de trabajo de una empresa, no podremos adoptar las medidas correctoras necesarias para eliminarlos o reducirlos, y por tanto, no habrá prevención que valga.

La impresión que recibimos, como confirmamos en el apartado de este trabajo dedicado a los “Servicios de Prevención”, es que la evaluación, en realidad, o no se hace, o no se hace como se debiera, o, si se hace bien, en la mayoría de los casos no se adoptan las medidas correctoras adecuadas porque el empresario quiere ahorrarse el coste, que en muchas ocasiones es elevado.

● Condiciones de trabajo

Condición de trabajo es todo aquello que pueda generar riesgos para la salud de los trabajadores, tal y como establece el art. 4,7 de la LPRL. Orientándonos por la propuesta que hace la propia LPRL en su art. 4,7, hemos analizado los convenios colectivos de la muestra en busca de eventuales medidas de prevención de riesgos referidas a las siguientes condiciones de trabajo:

- A. Condiciones generales de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- B. Exposición a agentes físicos (ruido, vibraciones, iluminación, ambiente térmico, radiaciones), químicos (valores límites ambientales) y biológicos (virus, bacterias, protozoos, hongos y endoparásitos).
- C. Carga física (demandas energéticas de la actividad, manipulación manual de cargas, diseño antropométrico y biomecánico de útiles, herramientas, equipos y puestos de trabajo, pantallas de visualización de datos -PVD, en adelante-).
- D. Factores psicosociales: tiempo (jornada, horario, turnos), tarea (contenido de las tareas, ritmo de trabajo, pausas) y organización (estructura organizativa de la empresa, autonomía del trabajador y la trabajadora en la ejecución de la tarea, roles desempeñados, acoso sexual y psicológico).

Ya adelantamos que el resultado que arroja la muestra sobre condiciones de trabajo es desalentador, pues la mayoría de los convenios seleccionados no hacen referencia a ellas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, y, de los que lo hacen, una mayoría de ellos se limita lisa y llanamente a mencionarlos sin más.

No nos sorprende, sin embargo, este resultado, pues entronca de lleno con la tónica de este análisis: si las cláusulas que hemos registrado relativas a la Evaluación de Riesgos son escasas, las cláusulas sobre los riesgos específicos que entrañan las condiciones de trabajo sobre las que se ha de hacer dicha evaluación, del mismo modo, van a ser escasas.

A. Condiciones generales de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Bajo este apartado agrupamos todos aquellos riesgos relativos a las características generales de los lugares de trabajo, sus instalaciones, equipos, máquinas, herramientas, junto con el uso obligatorio de equipos de protección individual (EPIS), de manera que los datos arrojados por la muestra se han de interpretar de forma que los convenios contabilizados pueden hacer referencia a uno o más de estos apartados.

Respecto a las referencias normativas básicas sobre esta materia, debemos mencionar:

1. Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
2. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que deroga la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (La OGSHT, creada por OM de 9 de marzo de 1971, fue la norma básica que regulaba la Seguridad e Higiene en el Trabajo en España antes de la promulgación de la LPRL. Su vigencia es residual para algunas actividades no reguladas por los RD específicos. La LPRL dejó sólo en vigor el Título II: "Condiciones generales de los centros de trabajo y de los mecanismos y medidas de prevención").
3. Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

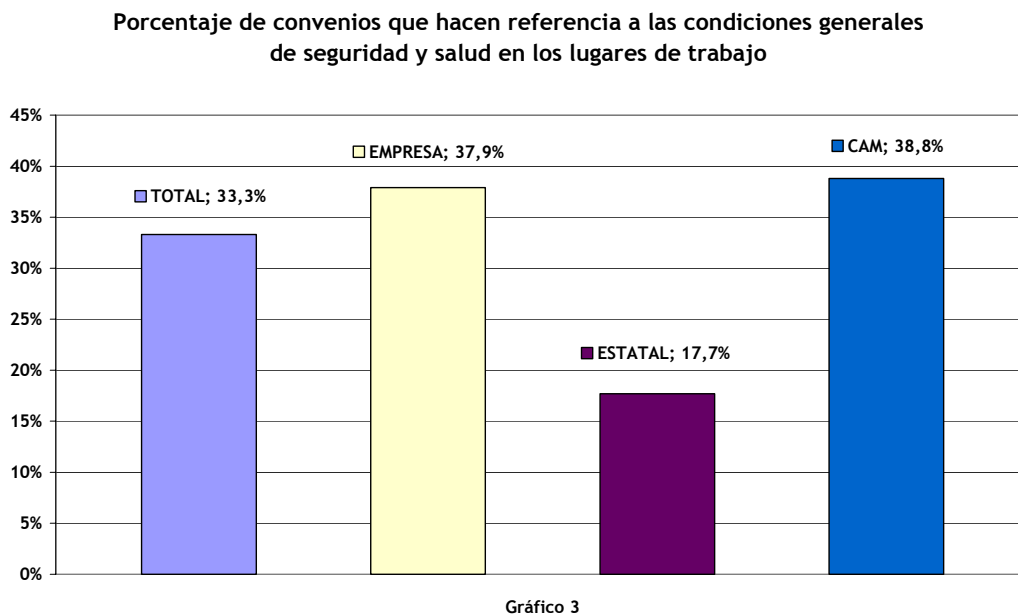
4. Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
5. Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
6. Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto de 2002, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión.

Los riesgos laborales derivados de condiciones y prácticas inseguras en el uso de máquinas, herramientas y demás elementos arriba citados son el origen de los accidentes laborales en los lugares de trabajo. La Seguridad Industrial se ocupa de prevenirlos.

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo ha detectado que *“las condiciones de seguridad se manifiestan en la percepción del trabajador del riesgo de sufrir un accidente de trabajo; en la actual Encuesta este riesgo es percibido por el 73,7% de los trabajadores, porcentaje muy similar al encontrado en ediciones anteriores... Se constata un esfuerzo inversor orientado a la renovación de material; aunque por motivos de calidad y productividad y muy escasamente por seguridad y salud. A pesar de ello, el cumplimiento de los requisitos de seguridad exigidos a la maquinaria nueva ha aumentado muy sustancialmente respecto a años anteriores”*.

De la muestra analizada, el 33,3% de los convenios colectivos hace algún tipo de referencia a condiciones generales de seguridad y salud en los lugares de trabajo; el 37,9% del ámbito de empresa, el 17,7% de ámbito estatal y un 38,8% del ámbito de la CM. (Ver Gráfico 3) Del total de ellos (33,3%), el 31,4% hacen referencia las características generales de los

lugares de trabajo y sus instalaciones, el 50,8% hacen mención a medidas de seguridad relativas a equipos, máquinas y herramientas, y un 72,2% a EPIS.



Fuente: elaboración propia

Es importante constatar el hecho de que los dos convenios colectivos del sector de la construcción seleccionados para la muestra (el 100% del sector, por tanto -uno de empresa y otro de la CM-), recogen cláusulas específicas relativas a condiciones generales de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Este sector soporta tradicionalmente cifras muy altas de siniestralidad laboral.

Sin embargo, el convenio de la CM, Construcción y Obras Públicas, contiene una cláusula contradictoria que trasladamos aquí.

En efecto, este convenio decide no aplicar la normativa vigente en este materia para las obras de construcción (R.D. 1627/1997, de 24 de

octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción), en espera de que el INSHT finalice la elaboración de la guía técnica de salud y seguridad en el trabajo para el sector de la construcción. Entre tanto, explica el convenio, *“se seguirá aplicando en cuanto no se oponga a lo prescrito en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto sobre la materia en la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de agosto de 1970”*.

Como decimos, no deja de ser contradictoria la cláusula, porque aunque bien es cierto que en materia de prevención de riesgos laborales, y debido a sus especificidades técnicas, el INSHT tiene atribuida la facultad de elaborar guías técnicas que aclaran e interpretan las normas que se promulgan en España sobre prevención de riesgos laborales, ello no es óbice para que el R.D. 1627/1997 se puede aplicar. En primer lugar, porque está en vigor y, en segundo lugar, porque la facultad atribuida al INSHT de elaborar guías técnicas, no “suspende” la aplicación de ninguna ley en espera de que aparezca publicada la guía en cuestión, aunque bien es cierto que la ordenanza del sector en materia de seguridad y de clasificación profesional, no está derogada. De hecho, la Disposición final primera del R.D. 1627/1997, dice expresamente que la Guía técnica tiene de carácter no vinculante: *“El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará y mantendrá actualizada una Guía técnica, de carácter no vinculante, para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción”*.

Respecto a los EPIS, constatar que es una práctica usual en la negociación colectiva incluir dentro de la cláusula que los regula la ropa o uniformes de trabajo, llevando en ocasiones a confundir aquéllos con éstos.

Conviene recordar que el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual dice expresamente en su art. 2 que: *“A efectos del presente Real Decreto, se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Se excluyen de la definición contemplada:*

- a. La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador”.*

B. Exposición a agentes físicos, químicos y biológicos

Los riesgos laborales derivados de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos en el trabajo son el origen de las enfermedades profesionales. El control de dicha exposición mediante técnicas de Higiene Industrial es pues básico para la prevención de aquéllas.

La normativa vigente aplicable a la prevención de riesgos derivados de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos es la siguiente:

a. Agentes físicos

- Ruido: Real Decreto 1.316/1989, de 27 de octubre sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- Vibraciones: Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Artículo 31: Ruidos, vibraciones y trepidaciones. (Orden del Ministerio de Trabajo de 09/03/71), a la espera de la transposición de la Directiva de la UE 2002/44/CE Riesgos derivados de Agentes Físicos: Vibraciones.
- Iluminación y ambiente térmico: Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Radiaciones: Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Campos electromagnéticos: Directiva de la UE 2004/40/CE, Riesgos derivados de Agentes Físicos: Campos Electromagnéticos.

b. Agentes químicos

- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

c. Agentes biológicos

- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

La obligación del empresario frente a la exposición de los trabajadores y trabajadoras a agentes físicos, químicos y biológicos consiste en la eliminación o reducción del riesgo mediante:

1. La concepción y organización de sistemas de trabajo inocuos en el lugar de trabajo.
2. La selección e instalación de los equipos de trabajo y EPIS adecuados al nivel de prevención y protección exigido.
3. El establecimiento de los procedimientos adecuados para el uso y mantenimiento de los equipos utilizados para trabajar con agentes físicos, químicos o biológicos peligrosos.
4. La adopción de medidas higiénicas adecuadas, tanto personales como de orden y limpieza.
5. La reducción de las cantidades de agentes físicos, químicos o biológicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo al mínimo necesario para el tipo de trabajo de que se trate.
6. La reducción al mínimo del número de trabajadores expuestos o que puedan estarlo.
7. La reducción al mínimo de la duración e intensidad de las exposiciones.

De la lectura de los convenios colectivos seleccionados en la muestra, podemos constatar que esta materia no suele aparecer recogida de manera detallada (excepto el convenio de la empresa CEPESA, muy completo) probablemente por la complejidad técnica de la normativa que la regula, o bien por el más que probable desconocimiento de la misma en otros casos.

Veamos la cláusula, sin duda paradigmática, del convenio colectivo de la empresa CEPSA:

“En las instalaciones en que existan agentes físicos, químicos o biológicos potencialmente peligrosos, se debe mantener y llevar a cabo, un programa formal y escrito de evaluación de Higiene Industrial, para determinar la exposición de los empleados a estos agentes. Este programa debe incluir un sistema definido de muestreo estadístico, por escrito, incluyendo la metodología analítica, los requerimientos de control y aseguramiento de la calidad, y el mantenimiento de los registros de los niveles de exposición.

El grado de exposición de los empleados a agentes potencialmente peligrosos, físicos, químicos o biológicos, no superarán los niveles identificados en los requerimientos legales aplicables y los niveles fijados por CEPSA en base a los límites de exposición permisibles (LEP) existentes.

Los empleados recibirán información y formación respecto a: 1. Peligros potenciales importantes para la salud a los que pueden verse expuestos. 2. Medidas de precaución apropiadas para protegerse contra los efectos nocivos sobre la salud. 3. Acciones a tomar en respuesta a situaciones de emergencias previsibles.

Cuando se determine que los niveles de exposición de los empleados a agentes peligrosos físicos, químicos o biológicos superan los niveles identificados en los requerimientos legales aplicables o los niveles fijados por CEPSA, se deberán tomar medidas inmediatas para reducirlos hasta los límites aceptables”.

Denótese que la cláusula de CEPSA menciona niveles de exposición sujetos a *límites de exposición permisibles (LEP)*, por lo que suponemos, que CEPSA tiene sus propias tablas de límites de exposición que complementan los VLA del INSHT. El INSHT ha elaborado, por mandato legal expreso, las tablas de Valores Límite Ambientales (VLA) para controlar la exposición de los trabajadores a agentes químicos, y que son de obligado cumplimiento en España.

En cualquier caso, se antoja difícil mejorar la normativa vigente que regula la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos en el trabajo a través de la negociación colectiva, pues dicha normativa es muy completa y está homologada, como avanzamos en la introducción a este trabajo, por Directivas de la UE con la de otros países de nuestro entorno que tienen asimilada desde hace más tiempo una cultura de la prevención en la empresa. En el caso español, bastaría con que se aplicara la legislación.

En lo que al análisis de la muestra atañe, debemos reseñar que los porcentajes obtenidos no son significativos de la preocupación que puedan albergar las partes de una negociación colectiva sobre este particular, puesto que los riesgos derivados de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos en el trabajo dependerán del puesto de trabajo en particular, y del sector de actividad de cada empresa en general.

El 11,8% de los convenios analizados hace mención a posibles riesgos de exposición de los trabajadores a agentes físicos, de los que un 28,5% se refieren al ruido, un 9,5% a la iluminación, un 33,3% al ambiente térmico y un 4,7% a radiaciones. El 12,4% de los convenios de la muestra hacen referencia a los riesgos de exposición a agentes químicos, de los que un 50% se remite además a los límites de exposición elaborados por el INSHT en las tablas *ad hoc* de Valores Límite Ambientales (VLA). Ya por último, un 3,3% menciona riesgos relativos a la exposición a agentes biológicos.

Por sectores de la muestra, la situación es la que se muestra en el gráfico 4.

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos.

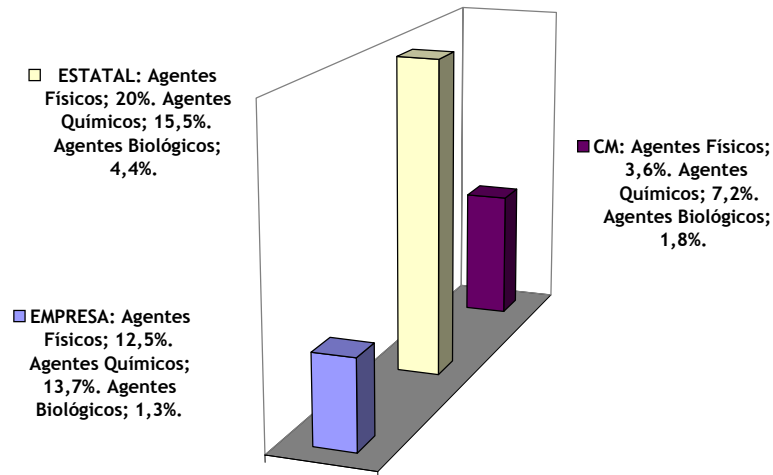


Gráfico 4

Fuente: elaboración propia

Téngase en cuenta que la pregunta que hacemos a la muestra es si los convenios “hacen mención”. La formulación de la pregunta no hace sino reflejar la realidad de la negociación colectiva en este aspecto, y es que los convenios que recogen alguna cláusula relativa a la exposición de los trabajadores a agentes físicos, químicos y biológicos, se limitan a “mencionarlos”, sin que dicha cláusula vaya acompañada de posibles medidas preventivas concretas.

No es éste el caso, sin embargo, de la exposición de los trabajadores al ruido en tres convenios colectivos (1,6% de la muestra), dos de empresa (2,5 %) y uno estatal (2,2%).

La cláusula más completa relativa a la exposición de los trabajadores al ruido la recoge el convenio colectivo estatal de Industrias Cárnicas. Esta cláusula resulta interesante porque no sólo no se limita a mencionar la exposición al ruido, sino porque incluye medidas correctoras concretas,

con la particularidad de que éstas se mezclan con las denominadas “Cláusulas que ponen precio a la salud”, que veremos más adelante. Todo ello hace de la misma un buen retrato de cómo contempla la negociación colectiva la problemática de los riesgos laborales en general.

Establece dicha cláusula que:

“A partir del 1 de enero de 2005, las empresas tendrán un plazo de seis meses a fin de planificar y ejecutar medidas preventivas de anulación o reducción de los focos de ruido a niveles no nocivos para la salud, pudiéndose ampliar dicho plazo de acuerdo con la representación legal de los trabajadores en cada empresa. Transcurrido este plazo sin haber adoptado medidas preventivas o éstas sean técnicamente imposibles, las empresas estarán obligadas a abonar el plus a aquellos trabajadores que presten sus servicios por tiempo superior a una hora y durante el tiempo efectivamente trabajado en los puestos de trabajo en los que el ruido medio durante todo el tiempo efectivo de la jornada laboral sea de 80 dbA o superior. Los requisitos a cumplir para el abono del citado plus serán los siguientes: 1) Que no fuese técnicamente posible eliminar las condiciones acústicas para conseguir alcanzar menos de 80 dbA. 2) Que, dándose la circunstancia anterior, el trabajador que preste sus servicios en el puesto sometido a 80 dbA o más, utilice la protección auditiva de manera efectiva y permanente durante su tiempo de trabajo, para evitar los efectos del ruido que no han podido ser eliminados. 3) Que el trabajador preste sus servicios durante una hora o más en un puesto de trabajo cuyo nivel de ruido sea de 80 dbA o más.

Si no hubiese conformidad entre las empresas y los representantes de los trabajadores para determinar los puestos de trabajo que lleguen a los 80 dbA o si son técnicamente posibles las mejoras para llegar al mencionado límite, las partes se someterán al dictamen de un Organismo de Control Acreditado (OCA) especializado en acústica, al de un Servicio de Prevención Ajeno o al de los Servicios de Higiene Industrial de la CCAA respectiva.

Si por cualquier mejora de las instalaciones o maquinaria, utilización de medios técnicos de protección no individuales o procedimientos desaparecieran las condiciones de exposición a un nivel de ruido medio menor de 80 dbA, se dejará de abonar el citado plus, por lo que éste no tendrá carácter

consolidable. Asimismo, si la legislación española modificase al alza el nivel de ruido por encima de 80 dbA, las referencias que se establecen a este nivel en este Convenio quedarán modificadas automáticamente. Las mediciones de ruido tendrán validez mientras no haya un cambio sustancial en la maquinaria e instalaciones que supongan variaciones importantes en la exposición al nivel de ruido, y, en todo caso, al menos durante tres años de duración si el nivel de exposición está entre 80 y 85 dbA y de un año a partir de 85 dbA”.

También tenemos registrada alguna cláusula relativa a condiciones térmicas en los lugares de trabajo. Es el caso del convenio colectivo de la CM, Hostelería y Actividades Turísticas: *“Durante los meses de verano, se tomarán las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de los distintos departamentos no supere los 35° C.”*

Cláusula pintoresca esta última, a no ser que se refiera exclusivamente “al departamento de cocina”, puesto que el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, dispone en su Anexo III que *“la temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C, mientras que la temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25° C”.*

Por su parte, y en lo que se refiere a la exposición a agentes químicos, los resultados son alarmantemente escasos. Hemos rescatado de la muestra, sin embargo, alguna cláusula de interés. Es el caso del convenio colectivo estatal de Industrias Cárnicas.

1. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desprendimiento de gases nocivos o combustibles deberán estar separados de manera que permitan su aislamiento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos

gases y provisto de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior. 2. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada. 3. Si estos escapes se producen en el local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos a distancia. 4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases. 5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se completarán con gafas de ajuste hermético. 6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, y quedan prohibidos los de tipo filtrante. 7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan, y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc. 8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado, fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo. 9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de persona en su interior. 10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas y calzado de cuero, de suelo aislante, así como de cualquiera otra protección necesaria a tal fin. 11. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, etc., o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío. 12. Al ser admitido el trabajador, y con periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará extractadamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales”.

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo concluye que *“los contaminantes químicos presentes en el lugar de trabajo constituyen un problema creciente para la seguridad y salud de los trabajadores; desde la primera Encuesta (1987) hasta la actual, que es la quinta, los trabajadores que manifiestan “manipular” sustancias o productos nocivos o tóxicos, así como los que afirman “respirar” polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido el humo del tabaco), no han cesado de aumentar, siendo en la actualidad de un 22,3% y un 19%, respectivamente”*.

Ya por último, sobre exposición a agentes biológicos el resultado de la muestra es aún más pobre. Dicha exposición se “menciona” en el 3,3% de los convenios analizados. Ciertamente es que este tipo de riesgo se circunscribe, mayormente, a sectores económicos muy determinados, como son, por ejemplo, los trabajos agrícolas, los de manipulación de alimentos, las actividades en las que existan contactos con animales o productos de origen animal, la asistencia sanitaria, el sector de la madera, las plantas depuradoras de aguas residuales, o la manipulación de residuos.

Sin embargo, el denominado “síndrome del edificio enfermo”, propio de lugares de trabajo sin ventilación natural (nuevas construcciones acristaladas y cerradas), está causando problemas de salud, no ya sólo entre los trabajadores que desarrollan su jornada laboral en ellos, sino entre la población circundante a dichos edificios. Baste recordar que son relativamente frecuentes las concentraciones de *legionella* detectadas en las torres de refrigeración de estos edificios.

C. Carga física

La ergonomía es la técnica multidisciplinar que se ocupa de eliminar o disminuir los riesgos derivados de la carga física del trabajo, que se traduce en fatiga física. La fatiga física se manifiesta por:

- Un exceso en las demandas energéticas de la actividad que se realiza.
- Un defectuoso diseño antropométrico y biomecánico de útiles, herramientas, equipos y puestos de trabajo.
- Unas inadecuadas condiciones ambientales del entorno de trabajo: ruido, ambiente térmico, iluminación y vibraciones.

Lo referente a condiciones ambientales (ruido, ambiente térmico, iluminación y vibraciones), la ergonomía las estudia desde el punto de vista de la carga física y no como agentes físicos portadores de riesgos específicos propios de la higiene industrial, tal y como lo hemos contemplado en el epígrafe anterior. Ya adelantamos que no hemos encontrado ningún convenio colectivo que mencione las condiciones ambientales del puesto de trabajo desde una perspectiva ergonómica.

Los riesgos derivados de la carga física referidos a las demandas energéticas de la actividad, están regulados por el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Lo relativo al diseño antropométrico y biomecánico de útiles, herramientas, equipos y puestos de trabajo, queda regulado de manera incompleta por el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre

disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos informáticos que incluye PVD.

Cierto es que cuando se promulga el RD obre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos informáticos que incluye PVD en 1997, ni se habían comercializado aún en España las pantallas TFT (*Thin Film Transistor*) o LCD (*Liquid Crystal Displays*), que registran una radiación inapreciable, ni se conocían de manera generalizada los efectos de los fenoles sobre el organismo.

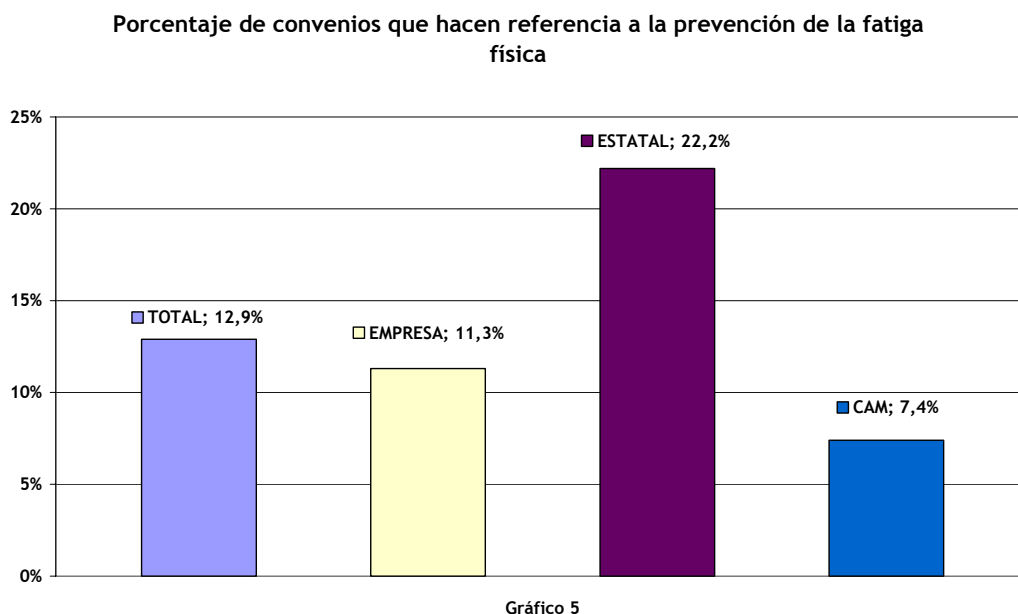
En este sentido, se podría pensar que este RD se ha quedado algo obsoleto. Sin embargo, y como apuntábamos más arriba, el INSHT tiene atribuida la facultad de elaborar guías técnicas que aclaran e interpretan las normas que se promulgan en España sobre prevención de riesgos laborales. Pues bien, la Guía Técnica que complementa Real Decreto 488/1997 sí se hace eco de estos nuevos modelos de PVD, aunque no refiere nada respecto de los fenoles, que se trataría de la exposición a un riesgo inherente a un agente químico.

Entre los diversos tipos de pantallas de visualización existentes actualmente, las que emplean tubos de rayos catódicos siguen siendo las más utilizadas. Es precisamente en este tipo de pantallas donde se plantea la preocupación acerca de las radiaciones emitidas y sus posibles efectos sobre los usuarios. En ellas se produce una radiación ionizante de baja energía, que es absorbida casi por completo por la propia pared de vidrio de la pantalla, de manera que su intensidad raramente supera la radiación natural de fondo, a la que estamos expuestas todas las personas.

Las investigaciones realizadas hasta el momento en relación con las pantallas que funcionan con tubos de rayos catódicos, están de acuerdo en que los niveles de radiación emitidos se encuentran por debajo de los límites que se consideran seguros. En todo caso, estas conclusiones siempre están sujetas a la aparición de nuevos datos derivados de la investigación científica.

Por su parte, las carcasas de los equipos informáticos contienen fenoles que se han demostrado extremadamente nocivos para los seres vivos, pues se trata de un compuesto tóxico que puede provocar cáncer o dañar el sistema inmune.

Los resultados que arroja la muestra seleccionada para este trabajo son que el 12,9% de los convenios analizados hace mención a riesgos derivados de la carga física del trabajo; un 11,3% del ámbito de empresa, un 22,2% de ámbito estatal y un 7,4% del ámbito de la CM. (Ver Gráfico 5)



Fuente: elaboración propia

Del total de convenios que hacen referencia a la prevención de la fatiga física (12,9%), el 78,2% se hace eco de los riesgos derivados de la exposición a PVD, con una cierta incidencia en lo referente a las pausas que se han de respetar tras un determinado número de horas consecutivas delante de la PVD. Este es el caso del convenio colectivo estatal de Prensa No Diaria, que dispone un descanso de 15 minutos cada dos horas de exposición a la pantalla del ordenador.

Sin embargo, respecto a la manipulación manual de cargas no hemos encontrado ningún rastro en la muestra analizada.

No obstante lo anterior, apreciamos cierto interés por la ergonomía en general en el convenio colectivo de la empresa Peugeot España, S.A.

Este convenio recoge una cláusula muy peculiar relativa al cómputo de descansos debidos a la carga física del trabajo:

“se considerará un suplemento de fatiga a los elementos manuales de una operación ponderando la intensidad del esfuerzo típico y la postura típica del operario. Asimismo, se deberá tener en cuenta las condiciones ambientales que rodean al puesto de trabajo. El tiempo inactivo del operario en este ciclo de trabajo será considerado como tiempo de recuperación de la fatiga. El suplemento que se concederá al tiempo base por este concepto, será la diferencia cuando resulte positiva, entre el suplemento calculado y el tiempo inactivo del operario dentro del ciclo”.

Por su parte, la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo recoge lo siguiente sobre el particular: *“Los aspectos estudiados con mayor frecuencia en las evaluaciones de riesgos han sido los ligados a la carga física, posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos... El 79,3% de los trabajadores manifiesta sentir molestias asociadas a las posturas y esfuerzos derivados de su trabajo, especialmente en la zona baja de la espalda (40,9%), cuello (40%) y en la zona alta de la espalda*

(22,9%)... La falta de espacio, disponer de una silla de trabajo incómoda y tener que alcanzar herramientas situadas muy altos o muy bajos -o que obligan a estirar mucho el brazo-, son las quejas más frecuentes relacionadas directamente con el diseño del puesto de trabajo”.

Deducimos de todo lo anterior que la evaluación de riesgos inherentes al puesto de trabajo desde un punto de vista ergonómico, dista mucho de ser una realidad en las empresas españolas al día de la fecha.

C. Factores psicosociales

El diseño de la organización del trabajo se realiza a menudo atendiendo exclusivamente a criterios técnicos o productivos, descuidando la consideración del elemento humano. La falta de atención a estos aspectos puede generar una serie de consecuencias sobre las personas (estrés, insatisfacción) o sobre la empresa (absentismo, conflictividad laboral, etc.).

En este sentido, se observa que las enfermedades consideradas emergentes, como el estrés, la depresión o la ansiedad, así como la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación, son responsables de muchos de los problemas de salud asociados con el trabajo. La frecuencia de estas patologías incide, sobre todo, en los sectores de la educación y los servicios sociales y de salud. Su aparición no se debe tanto a la exposición a un riesgo específico como a un conjunto de factores denominados psicosociales, que deben inscribirse dentro de un contexto global que la OIT define como «bienestar en el trabajo».

Pues bien, una adversa ordenación de estos factores psicosociales va a repercutir negativamente en el bienestar psíquico y social del

trabajador, dando lugar a la llamada fatiga mental y a la insatisfacción laboral, las cuales son en una fuente potencial de riesgos para la salud.

Cuando hablamos de factores psicosociales relacionados con el trabajo nos referimos en concreto:

1. Ordenación del tiempo de trabajo: jornada, horario, turnos.
2. Tipo de tarea desempeñada: contenido de las tareas, ritmo de trabajo, pausas.
3. Organización del trabajo: estructura organizativa de la empresa, autonomía del trabajador y la trabajadora en la ejecución de la tarea, roles desempeñados. Dentro de este último apartado, aparecen dos fenómenos conflictivos del mundo laboral que permanecían latentes hasta no hace mucho tiempo y que han aflorado con una inusitada virulencia. Nos referimos al acoso sexual y al acoso moral o psicológico (*mobbing* en su expresión anglosajona). Debido a su trascendencia, les dedicamos el apartado siguiente.

A la espera de la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva de la UE 2003/88/CE, de Ordenación del tiempo de trabajo, y aunque ésta ya puede servir de referencia legal para la negociación colectiva, no existe aún en España una norma específica que regule expresamente la prevención de la fatiga mental en el trabajo.

No obstante lo anterior, ya se comienza a apreciar un incipiente interés por regular esta materia. Así, el 5% de los convenios de empresa analizados en la muestra (1,6% del total de la misma) incluyen la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo con el objeto de conciliar la vida laboral con la familiar, por ejemplo. Debemos de aclarar que no nos referimos, en este caso, a la reducción de jornada o a las

excedencias que, por este motivo, contempla el Estatuto de los Trabajadores tras las modificaciones que introdujo en 1999 la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Es importante señalar que el trabajo a turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario, la incidencia que sobre la vida familiar y social tienen la jornada de tarde y las repercusiones directas que sobre la salud tiene el trabajo nocturno, ya que sabemos que afecta a los ritmos circadianos (existe una contradicción entre el ritmo interno circadiano de su actividad biológica con el ritmo de su actividad profesional), a los hábitos alimenticios (la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada, además suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros excitantes); afecta también al sueño, tanto en cantidad como en calidad y por supuesto las alteraciones ya mencionadas que se producen en la vida social y familiar.

La negociación colectiva no aborda los factores psicosociales. Una materia que suele aparecer en los convenios son las primas por productividad o rendimiento, por ejemplo, mientras que la organización del trabajo sigue siendo una materia vetada para los representantes de los trabajadores. El estrés no es a priori una enfermedad, pero si es intenso y continúa un cierto tiempo, puede conducir a una mala salud mental y física. El estar bajo presión puede mejorar el rendimiento y, en determinados casos, ofrecer algún tipo de satisfacción cuando se logran objetivos que suponen un reto. Pero cuando la demanda y las presiones se vuelven excesivas, llevan al estrés. Y esto es negativo para los

trabajadores, para su propio rendimiento futuro y para sus organizaciones.

De la muestra analizada, el 27,1% del total de convenios seleccionados incluyen primas por productividad o rendimiento; un 41,7% del ámbito de empresa.

Dos convenios colectivos estatales, por su parte, (1,1% del total de la muestra, 4,4% de los estatales), el de Industria Química y el del Sector de Telemarketing, sorprenden positivamente con cláusulas específicas sobre este tipo de riesgos.

Así, el primero incluye expresamente el párrafo siguiente:

“Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo”. El segundo, considera riesgos laborales evaluables: “Factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos en puestos de remarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar”.

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo resalta los siguientes resultados en relación a este asunto: *“Encontramos un incremento de la exigencia de mantener un “nivel de atención alto o muy alto”, así como de tener que mantener un “ritmo de trabajo elevado”. La “cantidad” de trabajo también ha aumentado respecto a 1999, decreciendo el grupo de los que la consideran normal y aumentando los que están agobiados por considerarla excesiva.*

El conjunto de trabajadores que agrupa todas las dimensiones anteriores presenta una frecuencia de los diferentes síntomas de carácter psicosomático (alteraciones del sueño, cansancio, dolor de cabeza, falta de concentración, irritabilidad, etc.) significativamente mayor que los trabajadores que no están sometidos a dichas exigencias.

Por último, constatar se mantiene el bajo nivel de "autonomía" en todas sus dimensiones: orden de las tareas, método de trabajo, ritmo de trabajo y distribución o duración de las pausas en el trabajo; aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen un horario a "turnos rotativos" (mañana y tarde o mañana, tarde y noche)".

● Acoso sexual y moral

Según el INSHT, el mobbing se considera una forma característica del estrés laboral y se define como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una presión psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo. También se conoce con los nombres de hostigamiento o psicoterror.

“Aunque las causas del problema pueden ser de distinta naturaleza, fundamentalmente se centran en torno a aspectos relacionados con la organización del trabajo y la gestión del conflicto por parte de los superiores jerárquicos. El objetivo de los *psicoterroristas* laborales es anular totalmente a su víctima para conseguir a medio o largo plazo que abandone la empresa, recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando sus responsabilidades, y dirigiendo contra él críticas y mentiras infundadas de su actividad laboral e incluso acerca de su vida

particular. El resultado es demoledor ya que la persona objeto de acoso pierde su autoestima, ve mermadas sus capacidades profesionales, sus relaciones personales en el entorno laboral y se autodestruye moralmente.

“Respecto al acoso sexual no existe una definición comúnmente aceptada por todos, pero proponemos la siguiente: El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

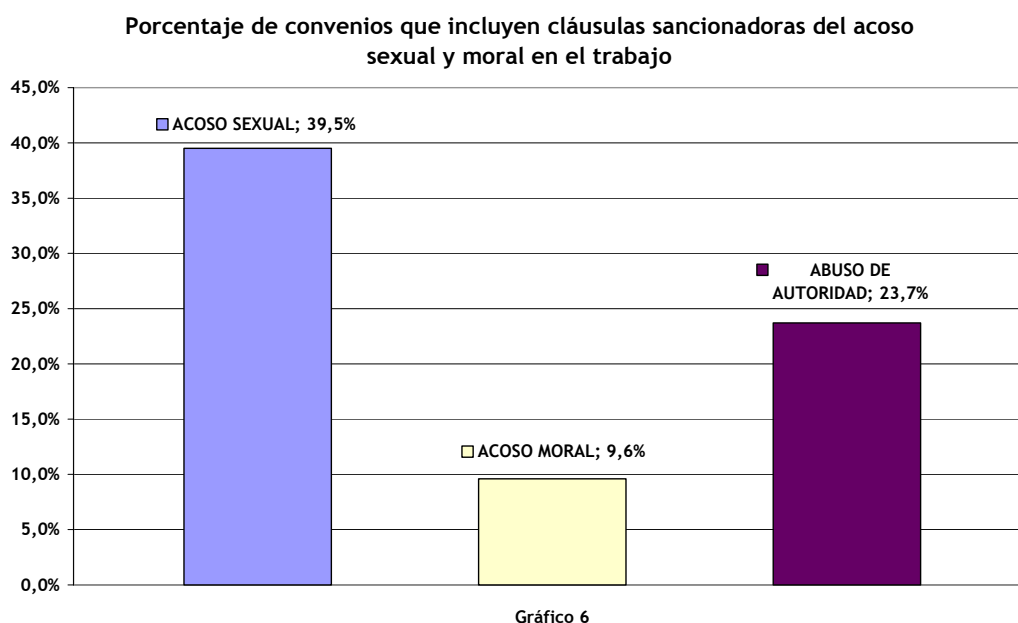
“Dentro del acoso sexual podemos distinguir:

- Chantaje sexual, que supone amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas en el trabajo, (despido, no renovación del contrato, empeoramiento de las condiciones laborales, etc....) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.
- Acoso sexual ambiental que supone un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona acosada. En este caso el acosador puede ser un superior en la jerarquía pero también otros compañeros, y se produce aunque no exista un requerimiento de tipo sexual”.¹

¹ “Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud”. Unión Sindical de Madrid Región de CCOO. Enero de 2002. Págs. 5, 13 y 14.

Los datos recopilados de la muestra dibujan el siguiente panorama: un 39,5% de los convenios analizados incorporan cláusula específica que sanciona expresamente el acoso sexual como falta muy grave, lo que acarrea despido disciplinario, o, en su caso, suspensión prolongada de empleo y sueldo.

En el acoso moral o *mobbing*, por su parte, se da el caso de que algunos convenios incluyen cláusulas parecidas, aunque no se definen nítidamente como acoso moral. De esta forma, hemos distinguido los convenios que hacen referencia expresa al acoso moral (9,6%) de los que hacen referencia a comportamientos similares aunque no idénticos al *mobbing*, y que hemos llamado abuso de autoridad (23,7%), tal y como algunos convenios lo denominan. (Ver Gráfico 6)



Fuente: elaboración propia

En cualquier caso, no hemos interpretado como abuso de autoridad la tercera causa de despido disciplinario (*“Las ofensas verbales o físicas al*

empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”, art. 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET en adelante), que también suele aparecer dentro de las cláusulas de infracciones y sanciones en los convenios colectivos.

Respecto a cómo entienden los convenios colectivos el acoso sexual y moral, citaremos los siguientes ejemplos.

Acoso sexual: “Toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a que esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral”. (Convenio colectivo de la CM, Oficinas de Importación y exportación).

Acoso sexual ambiental: “entendiendo por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable”. (Convenio Colectivo estatal de Empresas de Entrega Domiciliaria)

Acoso moral: “Situación de hostigamiento que sufre un trabajador, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y

depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo”. (Convenio colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A.).

Ya por último, trasladar la aportación que hace a la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo sobre el particular: *“Los tres tipos de conductas violentas más frecuentes son los siguientes:*

- *Violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo (1,93%)*
- *Discriminación sexual (0,73%) y*
- *Discriminación por la edad (0,57%).*

En lo que se refiere al acoso psicológico al trabajador, se consideraron las siguientes conductas, sufridas en el trabajo durante los últimos doce meses:

- *Le ponen dificultades para comunicarse o que se comuniquen con él.*
- *Le desacreditan personal o profesionalmente.*
- *Le amenazan.*
- *Otras conductas de este tipo.*

Los resultados indican que un 2,8% de los trabajadores había sido objeto de estas conductas diariamente o al menos una vez por semana y que un 4,5% lo había sido al menos algunas veces al mes”.

Los datos obtenidos de la muestra delatan una cada vez mayor toma en consideración de estos comportamientos agresivos e indignantes, que afectan de manera muy negativa al trabajador o trabajadora que los padece. Si para el acoso sexual parece estar más clara su reprobación y punibilidad, para el moral aún se adivinan ciertas dudas sobre su contenido, manifestadas en esas cláusulas “parecidas” al mobbing, pero que en realidad no reflejan la realidad de este comportamiento ofensivo.

● Plan de emergencia y evacuación

Todos los centros de trabajo han de dotarse de un plan de emergencia y evacuación en caso de incendio y otras posibles catástrofes. La Orden de 29 de noviembre de 1984 del Ministerio del Interior por la que se aprueba el “Manual de Autoprotección. Guía para el desarrollo del Plan de Emergencia contra incendios y de evacuación de locales y edificios”, junto con la Norma Básica de Edificación, NBE CPI-96, “Condiciones de protección contra incendios de los edificios”, aprobada por RD 2.177/96, de 4 de Octubre, contemplan esta contingencia.

Pocos convenios regulen esta materia. Podemos suponer que esta omisión se debe a que aparentemente su contenido no es muy propio de la negociación colectiva, pues se trataría de un plan que se supone diseñado por personal técnico en el que están implicados los servicios de bomberos y protección civil del lugar en el que radique el centro de trabajo.

Sin embargo, la designación y formación del personal que ha de hacerse cargo del plan (los llamados equipos de intervención) -art.33, c de la LPRL- , así como la realización de simulacros, afecta directamente a la seguridad y salud de los trabajadores.

Aunque se trata de una industria petroquímica, por lo que el plan de emergencia y evacuación adquiere mayor dimensión que en otros sectores de actividad empresarial, sirva como ejemplo la cláusula de la empresa CEPSA sobre emergencia y evacuación:

“Todas las instalaciones de CEPSA estarán preparadas para las emergencias que pudieran tener lugar, para lo que se tendrán las actuaciones siguientes:

- 1. Diseñar y preparar planes de emergencias.*
- 2. Implantar sistemas de información y comunicación de emergencias.*
- 3. Ejecutar simulacros de emergencias periódicamente.*
- 4. Realizar prácticas contra-incendios.*
- 5. Formar a los empleados en los planes de emergencia”.*

Porcentaje de convenios que hacen referencia al plan de emergencia y evacuación

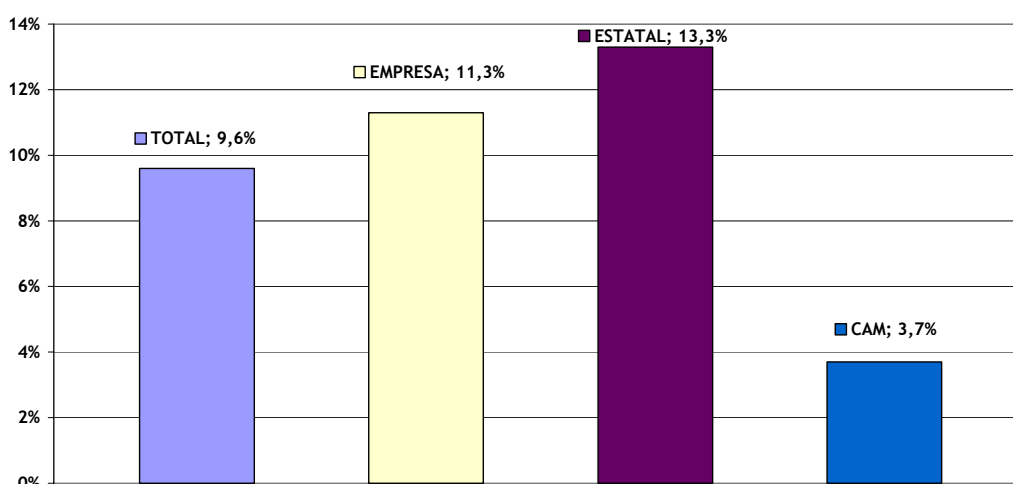


Gráfico 7

Fuente: elaboración propia

En la muestra de convenios seleccionados, sólo el 9,6% hace referencia al plan de emergencia y evacuación; un 11,3% del ámbito de empresa, un 13,3% de ámbito estatal y un exiguo 3,7% del ámbito de la CM. (Ver Gráfico 7)

● Vigilancia de la salud

Una de las obligaciones primordiales del empresario en materia de prevención de riesgos es la de vigilar la salud de los trabajadores (art. 22 de la LPRL). El art. 37 del RSP complementa y desarrolla esta obligación genérica contenida en el art. 22 de la LPRL.

“En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales:

- 1. Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.*
- 2. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.*
- 3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.*
 - a) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso. Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al*

trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

b) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

c) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

d) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

e) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a

determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

f) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo”.

El reconocimiento médico es el instrumento básico de vigilancia de la salud. En el análisis de la muestra de convenios seleccionados hemos distinguido entre reconocimientos médicos iniciales (previos o posteriores a la contratación), periódicos y específicos.

Hemos buscado, además, reconocimientos médicos ginecológicos y/o prostáticos, estudios epidemiológicos y medidas preventivas diferenciadas para colectivos especialmente sensibles a los riesgos laborales, como es el caso de trabajadores discapacitados, mayores de 50 años, menores de 18 y trabajadores temporales. A éstos últimos, les dedicamos el apartado siguiente de este trabajo. Respecto a la adopción de medidas de prevención y protección específicas para la trabajadora embarazada, nos remitimos al epígrafe “Protección de la maternidad”.

El resultado de la muestra ha arrojado los siguientes datos: el 66,6% de los convenios analizados incluyen alguna cláusula relativa a la vigilancia de la salud; un 69,6% del ámbito de empresa, un 57,7% de ámbito estatal y un 68,5% del ámbito de la CM. (Ver Gráfico 8)

Por su parte, del total de convenios (66,6%), el 83,0% hace referencia a algún tipo de reconocimiento médico en estas proporciones: iniciales 14,2%, de los que el 78,5% son previos a la contratación y el 28,5% posteriores, periódicos (43%), específicos (39%) y ginecológicos y/o

prostáticos (6%). El 13,5%, además, y/o a la realización de estudios epidemiológicos (Ver Gráfico 9).

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la vigilancia de la salud

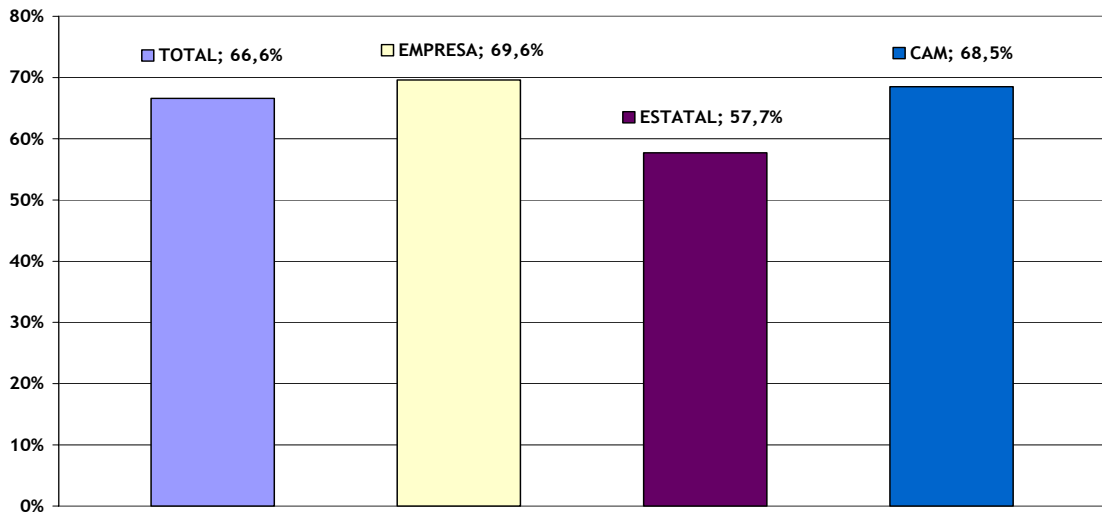


Gráfico 8

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios en función del tipo de reconocimiento médico

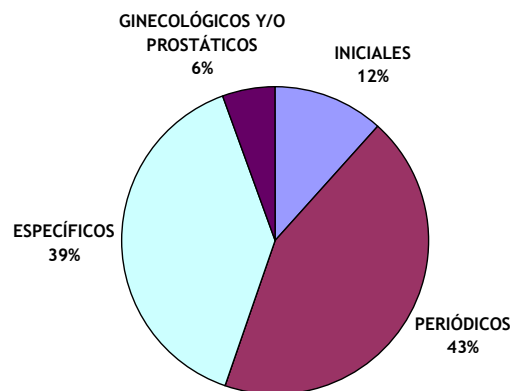


Gráfico 9

Fuente: elaboración propia

Llama la atención la cifra de reconocimientos médicos iniciales antes de la contratación que hemos registrado en la muestra, el 78,5% de 14,2%.

La explicación a este dato puede ser la siguiente: los convenios normalmente no especifican si la revisión médica previa a la contratación se refiere al requisito exigido por el art. 196.1 de la Ley General de la Seguridad Social (RD Legislativo 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Retundido.) -LGSS, en adelante-: *“Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, dictará el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales”*.

Es probable que en algunos de los convenios que hacen referencia a esta circunstancia, esta cláusula deba interpretarse como un criterio de selección encubierto y no como requisito exigible por el art. 196.1 de la LGSS.

Un ejemplo de cláusula completa relativa al reconocimiento médico es el que incorpora el convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. Madrid-Capital por vigilancia de la salud:

“Confección de un historial médico-laboral: Toma de datos antropométricos. Presión arterial y pulso. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo. Control audiométrico. Control visual. Expirometría (en aquellos trabajos expuestos a ambientes pulvígenos). Electrocardiograma a todo trabajador mayor de cincuenta años, o en aquellos casos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas. Pruebas de

sangre y orina tipo estándar. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores en caso de necesidad.

El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador y será de carácter estrictamente confidencial y aclaratorio entre el trabajador y el médico de empresa. El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la empresa y nunca en el día de libranza del trabajador”.

Resulta evidente que la negociación colectiva pone un especial énfasis en los reconocimientos médicos. Es más, en muchos casos da la impresión de que para determinados representantes de los trabajadores que negocian los convenios colectivos, el reconocimiento médico constituye el pilar sobre el que debe fundamentarse la acción preventiva. Eso es un error de apreciación de lo que es la prevención de riesgos laborales. Los reconocimientos médicos no atajan los problemas de eliminación o reducción de los riesgos, que son el origen de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales.

Los reconocimientos médicos son, sin duda, imprescindibles, pero como complemento a la adopción de otras medidas preventivas de mayor calado, especialmente la constitución o contratación en su caso de los servicios de prevención y la evaluación de riesgos que éstos han de realizar con el objeto de adoptar las medidas correctoras pertinentes. Desafortunadamente, éstas últimas son dos de las medidas de la actividad preventiva en la empresa menos tratadas en la negociación colectiva. La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo desvela al respecto: *“La vigilancia de la salud continúa siendo, como en 1999, la actividad realizada más frecuentemente. Así, a un 66,4% de los trabajadores se le practicó en el último año algún reconocimiento médico por parte de su empresa. Aunque la mayor parte de los trabajadores (58,2%) considera útil este reconocimiento, se detecta, un*

aumento del escepticismo respecto a su utilidad y relación con los riesgos de su puesto de trabajo”.

Respecto a la regulación legal del botiquín y local de primeros auxilios hay que remitirse al Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, (Anexo VI: Material y locales de primeros auxilios), mientras que la referencia normativa del personal sanitario la encontramos, de nuevo, en el art. 37 del RSP: *“Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo siguiente: Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un A.T.S./D.U.E de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”.*

Destacar que los convenios analizados hacen referencia desigual de la dotación sanitaria de la que han de disponer los centros de trabajo. Así, el botiquín y el local de primeros auxilios, en su caso, lo mencionan un 22% de los convenios. Sin embargo, referencias al personal médico y/o ATS/DUE de los servicios de prevención, sólo aparecen en el 1,1% de la muestra.

● Protección a colectivos sensibles

El art. 25 de la LPRL establece que: *“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.*

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

Los porcentajes de convenios colectivos que recogen cláusulas específicas de protección a colectivos más sensibles a los riesgos laborales se distribuyen de la siguiente manera: el 32,2% de los convenios que incluyen cláusulas de vigilancia de la salud incorporan, a

su vez, una cláusula específica de protección de dichos colectivos, de los que el 73% se refiere a discapacitados, el 15% a mayores, el 10% a menores, y el 2% a trabajadores temporales. (Ver Gráfico 10)

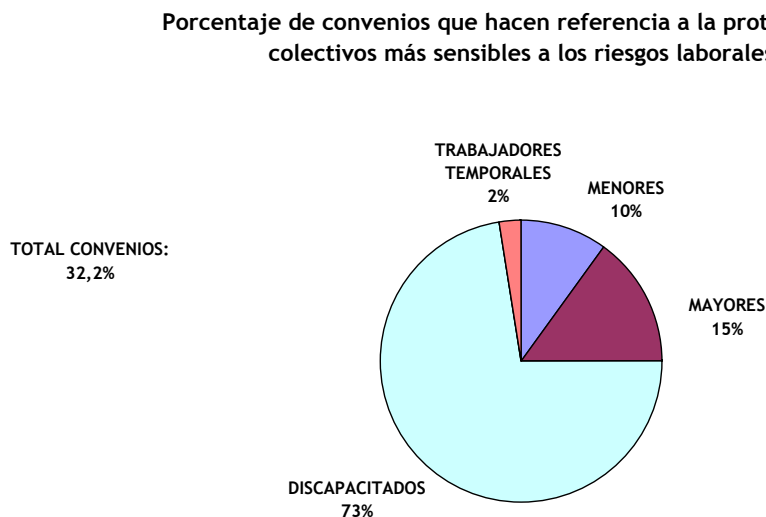


Gráfico 10

Fuente: elaboración propia

El contenido de la protección de colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos laborales se trata de distinta forma según qué convenio la recoja.

Así, por ejemplo, hay convenios que entienden esta protección como una prestación asistencial, resultado de un mal ya hecho, como es el caso de la cláusula del convenio colectivo estatal para la Industria Química:

“Las empresas acoplarán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones”.

Otros, sin embargo, entienden la protección como prevención de ese mal, tal y como prescribe el TRET o la LPRL:

“El trabajador menor de dieciocho años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad”.
(Convenio de la CM, Aparcamientos)

● Prevención de toxicomanías en el trabajo

La UE se comprometió en 2002 en el estudio, seguimiento y control del impacto de la dependencia del alcohol, los medicamentos y las drogas en el trabajo. Los frutos de este compromiso comienzan a cosecharse poco a poco a través de cláusulas específicas que, en esta materia, comienzan a aflorar en la negociación colectiva.

Este tipo de cláusulas son recientes y aún muy poco frecuentes, y, si bien no las podemos enmarcar dentro del ámbito estricto de la prevención de riesgos laborales, no dejan de suscitar un cierto interés dentro del marco más amplio de la salud laboral.

Así, un 2,8% de los convenios seleccionados en esta muestra incorporan una cláusula relativa a la prevención y tratamiento de las drogodependencias en el trabajo. La más completa que hemos encontrado, la recoge el Convenio Colectivo de ámbito estatal para Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio. Veámosla.

“El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este

Convenio el siguiente plan integral en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial. Se facilitará tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. El Comité Central de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio”.

En cualquier caso, debemos hacer constar que la embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo, es causa de despido disciplinario (art. 54.2 f del TRET), y así la contemplan la mayoría de los convenios colectivos de la muestra en sus correspondientes cláusulas de infracciones y sanciones (el 42,9% de los convenios; 39,2% del ámbito de empresa, 57,7% de ámbito estatal y 35,1% del ámbito de la CM).

● Protección de la maternidad

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras introdujo determinadas modificaciones en la legislación laboral vigente, en

concreto en el TRET, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley General de la Seguridad Social o en la LPRL. Es en esta última donde se incluyó una modificación importante en el art. 26 que afecta a la prevención de riesgos y protección de la salud de las trabajadoras embarazadas. El artículo 26 de la LPRL quedó redactado como sigue:

“1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los

representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de

exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

Además, el art. 37 del RSP, en su apartado e, citado en el epígrafe anterior, establece que: *“El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas”*

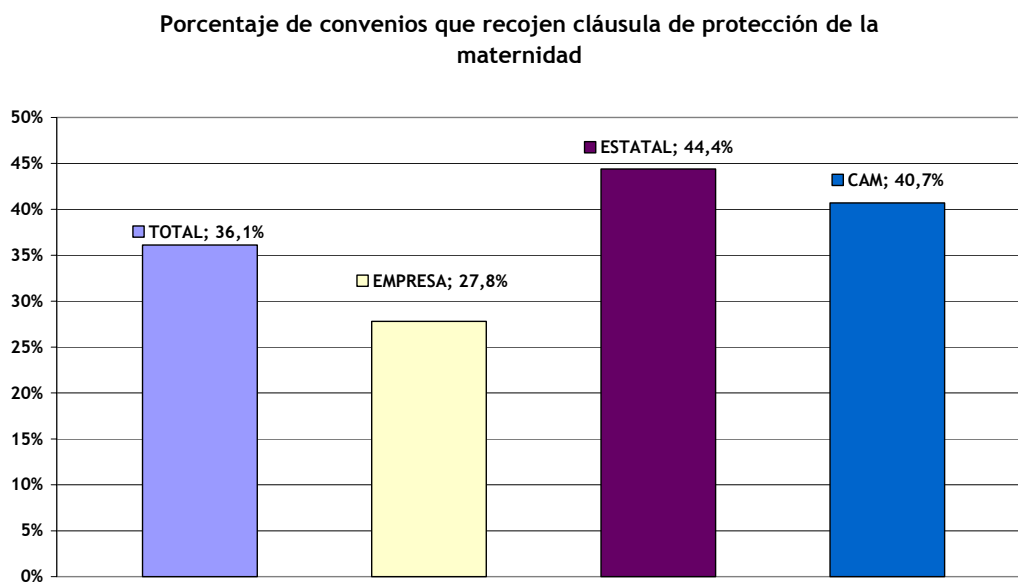


Gráfico 11

Fuente: elaboración propia

En la muestra analizada, hemos buscado los convenios colectivos que incluyen una cláusula de protección de la maternidad en los términos del art. 26 de la LPRL: el 36,1% de los convenios incluyen cláusula específica de protección de la maternidad en los términos del art. 26 de la LPRL;

un 27,8% del ámbito de empresa, un 44,4% de ámbito estatal y un 40,7% del ámbito de la CM. (Ver Gráfico 11)

El resultado obtenido es contradictorio. Recordemos que el art. 26 de la LPRL comienza diciendo que: *“La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley...”*, esto quiere decir que previamente se ha realizado o se va realizar una evaluación de riesgos en la empresa, por lo que es de esperar que el convenio colectivo refiera algo sobre la evaluación de riesgos. Sin embargo, y si comparamos estos datos con los recopilados en el epígrafe dedicado a “Evaluación de riesgos”, veremos que los resultados son bien dispares, excepto en los convenios de empresa en los que el porcentaje es el mismo.

Así, los datos que exponemos en el apartado de “Evaluación de riesgos” (Gráfico 2) son que el 23,1% de los convenios colectivos hace algún tipo de referencia a la evaluación de riesgos (mientras que el 36,1% de los convenios incluyen cláusula específica de protección de la maternidad en los términos del art. 26 de la LPRL); un 27,8% de ámbito de empresa (27,8% igualmente), un 20% de ámbito estatal (44,4%) y un 16,9% del ámbito de la CM (40,7%).

Esta aparente contradicción se produce, por tanto, en más de un convenio colectivo. Veamos a modo de ejemplo el convenio de la CM, Oficinas de Importación y Exportación. Este convenio recoge expresamente una cláusula de protección de la maternidad en los términos del art. 26 de la LPRL (de hecho transcribe el art. 26 literalmente), pero ni siquiera incluye una cláusula específica sobre prevención de riesgos o salud laboral, ni mucho menos menciona la evaluación de riesgos.

La respuesta a este presunto enigma podría ser la siguiente: la cláusula de protección de la maternidad se ha negociado e incluido en el convenio con el objeto de aplicar antes que nada y sobre todo el apartado 3: *“Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.”*, por lo que la evaluación de riesgos y la adopción de medidas obligadas para eliminarlos o reducirlos en su caso, pasan a un segundo plano.

Nos encontramos, así, ante el trueque de una cláusula esencialmente preventiva de riesgos laborales (evaluación de riesgos para la eliminación o reducción de éstos) en otra de estricta protección de la salud (baja por riesgo durante el embarazo).

De otro lado, también hemos buscado en la muestra aquellos convenios colectivos que incluyen otras cláusulas que completan el derecho a la salud de la mujer trabajadora embarazada, puérpera o al cuidado de niños pequeños. Nos referimos a las modificaciones introducidas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en el TRET.

En concreto, en los arts. 37.4 (*“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso trabajen”*), 46 (*“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto*

cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”) y 48 (“En el supuesto de parto, adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto”).

En algún convenio colectivo, además, se completa este tipo de cláusulas con un permiso postparto añadido de, o bien una semana más retribuida (Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Collado-Villalba), o bien hasta dos meses más, no retribuidos (Convenio Colectivo de Mayoristas de Pescado del Mercado Central de Madrid).

Los resultados de la muestra son los siguientes: la hora de lactancia aparece recogida en el 40,1% del total de convenios analizados; la suspensión del contrato por parto, en el 35% y la excedencia por cuidado de hijos en el 24,8%. (Ver Gráfico 12)

Porcentaje de convenios que incluyen cláusulas que completan el derecho a la salud de la trabajadora embarazada y puérpera

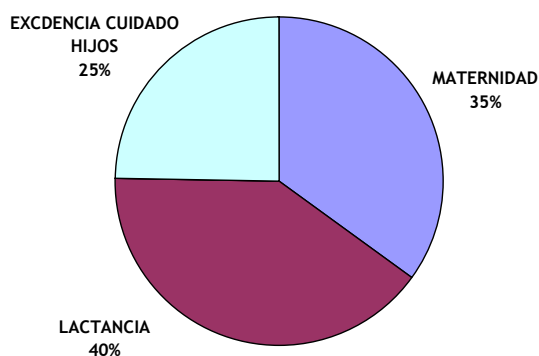


Gráfico 12

Fuente: elaboración propia

Las cifras resultantes quizá no son tan amplias como cabría esperar de unos derechos reconocidos desde 1999 y que el empresario está obligado a respetar. Sin embargo, debemos tener en cuenta que, en muchos sectores, la tasa de ocupación femenina es aún muy baja, de lo que es deducible que estos derechos no se negocien en algunos convenios.

● Cláusulas que ponen precio a la salud

A pesar de los pasos que se han ido dando, la lectura de los convenios deja ver que existe más una cultura eminentemente proteccionista frente a los riesgos de sufrir un accidente o contraer una enfermedad, que preventiva, es decir, de eliminación, o reducción en su caso, de tales riesgos.

Debido a este concepto proteccionista y, precisamente, porque la siniestralidad laboral se mantiene muy elevada -entre otros motivos- como consecuencia de esta mentalidad, se tiende a negociar como contrapartida cláusulas que ponen precio a la salud a modo de cobertura económica por el elevado riesgo de padecer un accidente o contraer una enfermedad. De esta forma, se pretende contentar económicamente a trabajadores y familiares en caso de que acaezca un siniestro laboral con consecuencias para la salud del trabajador o trabajadora.

No obstante lo anterior, debemos aclarar que este tipo de cláusulas cumplen otra función que no debemos desdeñar: el derecho del trabajador y la trabajadora, tanto a un salario acorde con su tarea, como a una cobertura económica lo más completa posible en caso de siniestro laboral, ya al margen de la probabilidad de que este ocurra.

Hemos buscado en la muestra los convenios que recogen las siguientes cláusulas que ponen precio a la salud: pluses salariales de toxicidad, penosidad, insalubridad, peligrosidad, nocturnidad y turnicidad; seguros e indemnizaciones complementarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y mejoras empresariales a las prestaciones de la seguridad social en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Las mejoras empresariales a las prestaciones de la seguridad social son frecuentes en la negociación colectiva. Consisten en el compromiso que adquiere el empresario de hacerse cargo de completar el porcentaje de la prestación que cubre la entidad colaboradora de la Seguridad Social (el Instituto Nacional de la Seguridad Social -INSS, en adelante- o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en su caso -MATESP, en adelante-), que es el 75% de la Base Reguladora

(aproximadamente el salario bruto del trabajador o trabajadora), de manera que el empresario se haría cargo del 25% restante. Es frecuente además en los convenios más recientes, que esta cobertura abarque a la suspensión por riesgo durante el embarazo, sobre la que, de nuevo el INSS o la MATEP pagan sólo el 75% de la Base Reguladora.

Porcentaje de convenios que incluyen cláusulas que ponen precio a la salud

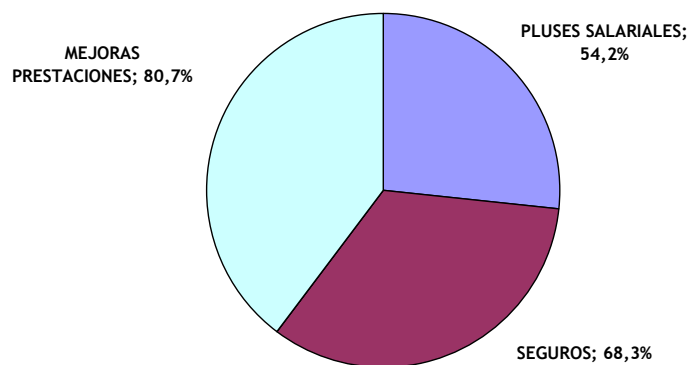


Gráfico 13

Fuente: elaboración propia

El resultado que la muestra ha deparado ha sido que el 54,2% de los convenios incluyen uno o más pluses salariales de toxicidad, penosidad, insalubridad, peligrosidad, nocturnidad y turnicidad; un 68,3% incorporan cláusulas o bien de seguros, o bien, o además, de indemnizaciones complementarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ya por último, el 80,7% contemplan cláusulas relativas a mejoras empresariales a las prestaciones de la seguridad social en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional. (Ver Gráfico 13)

El resultado es altamente significativo, pues corrobora nuestra opinión manifestada al inicio de este apartado. Cuando un convenio colectivo recoge un plus de toxicidad o insalubridad, por ejemplo, está reconociendo explícitamente que en esa empresa o sector hay puestos de trabajos tóxicos o insalubres. Si los hay, el empresario está obligado a evaluarlos para eliminar o reducir los riesgos, pero mientras que el 54,2% de los convenios de la muestra recoge este tipo de pluses, sólo el 23,1% menciona la evaluación de riesgos.

No es este el caso, sin embargo, del convenio colectivo de la empresa Móstoles Industrial S.A., que incorpora la siguiente cláusula al respecto:

“Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el apartado anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter provisional y excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador”.

No obstante lo anterior, hay que tener en cuenta que en ocasiones las condiciones de trabajo no se pueden cambiar, de forma que lo único que queda es limitare el tiempo de exposición al riesgo y la adopción de medidas de estricta protección (EPIS), y por este motivo, no se deben desdeñar estas cláusulas que ponen precio a la salud, pues, como expresábamos al inicio de este apartado, el trabajador y la trabajadora tienen derecho, tanto a un salario acorde con su tarea, como a una cobertura económica lo más completa posible en caso de siniestro laboral, ya al margen de la probabilidad de que este ocurra.

Este es el caso, por ejemplo, del convenio de la empresa CLESA S.A., que incluye dentro de los complementos salariales el “plus de cámara frigorífica”.

Ya por último, hemos buscado también aquellos convenios que contemplan pluses de asistencia al trabajo, pues en ocasiones, y aunque las medidas contra el absentismo aparecen frecuentemente en la negociación colectiva, el reclamo económico para acudir al trabajo en cualquier circunstancia lleva a muchos trabadores y trabajadoras a descuidar la salud por no perder ese complemento salarial. En concreto, un 6,2% de los convenios analizados incluyen el plus de asistencia.

● Participación y consulta de los trabajadores

La LPRL, en su Capítulo V, prevé la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención a través de la elección de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, en su caso. La elección de estos órganos tiene como objeto encauzar tanto derecho de participación y consulta, como el de información y formación de los trabajadores en esta materia.

Según la LPRLL, los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la siguiente escala:

TABLA nº 4: DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Trabajadores	Delegados de prevención
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1.000 trabajadores	4
De 1.001 a 2.000 trabajadores	5
De 2.001 a 3.000 trabajadores	6
De 3.001 a 4.000 trabajadores	7
De 4.001 en adelante	8

Fuente: elaboración propia

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. No obstante, en los convenios colectivos se podrá establecer otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a limitaciones, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin

efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

El Comité de Seguridad y Salud, por su parte, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las empresas que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en 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 y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la

mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

El derecho a ser consultados es la llave maestra que permite la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención. El art. 33 de la LPRL dice al respecto que *“el empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:*

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.*
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.*
- d) Los procedimientos de información y documentación.*
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.*
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores”.*

Por su parte, el RSP puntualiza las materias de consulta más importantes:

Art. 3.2 “El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Art. 6.2 “Deberá revisarse la evaluación inicial de riesgos con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 16.2 “Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos”.

Pues bien, hemos buceado en la muestra de convenios colectivos seleccionada en busca de estos dos aspectos relativos a la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención: elección de Delegados de Prevención y constitución, en su caso, de Comités de

Seguridad y Salud, y medidas de información y formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El resultado arroja los siguientes datos: el 58,7% de los convenios analizados hace referencia a la elección de Delegados de Prevención y constitución de Comités de Seguridad y Salud, en su caso; un 65,8% del ámbito de empresa, un 62,2% de ámbito estatal, y un 44,4% del ámbito de la CM. (Ver Gráfico 14)

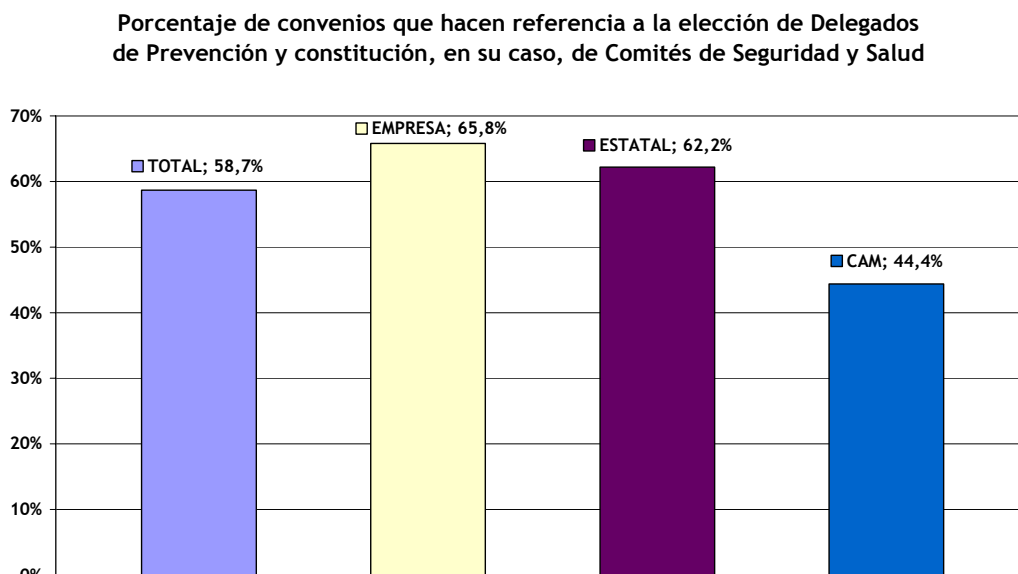


Gráfico 14

Fuente: elaboración propia

En general, los convenios colectivos analizados en esta muestra no aportan novedades significativas respecto a lo que establece la LPRL en lo relativo a la designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, y a sus respectivas atribuciones y competencias; más bien al contrario, la mayoría de ellos se limitan a transcribir los artículos de dicha ley, lo que, de otro lado es razonable, pues en este punto la LPRL es bastante completa.

No obstante lo anterior, hemos encontrado un convenio colectivo del ámbito de la CM, Salas de Exhibición Cinematográficas, que establece una mejora del crédito horario de los Delegados de Prevención respecto a la LPRL.

“Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de quince horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias”.

Por su parte, la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo detecta que: *“ha aumentado la presencia y formación de los delegados de prevención respecto a 1999, aunque aún hay un 44% de centros de trabajo de 6 ó más trabajadores en los que no existe dicha figura. Asimismo, la constitución del comité de seguridad y salud en el trabajo es un hecho en el 90% de las empresas de 50 o más trabajadores que tienen nombrado delegado de prevención”.*

Además de todo esto, hemos añadido a nuestra búsqueda aquellos convenios que prevén la formación de una comisión paritaria específica para el seguimiento de la acción preventiva en las empresas, pues se trata de un tipo de comisión que aparece con relativa frecuencia en la negociación colectiva de ámbito sectorial, sobre todo, para actividades mayoritariamente ocupadas por la pequeña empresa. El resultado ha sido que el 22,2% de los convenios sectoriales contemplan la constitución de este tipo de comisión.

Por su parte, el resultado de la muestra correspondiente a la inclusión de cláusulas sobre medidas de información y formación de los trabajadores ha sido el siguiente: el 39,5% de los convenios menciona

esta materia; un 44,3% del ámbito de empresa, un 40% de ámbito estatal, y un 31,4% del ámbito de la CM. (Ver Gráfico 15)

Dentro de las medidas de formación, cobran especial relevancia los cursos que reciben los Delegados de Prevención, pues se trata de una materia muy técnica y de bastante complejidad en ciertos aspectos.

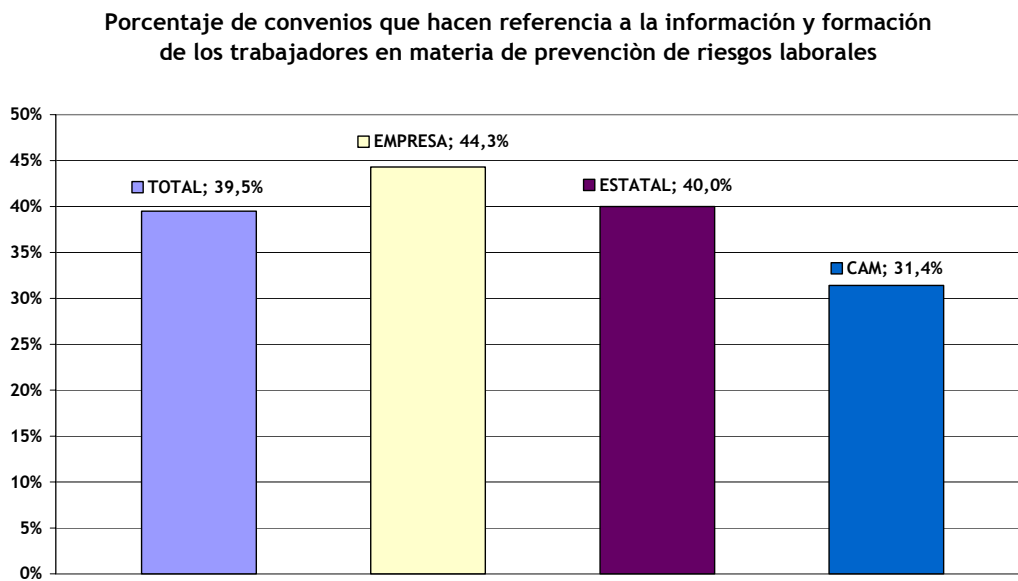


Gráfico 15

Fuente: elaboración propia

Así, un 17,1% del total de convenios que recogen medidas de formación de los trabajadores (del 39,5%), se refiere expresamente a los Delegados de Prevención.

Además, la Disposición Adicional Séptima del RSP dispone, entre otras cosas, que “*en la negociación colectiva podrán establecerse criterios para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención*”. Algunos convenios, haciéndose eco de esta norma, incluyen cláusulas con programas formativos completos para

Delegados de Prevención y folletos informativos para el resto de los trabajadores.

A modo de ejemplo, citar el convenio colectivo estatal del Sector de Telemarketing, el cual recoge una programación modular completa del curso formativo en materia de prevención de riesgos laborales y del contenido del folleto informativo para el resto de los trabajadores.

“A) Formación para los Delegados de Prevención.

El temario se ajustará a los siguientes módulos y horas:

1. Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo (duración total: 8 horas).

Materias:

1.1 El trabajo y la salud (1 hora).

1.2 El riesgo laboral (3 horas).

1.2.1 Localización de riesgos.

1.2.2 Riesgos comunes.

1.2.3 Clasificación de riesgos.

1.2.4 Procedimientos.

1.2.5 Tipos y enfoques preventivos.

1.3 El daño laboral (3 horas).

1.3.1 Accidentes de trabajo.

1.3.2 Enfermedades profesionales.

1.3.3 Estrés, envejecimiento, insatisfacción.

1.4 Marco normativo (1 hora).

1.4.1 Definición de conceptos según la LPRL.

1.4.2 Principios de la acción preventiva.

1.4.3 Obligaciones del empresario y del trabajador.

1.4.4 Organismos públicos relacionados con la salud laboral.

1.4.5 Consulta y participación.

1.4.6 Responsabilidades y sanciones.

1.4.7 Otras normas.

2. Riesgos y su prevención (duración total: 11 horas).

Materias:

2.1 Riesgos ligados a las condiciones de seguridad (1 hora y media).

- 2.1.1 Lugares de trabajo.
- 2.1.2 Riesgos eléctricos.
- 2.1.3 Riesgo de incendios.
- 2.2 Riesgos ligados a las condiciones ambientales (1 hora y media).
- 2.2.1 Contaminantes físicos: ruidos, vibraciones, iluminación, temperaturas, radiaciones.
- 2.3 Riesgos específicos (4 horas).
- 2.3.1 Riesgos ligados al trabajo con pantallas de visualización.
- 2.3.2 Riesgos ligados al resto de condiciones del puesto de trabajo.
- 2.4 Riesgos ligados a los aspectos psicosociales y de organización (3 horas).
- 2.5 Riesgos ligados al funcionamiento de la propia gestión preventiva (1 hora).
- 3. Elementos básicos de la gestión de la prevención (duración total: 13 horas).

Materias:

- 3.1 Organización del trabajo preventivo (9 horas).
- 3.1.1 Identificación de riesgos.
- 3.1.2 Evaluación de riesgos.
- 3.1.3 Implantación de medidas preventivas.
- 3.1.4 Sistema de seguimiento.
- 3.2 Fomentar la participación (2 horas).
- 3.2.1 Formación para la prevención.
- 3.2.2 Información al trabajador.
- 3.3 Documentación y órganos preventivos (2 horas).

- 4. El control de la salud de los trabajadores (duración total: 2 horas).

Materias:

- 4.1 Vigilancia de la salud (2 horas).
- 5. Sistemas elementales de prevención de riesgos: Medidas especiales de prevención (duración total: 4 horas).

Materias:

- 5.1 Señalización (1 hora).
- 5.2 Equipos de protección individual (1 hora).
- 5.3 Plan de emergencia y evacuación (2 horas).
- 6. Primeros auxilios (duración total: 2 horas).

B) Formación e información a los trabajadores.

La formación e información a los trabajadores se realizará mediante un folleto, único para todo el sector, que con un carácter práctico, tanto

formativo como informativo, será entregado a todos los trabajadores en el momento de su contratación.

Dicho folleto, cuyo modelo normalizado será aprobado por la Comisión Paritaria Sectorial de Salud, deberá complementarse en cada empresa con los puntos específicos de la misma, fundamentalmente en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, y conforme a lo que establezca el plan de emergencia y evacuación en cada caso”.

También hemos interrogado a los convenios colectivos sobre la inclusión o no de una cláusula relativa al derecho del trabajador a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud (art. 21,2 LPRL): el 5,6% la incluye. *“En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud”.* (Convenio colectivo de la empresa Michelín España-Portugal, S.A.)

Este tipo de cláusulas están consideradas de alto riesgo por parte de los empresarios, que consideran que pueden ser objeto de interpretaciones subjetivas, e intentan eludirlas a toda costa. No en vano, y aún consistiendo en un derecho legítimo del trabajador amparado por la ley, muy pocos convenios la recogen.

Por su parte, el derecho de los trabajadores a ser consultados ante la adopción de cualesquiera medidas preventivas que vaya a acometer la empresa es, sin embargo, el que menos aparece en la negociación colectiva, al tiempo que el más importante de los derechos.

No es este el caso del convenio colectivo de la CM de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, el cual establece que:

“6. La planificación preventiva contará con los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos, contemplando los siguientes apartados:

- a) Diagnóstico de situación.*
- b) Objetivos del plan: generales y específicos.*
- c) Medios humanos y materiales.*
- d) Tareas.*
- e) Seguimiento.*
- f) Evaluación final.*
- g) Plan de prevención.*
- h) Vigilancia del plan.*

Los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos en la empresa”.

En otras cuestiones, sin embargo, el resultado de la muestra es ciertamente pobre. Así, por ejemplo, el art. 16.2 del RSP dispone que *“los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos”*. Sólo un convenio colectivo de la CM (Actividades Inmobiliarias y Alquiler de Servicios Empresariales) recoge la posibilidad de realizar esta consulta (0,5% del total de convenios analizados en la muestra, el 1,8% de la CM).

El incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de prevención adoptadas por la empresa está sancionado como falta muy grave en el

10,1% de los convenios analizados para este trabajo, lo que implica el despido disciplinario o una larga suspensión de empleo y sueldo en su caso.

Ya por último, constatar que sólo hemos encontrado un convenio colectivo de ámbito estatal (0,5% del total, 2,2% de los convenios estatales), en concreto el de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, en el que aparece la composición sindical del comité de Seguridad y Salud. En este caso, CC.OO., única central sindical representada en dicho comité, suma 6 miembros.

Así pues, en lo referente a la elección y constitución de los órganos de representación y consulta del los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, el resultado de la encuesta podemos calificarlo de relativamente satisfactorio, aunque conviene hacer hincapié en el aspecto de la formación. Si los Delegados de Prevención no reciben la formación precisa para el desempeño de su tarea, probablemente sirva de muy poco la información que puedan recibir, y no digamos ya el resto de trabajadores a través de ellos.

● Servicios de prevención

Los servicios de prevención son el órgano técnico que desarrolla la actividad preventiva en la empresa. Sin ellos, la planificación y ejecución de las medidas preventivas, comenzando por la evaluación inicial de riesgos, no serían posibles. En otras palabras: sin servicios de prevención no hay prevención.

Esta materia aparece exhaustivamente regulada en el RSP -arts. 10 y sgts.-. Dependiendo del número de trabajadores y de la actividad de la

empresa, el RSP dispone que se puedan constituir servicios de prevención propios o bien contratarlos total o parcialmente fuera de la empresa. También se permite la constitución o contratación de servicios de prevención mancomunados, es decir, servicios que puedan ser utilizados por distintas empresas -o por la misma para sus distintos centros de trabajo-, con el objeto de abaratar costes. Es el caso, por ejemplo, de los centros comerciales.

En concreto, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario:

- Podrá asumir personalmente las funciones de prevención.
- Designar uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Concertar dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

El servicio de prevención propio lo conforman el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención.

El servicio de prevención ajeno es el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo I (listado de actividades peligrosas para la salud de los trabajadores).
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas.

De otro modo, el empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- Haya asumido personalmente la actividad preventiva.
- Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma.

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa.

El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

- Que no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio cuando así se lo permitiera la ley.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva.

Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoria o evaluación externa. Dicha auditoria deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la Autoridad laboral, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras

circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoria.

Las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoria por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoria cuando cumplimenten y remitan a la Autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma.

La auditoria tendrá como objetivos:

- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos.
- Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa.
- Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

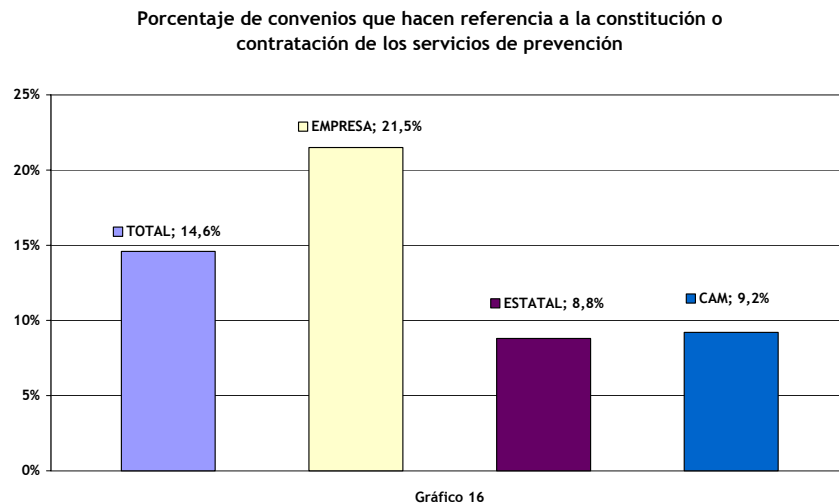
La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo manifiesta al respecto: *“El servicio de prevención propio está implantado en el 49% de las empresas de 250 o más trabajadores, y está acompañado, en el 30% de los casos, por un servicio de prevención ajeno. La figura del trabajador designado, aunque crece respecto a 1999, es aún un recurso*

poco frecuente. Existe en el 18,7% de los centros de trabajo y su formación también ha aumentado considerablemente. Los servicios de prevención mancomunados son la opción elegida por un 3,7% de las empresas. La modalidad sin duda más relevante, en términos de frecuencia de aparición, es el servicio de prevención ajeno, que crece espectacularmente, pasando de un 39,2% en 1999 a un 73,4% en 2003. Es el elemento dominante del sistema preventivo español en la actualidad, y en un 83% de los casos está constituido por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para finalizar el panorama de los recursos preventivos existentes en nuestro país, hay que destacar que en un 8,9% de las empresas no se ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva (24,3% en 1999). Se trata de un colectivo de empresas que debe resolver esa falta de definición”.

Lo referente a la constitución de servicios de prevención propios es materia específica de negociación colectiva, tal y como sanciona expresamente la Disposición Adicional Séptima del RSP, la cual dispone, entre otras cosas, que “*en la negociación colectiva podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva*”.

Sin embargo, los convenios analizados para este trabajo se muestran parcos en todo lo relativo a los servicios de prevención. Así, sólo un 14,6% de los convenios de la muestra “menciona” a los servicios de

prevención; un 21,5% del ámbito de empresa, un 8,8% de ámbito estatal y un 9,2% del ámbito de la CM. (Ver Gráfico 16)



Fuente: elaboración propia

Además, de ese 14,6% global de la muestra, sólo la mitad (el 53,8%) hace referencia al tipo de servicio de prevención del que va a disponer la empresa: asunción de las tareas preventivas por parte del empresario (14,2%); designación de uno o más trabajadores (28,5%); constitución de un servicio de prevención propio (42,8%); contratación de un servicio de prevención ajeno (14,2%). (Ver Gráfico 17)

Porcentaje de convenios que hacen referencia al tipo de servicio de prevención que va a disponer la empresa

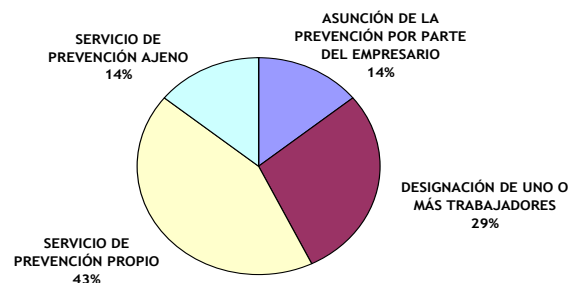


Gráfico 17

Fuente: elaboración propia

Sólo el convenio colectivo de la empresa Mercadona (0,5% del total de convenios analizados en la muestra, el 1,2% de empresa) contempla la constitución de un servicio de prevención mancomunado.

La cuestión que se nos plantea es cómo interpretar esta ostensible disparidad entre lo que dice la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (*“sólo un 8,9% de las empresas no ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva*) y los pobres datos que arroja la muestra (*sólo un 14,6% de los convenios analizados mencionan los servicios de prevención*). Una diferencia de datos parecida también se planteó en el epígrafe de “Evaluación de riesgos”. Los motivos son los mismos.

Parece que en este punto la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo no es fiable. Fiabilidad referida, no tanto a que no se hayan concertado o constituido servicios de prevención, como a que éstos se limiten en la práctica a la confección de un documento estándar sobre una evaluación de riesgos que nunca se ha hecho o se ha hecho mal, y sobre la adopción de supuestas medidas correctoras que tampoco se han adoptado o se han adoptado mal, todo para cumplir frente a la Inspección de Trabajo y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. No en vano, la propia V Encuesta desvela que aunque un 91,1% de las empresas había adoptado ya en 2003 alguna modalidad de organización preventiva, sólo *“un 34,5% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo se ha realizado durante el último año algún estudio específico de los riesgos para su salud y seguridad”*.

Están disponibles en el mercado distintas aplicaciones informáticas que generan un documento tan completo como inútil sobre evaluación de riesgos y planificación de la prevención en la empresa. Nos tememos que

la realidad de la prevención en muchas empresas, sobre todo en aquellas que han concertado un servicio de prevención ajeno ² -¡el 73,4%, según la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo!-, se limite, como decimos, a la compra de un documento poco práctico de cara a la prevención de riesgos laborales, aunque aparentemente útil para eludir responsabilidades y sanciones.

Decimos “aparentemente” porque lo único que elude dicho documento es la obligación del empresario de documentar su plan de prevención, que está sancionado como infracción administrativa grave (multa entre 300,52€ y 3.005,06€), según establece la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido).

Pero el documento en sí mismo no blindará al empresario ante las posibles responsabilidades civiles, e incluso penales, en las que pueda incurrir, en caso de accidente o enfermedad, siempre que no medie imprudencia temeraria por parte del trabajador. Además, las prestaciones (indemnizaciones y/o pensiones) a las que tenga derecho el trabajador siniestrado o sus familiares, pueden tener un recargo de entre un 30% y un 50% de la cuantía a cargo del empresario. El propio RSP obligue al empresario a contratar un seguro de responsabilidad civil.

● Coordinación de actividades empresariales

En el sector de la construcción se registra un exceso de prácticas de subcontratación, una alta rotación de los empleados, lo que dificulta su

² La sentencia del TJCE de 22 de mayo de 2003, dictada en el asunto C-441/01, ha recordado que el recurso a servicios ajenos es subsidiario respecto a la organización interna de la prevención, de forma que sólo se puede acudir a servicios ajenos cuando no es posible uno propio, en función del tamaño y recursos de la empresa.

profesionalización, y una exagerada presión sobre los ritmos de trabajo. Se trata de un cúmulo de factores que originan una alta exposición al riesgo de accidentes laborales. No en vano, es el sector que sufre un mayor número de accidentes mortales.

En un intento de controlar esta situación, además de otras similares en las que es recurrente la subcontratación de obras o servicios, el art. 24 de la LPRL, que regula la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, establece que:

“Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores”.

Dicho art. 24 ha sido desarrollado por el RD 171/2004, de 30 de enero, el cual sanciona explícita y minuciosamente el deber de cooperación, de información y las posibles medidas a adoptar. Así, su art. 11 relata una relación no exhaustiva de medios de coordinación:

- a) El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- b) La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d) La impartición de instrucciones.
- e) El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan

afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.

- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Pues bien, sólo el 7,9% de los convenios analizados recoge una cláusula relativa a esta materia, de los que la mitad incluye algún protocolo de coordinación, pero sin remitirse al art. 11 del RD 171/2004.

De nuevo, la cláusula tipo responde a algo similar a esto:

“e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales”. (Convenio colectivo estatal de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas)

Es inapreciable, por tanto, el porcentaje de convenios hace referencia a la coordinación de actividades empresariales. Una explicación a este dato podría ser que la circunstancia de la contratación o subcontratación de obras o servicios, aunque se trate de un fenómeno cada vez más frecuente, no se produce en todas las empresas, y, sobre todo, porque el RD que lo regula es del año 2004. La mayoría de los convenios analizados en la muestra fueron negociados en 2003 y 2004, y algunos antes.

La única cláusula de interés sobre el particular que hemos podido rescatar, la incluye el convenio de la CM para el sector de Construcción y Obras Públicas, una cláusula que en cualquier caso no remite al RD 171/2004, sino al art. 42 del TRET, y que trasladamos aquí.

“Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en

los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 44 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el anexo III de este Convenio.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias”.

● Protección del medio ambiente

“La gestión de los riesgos medioambientales en las empresas y sectores de la producción y servicios es una práctica cada vez más generalizada, impulsada por diversos factores: las políticas de la Administración, la presión social, las exigencias del mercado, el riesgo de multas y sanciones, etc. Las empresas más dinámicas, movidas por la necesidad de mejorar su imagen medioambiental, por la necesidad de cumplir con la legislación y/o por los riesgos medioambientales asociados a su

actividad, están implantando Sistemas de Gestión Medioambiental en las empresas”.³

No en vano, la ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación regula esta materia. De esta forma, y como colofón a este trabajo, hemos buscado en la muestra de convenios colectivos seleccionada las cláusulas que algunos convenios dedican a la protección del medio ambiente.

Los pocos convenios que hacen referencia a la asunción de un compromiso de protección del medio ambiente, suelen descargar las tareas que se encomiendan al respecto en los Delegados de Prevención.

Sin embargo, la mayoría de las cláusulas relativas a este asunto que recogen los convenios colectivos de la muestra (el 10,7% de los convenios), redunda en generalidades y buenas intenciones, pero no se detecta en ellas un compromiso de adopción de medidas concretas.

Un buen ejemplo de ellas, nos lo ofrece el convenio colectivo de la CM, Empresas de Depuración de Aguas Residuales de Madrid.

“Art. 71. Medio ambiente.- Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas y los trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector debe adoptar una aptitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y

³ “Gestión ambiental y participación sindical”, en “De Río a Johannesburgo. Una década de experiencias sindicales por el medio ambiente”. Confederación Sindical de CC.OO. 2004. Pág. 43

el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes. Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- *Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.*
- *Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.*
- *Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.*
 - *Mejorar la credibilidad del sector y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.*

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la empresa, como de los representantes de los trabajadores”.

Nótese la fuerza vinculante de último párrafo.

No es este el caso, por el contrario, del convenio colectivo estatal, Derivados del Cemento, todo un paradigma de lo que debe de ser un auténtico compromiso de protección del medio ambiente. La cláusula de este convenio es muy ambiciosa, no sólo en el compromiso que asume, sino en los resultados que pretende obtener. Veámoslo.

Dice la cláusula en cuestión que se fomentarán las siguientes líneas de actuación en el sector:

- **Proyectos de Ahorro y Sustitución.** Con el objeto de mejorar la eficiencia energética en los procesos de producción de cemento y derivados, contribuyendo al aumento de la competitividad de los centros y a la reducción de emisiones.

- Proyectos de Cogeneración. Con el objeto de mejorar la eficiencia energética en la generación y suministro de energía a los procesos productivos.
- Proyectos de Energías Renovables. En toda su amplia gama y con especial interés en biomasa y biocarburantes, bioetanol y biodiésel. Siempre se pueden contemplar ayudas de la administración que los hagan viables económicamente.
- Proyectos de Aprovechamiento Energético de Residuos. De acuerdo con el Real Decreto 653/2003 de incineración de residuos, en el que se contempla la posibilidad de valorización energética de residuos en hornos de cemento. Con respeto siempre a los principios de prioridad en la política de gestión de residuos (reducción, reutilización, reciclaje, aprovechamiento material y aprovechamiento energético) que se disponga en cada Comunidad Autónoma.

Cuando se lleva a cabo alguno de estos proyectos, según el convenio, se tendrán en cuenta:

- El establecimiento de programas de vigilancia y control de las emisiones atmosféricas.
- Se establecerá un mecanismo de intercambio de información con los representantes de los trabajadores, que contemplará los aspectos más significativos del proyecto relacionados en el artículo anterior y las medidas específicas y controles tomados sobre los nuevos riesgos laborales específicos si los hubiera.
- En materia de residuos, se procederá por este orden: reducir, reutilizar, reciclar y por último, en su caso, a valorizar.

Un apartado exigente sobre el papel es la contribución al cumplimiento del Protocolo de Kyoto que dice asumir este convenio:

“Art. 8. °—Las partes se comprometen a llevar a cabo proyectos para contribuir a la disminución de los gases de efecto invernadero:

- El ahorro y eficiencia energética en la fábrica da lugar a una disminución de las emisiones directas en la instalación.*
- La sustitución de combustibles fósiles por residuos en plantas de cemento genera una disminución global de las emisiones, según los estudios e informes técnicos y científicos disponibles, puesto que se evita la explotación de los recursos fósiles y la gestión de los residuos en otra instalación dedicada específicamente a ello”.*

Sobre la participación de los trabajadores en estas tareas, el convenio crea las siguientes figuras específicas:

- De ámbito interno centro de trabajo
 - Delegados de medioambiente
- De ámbito estatal Sectorial
 - Comisión de seguimiento del acuerdo
 - Constitución de la Fundación Laboral del Cemento de ámbito estatal
- De ámbito autonómico sectorial
 - Comisión de seguimiento del Acuerdo, que será el órgano de interlocución en el ámbito autonómico

Hemos destacamos lo relativo a la figura del Delegado de Medio Ambiente, sus competencias, formación y crédito horario, pues copia el esquema establecido en la LPRL para los Delegados de Prevención.

“Art. 12. Delegados de Medio Ambiente. —Los Delegados de Medio Ambiente, a efectos del presente Acuerdo, son los representantes de los trabajadores en cada fábrica con funciones específicas en materia de prevención de riesgos medioambientales.

Los Delegados de Medio Ambiente serán elegidos por las centrales sindicales firmantes, con un máximo de dos por fábrica, preferentemente de entre los representantes de los trabajadores de dichas centrales.

Art. 13. Competencias. —Son competencias de los Delegados de Medio Ambiente:

A) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.

B) Conocer y estar informado en primera instancia de todos los elementos que componen el control y seguimiento según el presente Acuerdo, de proyectos medioambientales realizados en la fábrica.

C) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.

D) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente y del presente acuerdo.

E) Todas aquellas que le sean encomendadas por el Comité mixto o acuerdos internos en cada empresa.

Art. 14. Crédito horario de los Delegados de Medio Ambiente. —El tiempo utilizado por los Delegados de Medio Ambiente para el desempeño de las competencias asignadas será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Medio Ambiente dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales, que no podrán acumularse en otros miembros. En el supuesto de que sea miembro del Comité de Empresa, éstas serán adicionadas a las que tuviera como Representante de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por la empresa en materia de Medio Ambiente.

Art. 15. Medios y formación. —La empresa proporcionará a los Delegados de Medio Ambiente los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Medio Ambiente”.

Destacar, por último, que este convenio recoge la composición y funciones de la Comisión de Seguimiento, la cual está formada por cuatro representantes de OFICEMEN, dos de FECOMA-CC.OO. y otros dos de MCA-UGT.

Esta singular cláusula del convenio estatal de Derivados del Cemento firmada en enero de 2005, invita a un seguimiento riguroso del cumplimiento de la misma.

● Conclusiones

Vamos a trasladar aquí de nuevo las conclusiones parciales a las que hemos ido llegando en cada apartado de este trabajo, a modo de resumen explicativo de los resultados obtenidos en cada uno de ellos, pues nos van a servir de argumentos para corroborar la conclusión general que cierra este trabajo y que intenta responder al objeto del mismo, expresado en la introducción: en qué medida la negociación colectiva está trasladando la nueva realidad legal de la prevención de riesgos laborales a los convenios colectivos, y si sirve o puede servir para paliar la apabullante siniestralidad laboral registrada.

Cláusulas específicas en materia de prevención de riesgos laborales

El tipo de cláusula específica sobre prevención abarca tanto auténticos comunicados lacónicos, como a normas razonablemente amplias y especializadas -las menos, sin embargo-. No pocos convenios colectivos confunden la prevención de riesgos laborales con la mera exigencia de prestación sanitaria básica.

Evaluación de Riesgos

No hay duda que los resultados que nos ofrece la muestra en lo que a evaluación de riesgos se refiere, son sintomáticos del estado real de la prevención en las empresas españolas. La evaluación de riesgos es la piedra angular de la acción preventiva en la empresa. Si no evaluamos los riesgos laborales que entrañan todos y cada uno de los puestos de trabajo de una empresa, no podremos adoptar las medidas correctoras necesarias para eliminarlos o reducirlos, y por tanto, no habrá prevención que valga. La impresión que recibimos es que la evaluación, en realidad, o no se hace, o no se hace como se debiera, o, si se hace bien, en la mayoría de los casos no se adoptan las medidas correctoras

adecuadas porque el empresario quiere ahorrarse el coste, que en muchas ocasiones es elevado.

Condiciones de trabajo

El resultado que arroja la muestra sobre condiciones de trabajo es desalentador, pues la mayoría de los convenios seleccionados no hacen referencia a ellas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, y, de los que lo hacen, una mayoría de ellos se limita lisa y llanamente a mencionarlos sin más. No nos sorprende, sin embargo, este resultado, pues entronca de lleno con la tónica de este análisis: si las cláusulas que hemos registrado relativas a la Evaluación de Riesgos son escasas, las cláusulas sobre los riesgos específicos que entrañan las condiciones de trabajo sobre las que se ha de hacer dicha evaluación, del mismo modo, van a ser escasas.

Plan de emergencia y evacuación

Pocos convenios regulen esta materia. Podemos suponer que esta omisión se debe a que aparentemente su contenido no es muy propio de la negociación colectiva, pues se trataría de un plan que se supone diseñado por personal técnico en el que están implicados los servicios de bomberos y protección civil del lugar en el que radique el centro de trabajo.

Vigilancia de la salud

Resulta evidente que la negociación colectiva pone un especial énfasis en los reconocimientos médicos. Es más, en muchos casos da la impresión de que para muchos de los representantes de los trabajadores que negocian los convenios colectivos, el reconocimiento médico constituye el pilar sobre el que debe fundamentarse la acción preventiva. Eso es un error de apreciación de lo que es la prevención de

riesgos laborales. Los reconocimientos médicos no atajan los problemas de eliminación o reducción de los riesgos, que son el origen de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales.

Protección a colectivos sensibles

El contenido de la protección de colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos laborales se trata de distinta forma según qué convenio la recoja. Así, por ejemplo, hay convenios que entienden esta protección como una prestación asistencial, resultado de un mal ya hecho; otros, sin embargo, entienden la protección como prevención de ese mal.

Prevención de toxicomanías en el trabajo

Este tipo de cláusulas son recientes y aún muy poco frecuentes, y, si bien no las podemos enmarcar dentro del ámbito estricto de la prevención de riesgos laborales, no dejan de suscitar un cierto interés dentro del marco más amplio de la salud laboral.

Protección de la maternidad

Las cifras resultantes quizá no son tan amplias como cabría esperar de unos derechos reconocidos desde 1999 y que el empresario está obligado a respetar. Sin embargo, debemos tener en cuenta que, en muchos sectores, la tasa de ocupación femenina es aún muy baja, de lo que es deducible que estos derechos no se negocien en algunos convenios.

Cláusulas que ponen precio a la salud

La mentalidad sobre salud laboral con la que determinados representantes de los trabajadores acuden a la negociación colectiva se atiene más a una idea eminentemente proteccionista frente a los riesgos de sufrir un accidente o contraer una enfermedad, que preventivo, es

decir, de eliminación, o reducción en su caso, de tales riesgos. Debido a este concepto proteccionista, y, precisamente porque la siniestralidad laboral se mantiene muy elevada -entre otros motivos- como consecuencia de esta mentalidad, se negocian profusamente cláusulas que ponen precio a la salud a modo de cobertura económica por el elevado riesgo de padecer un accidente o contraer una enfermedad. De esta forma, se pretende contentar económicamente a trabajadores y familiares en caso de que acaezca un siniestro laboral con consecuencias para la salud del trabajador o trabajadora.

Participación y consulta de los trabajadores

En lo referente a la elección y constitución de los órganos de representación y consulta del los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, el resultado de la encuesta podemos calificarlo de relativamente satisfactorio, aunque conviene hacer hincapié en el aspecto de la formación. Si los Delegados de Prevención no reciben la formación precisa para el desempeño de su tarea, probablemente sirva de muy poco la información que puedan recibir, y no digamos ya el resto de trabajadores a través de ellos.

Servicios de prevención

Están disponibles en el mercado distintas aplicaciones informáticas que generan un documento tan completo como inútil sobre evaluación de riesgos y planificación de la prevención en la empresa. Nos tememos que la realidad de la prevención en muchas empresas, sobre todo en aquellas que han concertado un servicio de prevención ajeno, se limite a la compra de un documento poco práctico de cara a la prevención de riesgos laborales, aunque aparentemente útil para eludir responsabilidades y sanciones.

Coordinación de actividades empresariales

Un inapreciable porcentaje de convenios hace referencia a la coordinación de actividades empresariales. Una explicación a este dato podría ser que la circunstancia de la contratación o subcontratación de obras o servicios, aunque se trate de un fenómeno cada vez más frecuente, no se produce en todas las empresas, y, sobre todo, porque el RD que lo regula es del año 2004. La mayoría de los convenios analizados en la muestra fueron negociados en 2003 y 2004, y algunos antes.

Protección del medio ambiente

La mayoría de las cláusulas relativas a la protección del medio ambiente que recogen los convenios colectivos de la muestra, redundan en generalidades y buenas intenciones, pero no se comprometen a adoptar medidas concretas.

Si a la vista de los resultados que hemos ido desgranando en cada apartado de este trabajo y de las conclusiones a las que hemos ido llegando, sumamos las estadísticas oficiales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre siniestralidad laboral (anexo V):

- En 1995, año de la promulgación de la LPRL, se registraron en todo el territorio nacional 626.268 accidentes con baja (961.240 en 2004) y 512.752 sin baja (745.590 en 2004); 5.838 casos de enfermedades profesionales con baja (22.964 en 2004) y 167 sin baja (4.579 en 2004).
- Sólo en el 1^{er} semestre de 2005 se llevan registrados 591.695 accidentes con baja y 396.066 sin baja; 15.579 casos de enfermedades profesionales con baja y 2.582 sin baja.

la conclusión general la podemos resumir de la siguiente manera: se detecta una preocupación creciente en la negociación colectiva por trasladar a los convenios la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, aunque deducimos por el análisis realizado, que no se conoce ésta en profundidad, de manera que la mentalidad con la que se acude a negociarla, sigue siendo eminentemente proteccionista de la salud y no prevencionista de los riesgos laborales, que son los causantes, a la postre, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. De esta forma, y a la luz de las estadísticas de siniestralidad laboral arriba expuestas, concluimos que la negociación colectiva es muy limitada y no juega el papel que debiera en el objetivo de paliar la siniestralidad laboral que acucia al país.

El desconocimiento de la normativa sobre prevención de riesgos tiene una explicación: es muy técnica. Es por esto que se hace imprescindible la formación de los Delegados de Prevención en esta materia. Recomendamos la participación de Técnicos en Prevención de Riesgos Profesionales, a modo de asesores, a la negociación colectiva en la que participe, sobre todo del ámbito de empresa.

Pero para poder entender estas conclusiones en toda su dimensión, debemos penetrar un poco en sus causas más profundas.

En primer lugar, hay que aclarar que toda la reciente y prolija legislación sobre prevención de riesgos laborales con la que nos estamos desayunando desde hace algún tiempo, no es, precisamente, producto de la preocupación por regular este asunto, manifestada por los distintos Gobiernos que aparentemente la han promovido. Esta normativa es consecuencia directa del mandato explícito de la UE de armonizar la legislación en esta materia de todos sus países miembros.

Desde que entró en vigor el Tratado de Maastricht en 1993, la posibilidad de que los trabajadores comunitarios puedan ejercer libremente sus profesiones en cualquier país de la Unión, exigía que estos se equipararan en el nivel de prevención de riesgos en el trabajo que debían ofrecer a sus trabajadores. De hecho, la mayor parte de las normas que regulan la prevención en España, empezando por la misma LPRL, no son sino transposiciones al ordenamiento jurídico español de las correspondientes Directivas de la UE, como se aprecia en el Anexo IV.

Es por esto por lo que a esta legislación la hemos calificado de técnica y completa en algún apartado de este trabajo, porque pretende alcanzar un listón bien alto: el de otros países europeos con una cultura de prevención de riesgos en el trabajo cuidada y asimilada desde hace tiempo.

Las empresas españolas efectivamente no tienen cultura de prevención, la miran de soslayo porque significa un coste más que no quieren cubrir: aquí se trabaja con un estándar de calidad medio-bajo, poco competitivo a priori en el mercado. De otra parte, las autoridades laborales manifiestan ciertas insuficiencias y se conforman, en no pocas ocasiones, con el papeleo burocrático que ofrecen muchos de los servicios de prevención.

Ante este panorama, ¿qué ideas para el futuro hay que plantear?:

Una de las más importantes, es el fortalecimiento de los mecanismos de propuesta y negociación, de acuerdo y de conflicto para buscar el consenso. El ejemplo que a continuación trasponemos es altamente positivo y aleccionador.

“Programas de prevención de accidentes basados en el comportamiento” (Ponencia presentada en la Jornada Técnica: “La nueva cultura de la prevención: de la culpabilidad al compromiso”. Barcelona, 27 de junio de 2002).

“Los resultados positivos, obtenidos en el campo de la Seguridad y Salud en la empresa Nylstar de los cuales son un reflejo fiel los indicadores de los índices IF1, IF2 e IF3 de accidentalidad, no son fruto de una política espontánea en esta materia, ni tampoco por supuesto fruto del azar. Son el resultado de un largo proceso en el cual la Sección Sindical de CCOO en dicha fábrica ha tenido mucho que ver. Retrospectivamente podríamos citar algunas de las fechas que han ido marcando las pautas y los hitos más importantes en la evolución hacia una cultura universal de la Seguridad en nuestra factoría como podrían ser:

1965.- Se empiezan a contabilizar los accidentes aunque de una manera precaria

1971.- Se tiene constancia de la primera Acta del Comité de Seguridad e Higiene. Control estadístico del IF1

A partir de los años 80, el Sindicato en colaboración con la dirección del socio mayoritario de la empresa, Rhône-Poulenc, promueve un cambio en la cultura de Seguridad, haciendo extensiva a todo el personal, esta cultura de Seguridad y salud.

1986.- El Sindicato, a través del Comité de Seguridad e Higiene, junto con la dirección de la empresa Rhône-Poulenc, (propietaria absoluta de la factoría, a partir de este año), empiezan la construcción de la CULTURA DE LA SEGURIDAD, con dos acciones principales:

- 1. Formación en el árbol de causas a todo el personal*
- 2. Curso específico de formación de cuadros*

1988.- Introducción de los EPI de forma generalizada

- *Desafíos de Seguridad (Implantación de un reparto de premios)*
- *Cursos de formación:*
 - *Incendios*
 - *Ruido*
 - *Primeros auxilios*
- *Consejos de seguridad*

- Creación de la revista de NOTICIAS SEGURIDAD y FLASH SEGURIDAD
- Reuniones anuales para la REVISION DEL SISTEMA Y PLAN ANUAL DE SEGURIDAD

1991.- Se inician con ojo crítico las visitas, tipo auditorias, a las diferentes secciones de la empresa para observar las carencias en la materia de seguridad

1993.- Certificación ISO 9001

1994.- NYLSTAR es la nueva propietaria de la factoría. El Sindicato a través del Comité de Seguridad e Higiene, continúa con la preocupación compartida por la dirección de la Empresa en su empeño de reducir los accidentes laborales

1995.- Nacimiento de la Ley de Riesgos Laborales, adecuando a ella la política de Seguridad y Salud.

1998.- Creación de unas reuniones semestrales con todo el personal de la empresa para tratar temas de Seguridad

- Revisión de la evaluación inicial de riesgos
- Creación de una comisión de seguimiento de los trabajos de Seguridad, derivados de la identificación de riesgos

Si hubiera que destacar los dos grandes aspectos por los que se ha regido la política de Seguridad y Salud en nuestra fábrica serían: por un lado, la creación de un clima de entendimiento entre Sindicato y Empresa en el cual ambas partes estábamos plenamente convencidos de que la Seguridad y Salud en el trabajo es indispensable para el buen funcionamiento en cualquier actividad, y a la vez es sinónimo de aspectos tan importante como son la Calidad y una apropiada cultura de la productividad. Por otra parte y no menos importante, se ha trabajado sobre todo desde el Sindicato, en la mentalización hasta la saturación, de todos y cada uno de los trabajadores que componen la plantilla, en la idea o pensamiento de que ninguna actividad se puede anteponer a la seguridad. Y fue en este aspecto donde hubo una mayor reticencia para obtener unos resultados óptimos, pues si bien la dirección de la Empresa compartía sus preocupaciones por bajar los índices de incidentes y accidentes, los mandos intermedios y Jefes de Sección, en el desempeño de sus funciones, menospreciaban de alguna manera, en ocasiones veladamente y en otras no tanto, el espíritu de mejora en este campo. Fue a raíz de ello, que el Sindicato propuso a la dirección de la Empresa unos cursos de formación e integración en la Seguridad y Salud para este sector de trabajadores. Como consecuencia de estos cursos que impartió el mismo Sindicato, la situación

cambió sensiblemente y hacia la dirección adecuada. Desde entonces el Sindicato en colaboración con la dirección de la empresa, ha trabajado en involucrar a todos y cada uno de los trabajadores en materia de Seguridad, haciendo que ésta, esté presente en cada uno de los aspectos de cualquier actividad de las que se llevan a cabo en la factoría.

Para realizar esta comunión entre trabajadores y la idea de Seguridad y prevención, se ha trabajado y se sigue trabajando en varios campos, pero siempre íntimamente relacionados con las personas y su entorno, y a la vez, haciendo partícipes a las mismas, en la creación de la Seguridad y en la obtención de los beneficios que pueden repercutir en esa manera de hacer la Seguridad.

Los cursos de formación y el reciclaje continuo en materia de Seguridad y Salud, y de prevención de accidentes, son el mejor abono para fomentar el espíritu de mejora continua en este campo, la Sección Sindical en nuestra factoría considera este tipo de formación uno de los pilares fundamentales en esta materia.

El Sindicato partiendo de la premisa de que nadie conoce mejor un puesto de trabajo que el propio trabajador que lo desempeña, utiliza este arma para la prevención de riesgos en todos y cada uno de los puestos de trabajo que existen en la factoría. Para ello, para elaborar esta valoración de riesgos y la prevención de los mismos, son los propios trabajadores los que describen la soluciones que creen más adecuadas para minimizar los peligros que llevan inherentes el desempeño de su función, así como también la descripción de los difícilmente evitables. A través de reuniones periódicas (de carácter semestral, y a las que asisten el CSS, los trabajadores, y jefatura de sección) y que se realizan por sectores afines en un mismo tipo de actividad, todos los trabajadores tienen voz para expresar sus propuestas de mejora en este campo. De esta manera y a través de calendarios que elaboran conjuntamente Sindicato y Empresa, se llevan a cabo reuniones para todo el personal de la factoría. Poco se avanzaría si la política de prevención de riesgos y de Seguridad y Salud se ciñera tan solo a estas reuniones. Los trabajadores hemos de ver recompensados de alguna manera las aportaciones a este campo para seguir trabajando en pro del mismo, es por este motivo, que de las propuestas más coherentes (a juicio de la mayoría de los trabajadores y de la jefatura de sección) con posterioridad a la reunión se someten a una valoración económica por parte de la empresa. A esa propuesta se le asigna un número y un crédito

económico y entra a formar parte de una serie de trabajos que se van realizando en un orden cronológico que dictamina un comité formado por Sindicato y Empresa. De esta manera los trabajadores crean Seguridad y Salud y lo que es más importante se crea un vínculo estrecho entre ambos.

Pero no acaban aquí las aportaciones de los trabajadores en el campo de la Seguridad y Salud. Los trabajadores también tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de los procedimientos de los diferentes trabajos, sobre todo en los aspectos de los mismos que van íntimamente ligados con los aspectos de seguridad, y así lo ha entendido la Dirección de la Empresa, haciendo partícipes en este aspecto a los trabajadores.

Por otra parte, la Sección Sindical ha pactado con la dirección de la Empresa unos premios económicos que revierten directamente sobre los trabajadores, para alentar más este espíritu de búsqueda que nos lleve al objetivo de accidentes e incidentes 0. Estos premios económicos se establecen en base a varios factores que comprenden aspectos tan importantes como pueden ser:

- Premio económico para un número porcentual (10%) de trabajadores de cada sección elegidos a través de sorteo, en base a un número de horas de trabajo (periodos de 160 días) realizadas en cada uno de los sectores de la factoría con 0 accidentes.
- Premio económico para un número porcentual (5%) de trabajadores de la factoría elegidos a través de sorteo, en base a un número de horas de trabajo (un año) realizadas en el computo de horas general de la factoría con 0 accidentes.
- Premio económico para los trabajadores cuyas propuestas en pro de una mejora en el campo de la Seguridad - Salud (en los últimos años hemos incluido Medio Ambiente) hayan sido las más acertadas.

También las condiciones económicas reflejadas en el último Convenio Colectivo firmado en nuestra fábrica, recogen directamente las incidencias derivadas de posibles accidentes con baja que se puedan producir en nuestra factoría. Estas incidencias repercuten tanto positivamente como negativamente en el trabajador, premiando o no su celo en esta materia. Este reflejo económico también tiene dos vertientes: una general para el total de los trabajadores, y otra nominativa, de tal manera que existe una prima generalizada para toda la plantilla que es inversamente proporcional en cuantía al número de accidentes que se puedan producir (si éste supera el número de tres la prima es 0 euros) y una prima individual de la cual la primera forma parte de manera importante y

que disminuye porcentualmente en base al número de días que el trabajador cause baja por accidente.

Pero es obvio y natural, que a pesar del gran esfuerzo del colectivo de trabajadores, del Sindicato y de la Empresa, todas las actividades conllevan un riesgo que en ocasiones derivan en incidentes o accidentes. Llegados a este punto, el titular del seminario que nos ha reunido hoy aquí, "LA NUEVA CULTURA DE LA PREVENCIÓN: DE LA CULPABILIDAD AL COMPROMISO", hace tiempo que en Nylstar y entre todos hemos hecho de esta frase una realidad. Cuando en la factoría se produce un incidente (cura de enfermería) o un accidente con baja, y aquí habría que resaltar que desde el año 1999 no se ha producido ninguno, se despliegan una serie de mecanismos destinados a la erradicación de futuros incidentes. El proceso después de cualquier incidente que se produzca por nimio que sea, empieza con la inmediata comunicación del mismo por parte del Servicio Médico de la Empresa hacia el CSS y a las Secciones Sindicales. Se establece una reunión conjunta del afectado con el CSS, y a la cual está invitado el Servicio Médico. En esta reunión y a través de un estudio del incidente mediante sistemas como por ejemplo pueden ser el árbol de causas, se establecen una serie de conclusiones que derivan en una serie de actuaciones (publicación del incidente y repercusiones, cambio del procedimiento de trabajo si fuese necesario, adecuación de la instalación si así lo requirieran las conclusiones, etc.).

A pesar de lo expresado anteriormente, a pesar de sentir una íntima satisfacción por los logros conseguidos, en la Sección Sindical de CCOO sabemos que no nos podemos ni debemos detener en este campo, y es por eso que cada día seguiremos trabajando en pos de la consecución de nuestro objetivo final que es el 0 incidentes.

Para finalizar, y por nuestra experiencia adquirida en reuniones conjuntas con Comités de otras empresas tendría que resaltar que la precariedad en el empleo es el gran enemigo de la Seguridad y la Salud de los trabajadores, precariedad que viene dada sobre todo por los tipos de contrato de carácter temporal que tanto abundan en este país. Y que mientras los empresarios no contemplen la Seguridad y la Salud en el trabajo como una inversión más, una inversión de futuro, poco avanzaremos en este tema tan importante. Pero a estos empresarios que adolecen de este sentido práctico le haría llegar una reflexión: En un mundo que se mueve por una economía cada vez más globalizada, y en el cual las calidades de productos se igualan de un país a otro

cada día más, cada vez será más difícil vender productos que estén manchados de sangre”.

De otra parte.

El conjunto del estudio manifiesta, serias debilidades en materia de negociación colectiva que exige de un inmediato análisis y de la adopción de medidas que superen estas debilidades.

La salud laboral se ha de concebir como una cuestión transversal en las relaciones sociolaborales y no como un apartado más de las mismas.

La salud laboral hay que abordar en positivo y no a la defensiva, por tanto, situándola en el centro de la negociación colectiva, hablamos de la salud de los trabajadores, por tanto de su futuro, y de la construcción de un marco para el desarrollo y control de las medidas preventivas y derechos de protección específicos, es decir, de derechos sociolaborales en toda la amplitud del término.

Y ello exige incrementar la capacidad de intervención del sindicato, tanto en los sectores como, y de manera fundamental, en las empresas.

En nuestro país conviven riesgos antiguos con riesgos nuevos, y se debe hacer frente a los dos, promoviendo una auténtica cultura de prevención.

Aparece como una cuestión prioritaria realizar una amplia campaña dirigida a los centros de trabajo y a la sociedad, sostenida en el tiempo y

no vinculada a coyunturas trágicas que se producen en materia de siniestralidad laboral.

Impulsar igualmente jornadas técnicas muy descentralizadas sobre siniestralidad y prevención de riesgos laborales, dirigidas esencialmente a los negociadores de los convenios colectivos, es sin duda otro de los programas de actuación sindical que conviene abordar con rapidez

Además de estas iniciativas, de las contempladas en el estudio y de las que se vienen realizando por parte de CCOO de Madrid, es necesario reforzar toda la vertiente organizativa, muy vinculada a los delegados de prevención y presidido por la máxima de “más sindicato” en la empresa y en el centro de trabajo, haciendo especial hincapié en la pequeña y mediana empresa, en los sectores más precarizados laboralmente y en los procesos de subcontratación en cadena a los que venimos asistiendo.

Este estudio lo hemos de concebir como un instrumento, como una herramienta de trabajo, que nos muestra debilidades y fortalezas y se trata fundamentalmente de profundizar en las debilidades para corregirlas y ello requiere de capacidad de iniciativa, de propuesta y, sin duda, del fortalecimiento de los espacios contractuales.

Abreviaturas

- ART: artículo
- CM: Comunidad Autónoma de Madrid
- CEPSA: Compañía Española de Petróleos, S.A.
- CC.OO: Comisiones Obreras
- CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas
- dbA: decibelio A
- EPIS: Equipos de Protección Individual
- INE: Instituto Nacional de Estadística
- INSS: el Instituto Nacional de la Seguridad Social
- INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- LGSS: Ley General de la Seguridad Social
- LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- MTAS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- MATESP: Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- PVD: Pantalla de Visualización de Datos
- RD: Real Decreto
- RSP: Reglamento de los Servicios de Prevención
- TJCE: Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
- TRET: Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores
- UE: Unión Europea
- VLA: Valores Límite Ambientales

Bibliografía

- “Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud” Unión Sindical de Madrid Región de CCOO. Enero de 2002
- "Ergonomía". 4º Edición revisada y actualizada. S. Nogareda y otros. INSHT, 2003.
- "Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas". 4ª Edición revisada. M. Bestratén - C. Nogareda y otros. INSHT, 2000.
- “Gestión ambiental y participación sindical”, en “De Río a Johannesburgo. Una década de experiencias sindicales por el medio ambiente”. Confederación Sindical de CC.OO. 2004
- “Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales”. López Parada, Rafael A. Edit. Bomarzo, 2004.
- "Higiene Industrial". 2ª Edición. Bernal, Félix y otros. INSHT, 2002.
- "Psicosociología del Trabajo". C. Nogareda y otros. INSHT, 2003.
- "Seguridad en el trabajo". 4ª Edición Texto revisado y actualizado. M. Bestratén y otros. INSHT, 2003.

Documentación

- Aranzadi
- Boletín Oficial del Estado (BOE)
- Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid (BOCM)
- Lex Nova
- Sito Web de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (<http://es.osha.eu.int/index.stm/>)

- Sitio Web de CC.OO.
(<http://www.ccoo.es/publicaciones/publicaciones.html>)
- Sitio Web del INE (<http://www.ine.es/>)
- Sitio Web del INSHT (<http://www.mtas.es/insht/index.htm>)
- Sitio Web del MTAS (<http://www.mtas.es/>)

Anexo I: Tablas y gráficos

Introducción

TABLA 1: MUESTRA DE CONVENIOS POR FEDERACIÓN SINDICAL

TIPO CONVENIOS		Número
Convenios sectoriales	Convenios de ámbito autonómico	55
	Convenios de ámbito estatal	45
Convenio de empresa		80
TOTAL		180

Fuente: Elaboración propia

TABLA 2: MUESTRA DE CONVENIOS POR NÚMERO DE TRABAJADORES QUE ABARCA

Tipo convenios	Número de convenios	Número de trabajadores de Madrid que abarca la muestra
Empresa	80	132.623
Sector estatal	45	603.490
Sector Madrid	55	669.134

Fuente: elaboración propia

TABLA 3: MUESTRA DE CONVENIOS POR FEDERACIÓN SINDICAL

Rama	Número de convenios
AA. DD.	10
ALIMENTACION	6
FSAP	6
COMFIA	7
FECOMA	7
ENSEÑANZA	2
SICOHT	10
METAL	11
FITEQA	7
SANIDAD	3
FCT	11

Fuente: elaboración propia

Convenios colectivos que recogen cláusulas específicas en materia de prevención de riesgos laborales

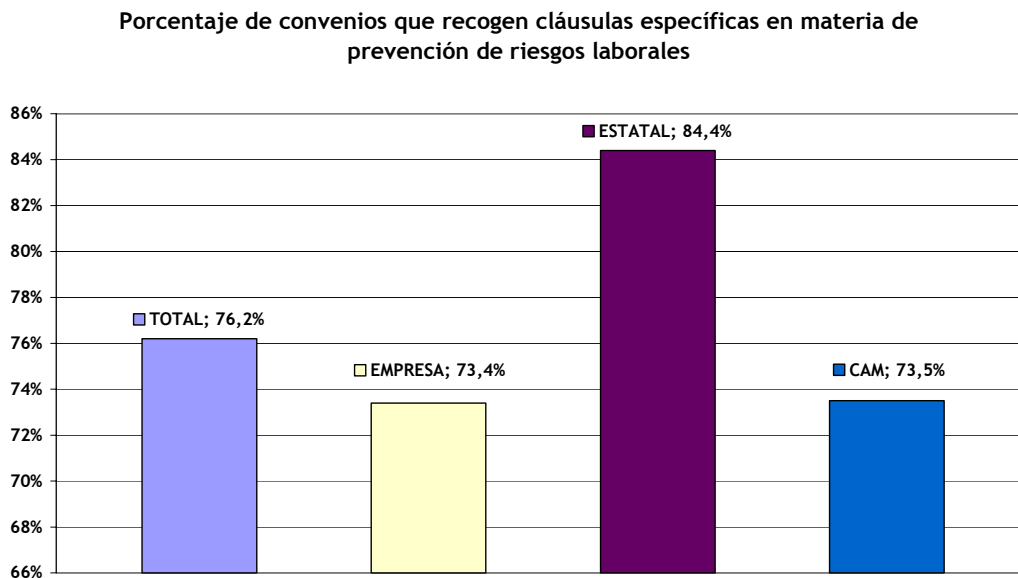


Gráfico 1

Fuente: elaboración propia

Evaluación de Riesgos

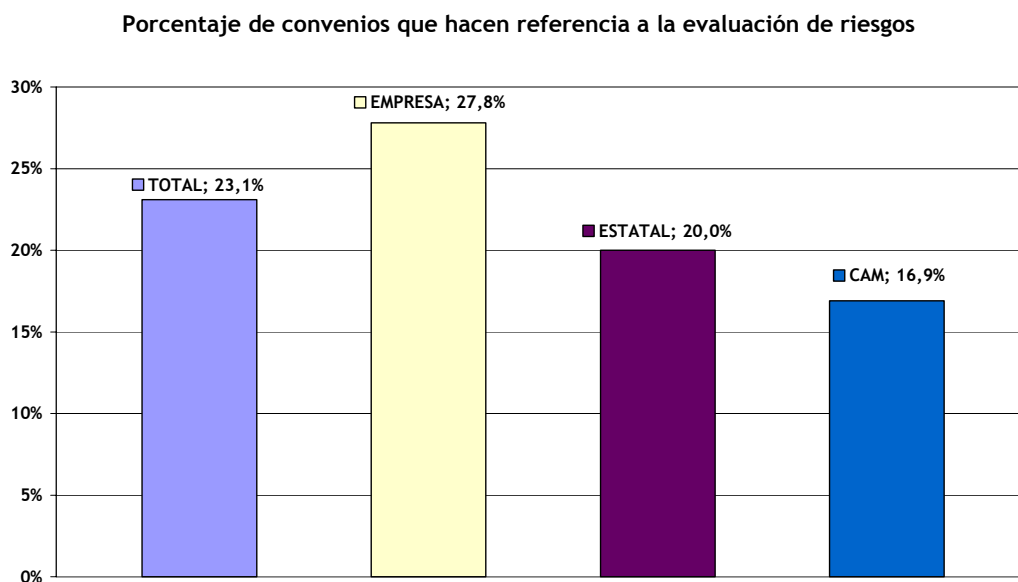


Gráfico 2

Fuente: elaboración propia

Condiciones de trabajo

Porcentaje de convenios que hacen referencia a las condiciones generales de seguridad y salud en los lugares de trabajo

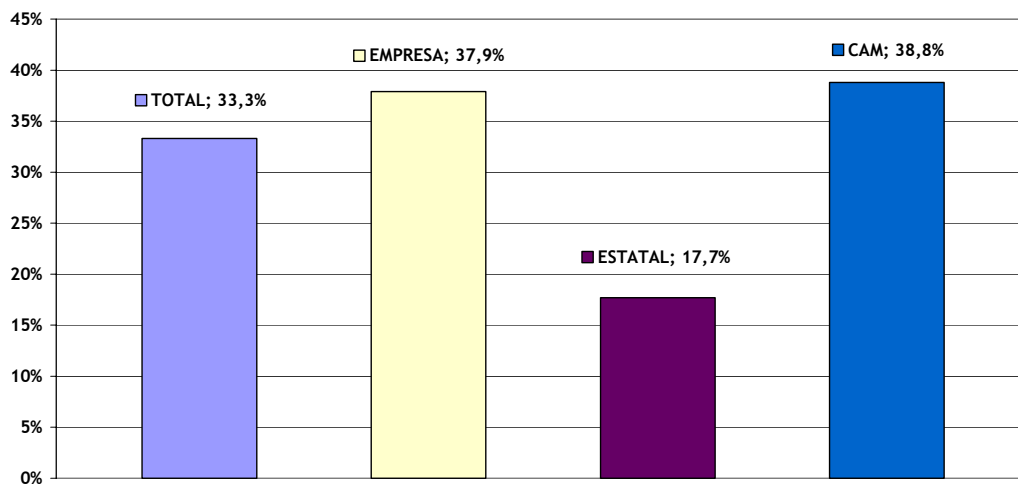


Gráfico 3

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos.

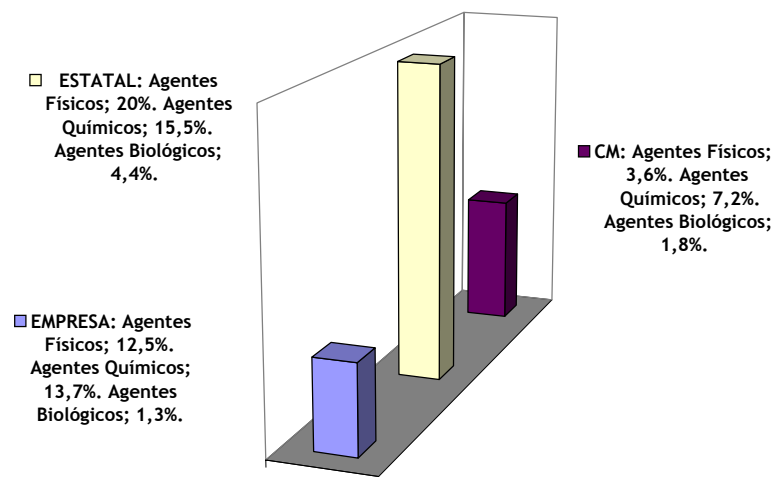


Gráfico 4

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la prevención de la fatiga física

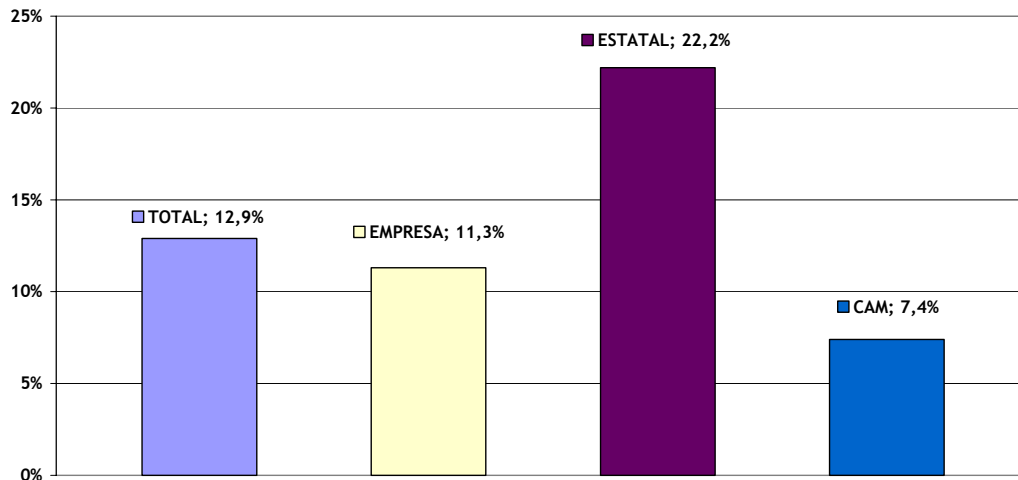


Gráfico 5

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios que incluyen cláusulas sancionadoras del acoso sexual y moral en el trabajo

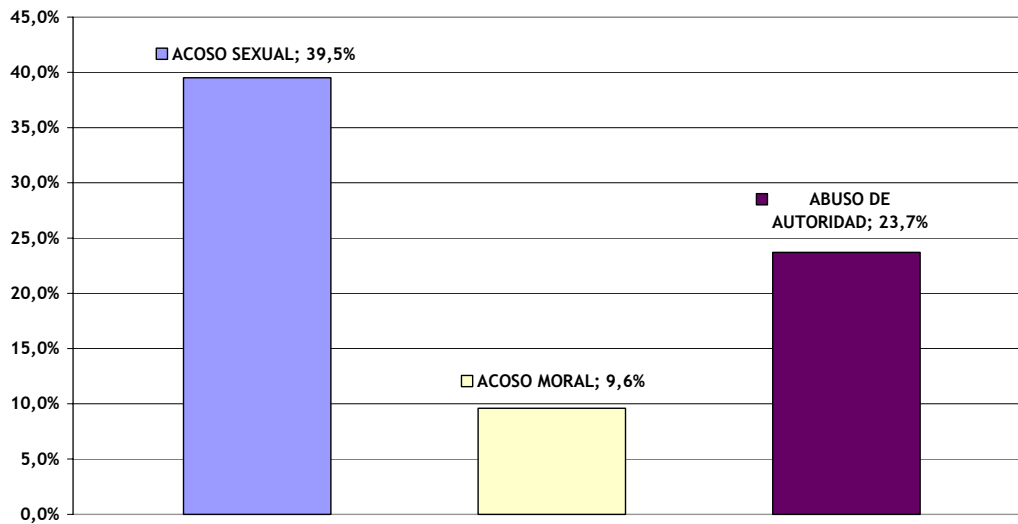


Gráfico 6

Fuente: elaboración propia

Plan de emergencia y evacuación

Porcentaje de convenios que hacen referencia al plan de emergencia y evacuación

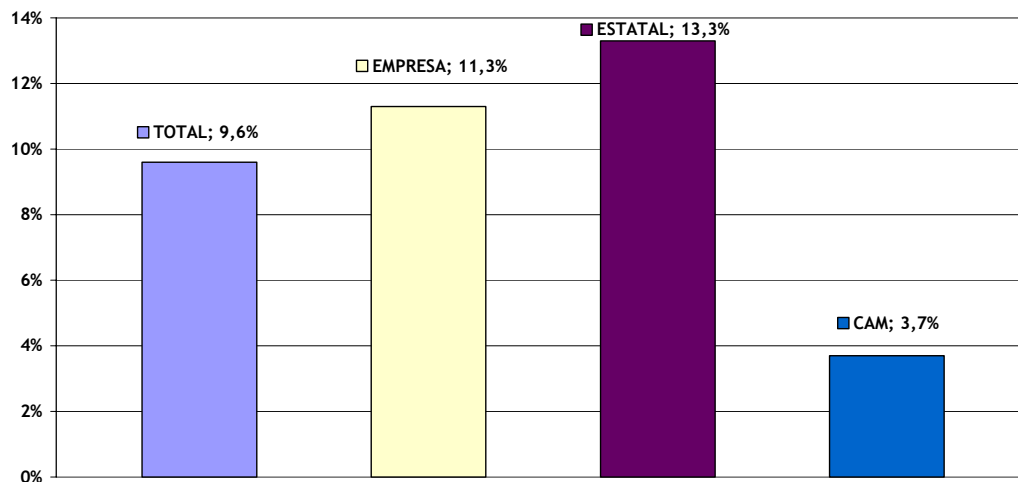


Gráfico 7

Fuente: elaboración propia

Vigilancia de la salud

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la vigilancia de la salud

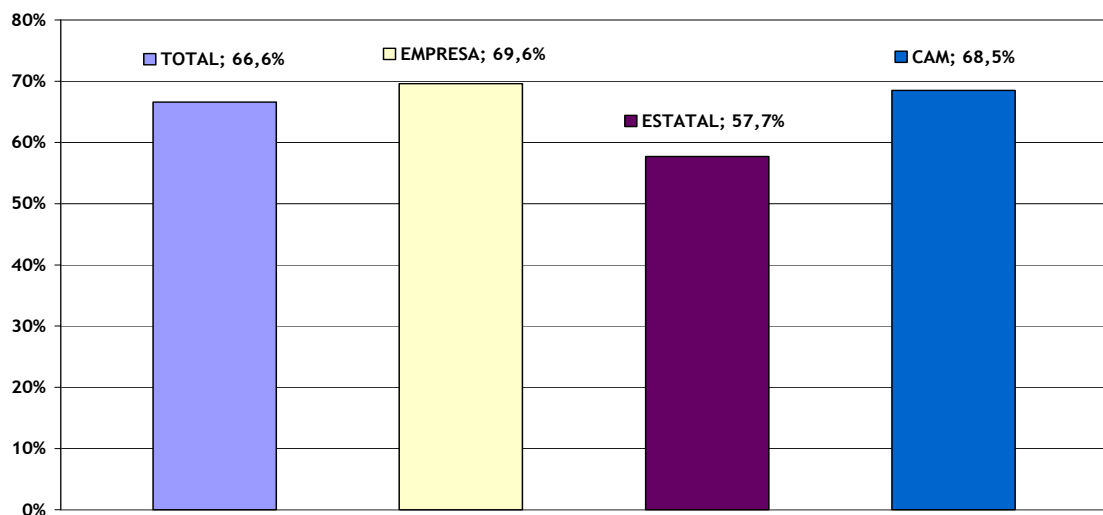


Gráfico 8

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios en función del tipo de reconocimiento médico

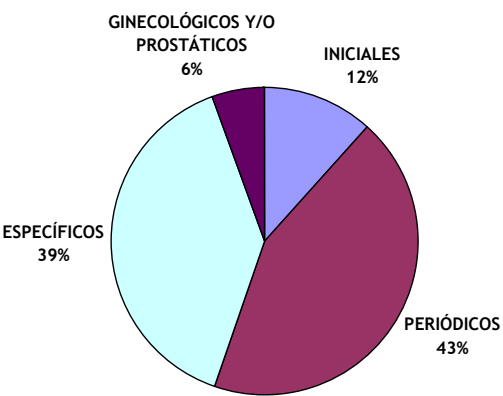


Gráfico 9

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la protección de colectivos más sensibles a los riesgos laborales

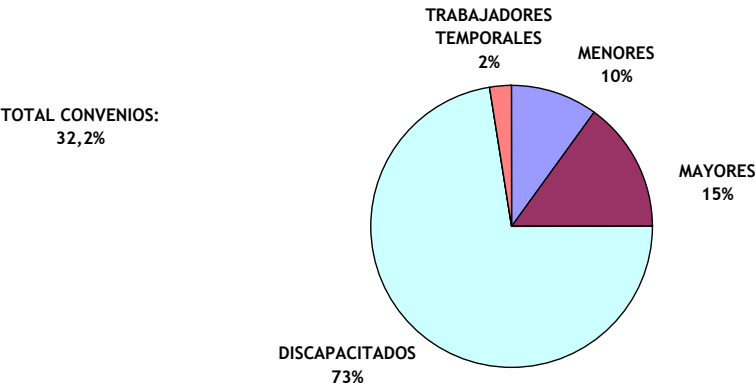


Gráfico 10

Fuente: elaboración propia

Protección de la maternidad

Porcentaje de convenios que recojen cláusula de protección de la maternidad

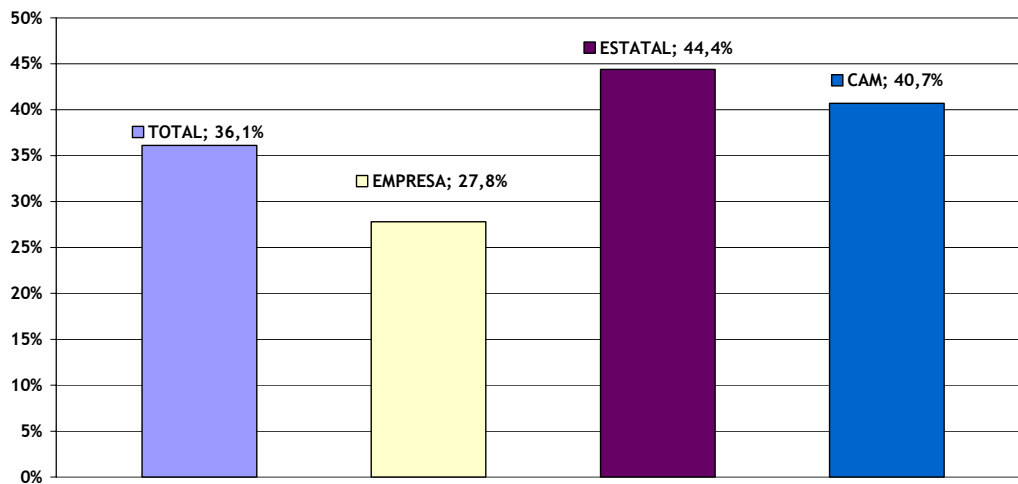


Gráfico 11

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios que incluyen cláusulas que completan el derecho a la salud de la trabajadora embarazada y puerpera

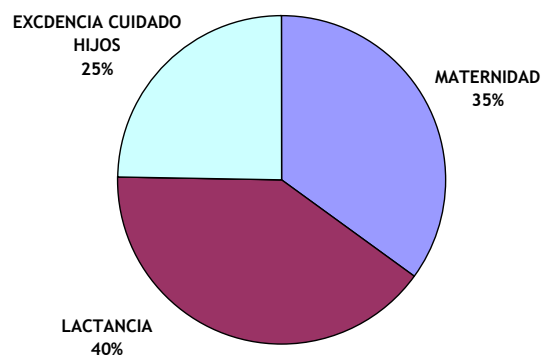


Gráfico 12

Fuente: elaboración propia

Cláusulas que ponen precio a la salud

Porcentaje de convenios que incluyen cláusulas que ponen precio a la salud

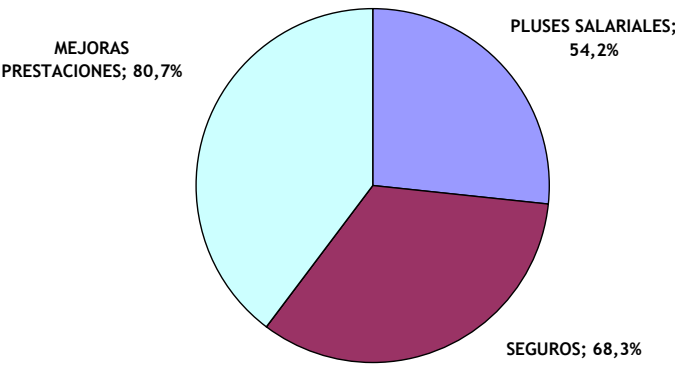


Gráfico 13

Fuente: elaboración propia

Participación de los trabajadores en la gestión de la prevención

TABLA 4: DELEGADOS DE PREVENCIÓN	
Trabajadores	Delegados de prevención
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1.000 trabajadores	4
De 1.001 a 2.000 trabajadores	5
De 2.001 a 3.000 trabajadores	6
De 3.001 a 4.000 trabajadores	7
De 4.001 en adelante	8

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la elección de Delegados de Prevención y constitución, en su caso, de Comités de Seguridad y Salud

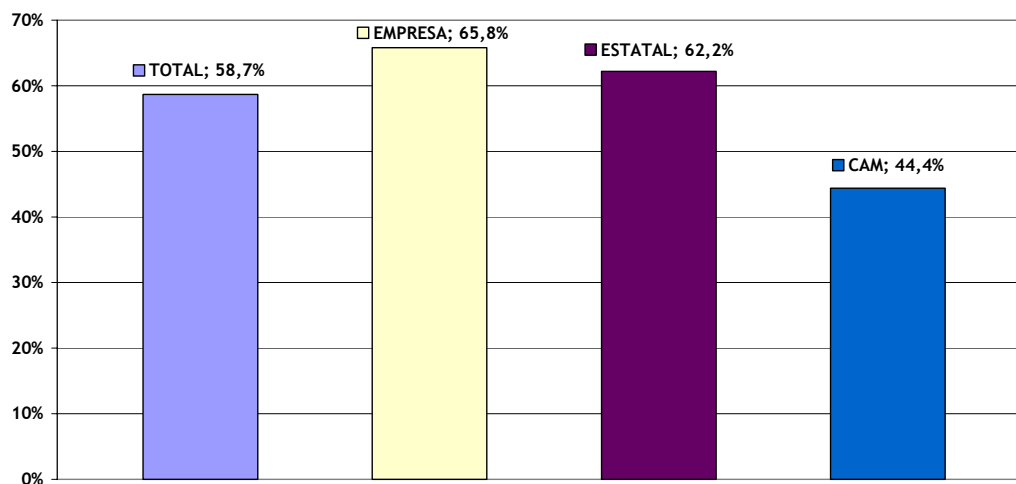


Gráfico 14

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la información y formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

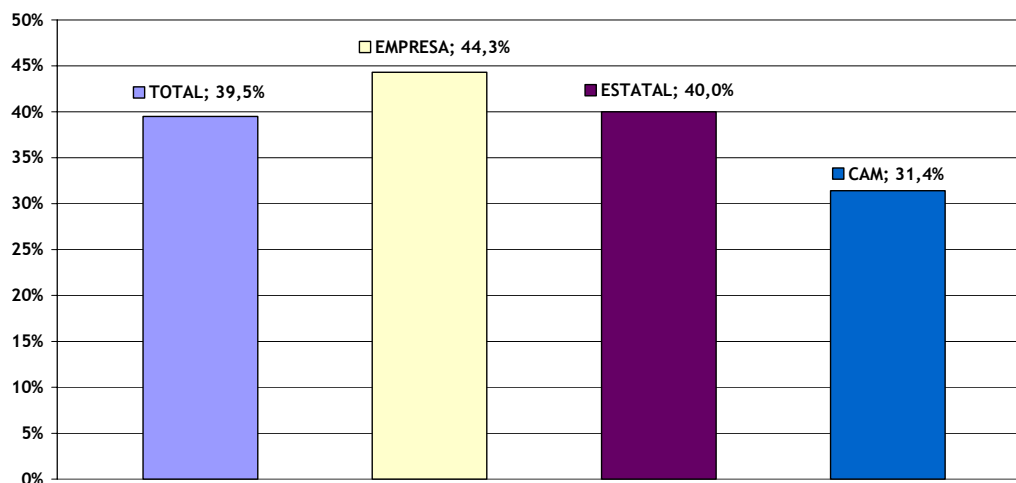


Gráfico 15

Fuente: elaboración propia

Servicios de prevención

Porcentaje de convenios que hacen referencia a la constitución o contratación de los servicios de prevención

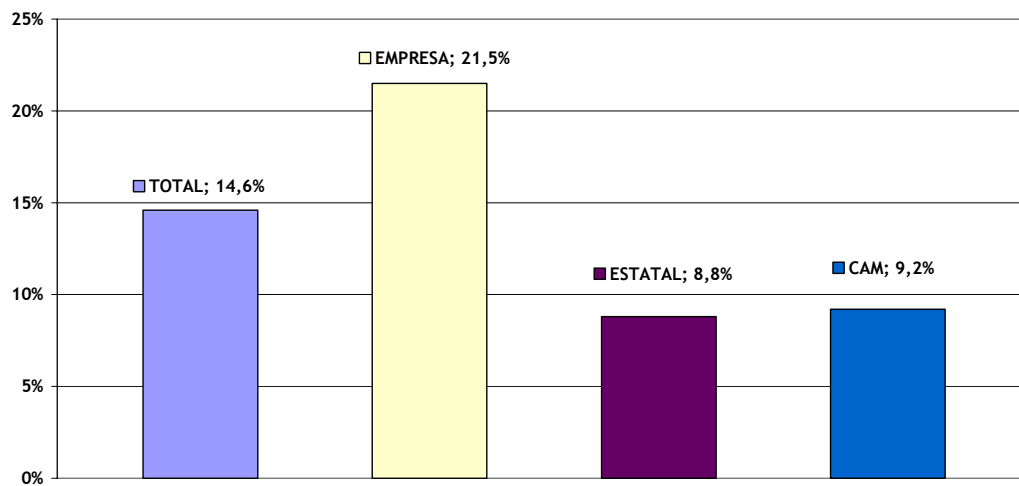


Gráfico 16

Fuente: elaboración propia

Porcentaje de convenios que hacen referencia al tipo de servicio de prevención que va a disponer la empresa

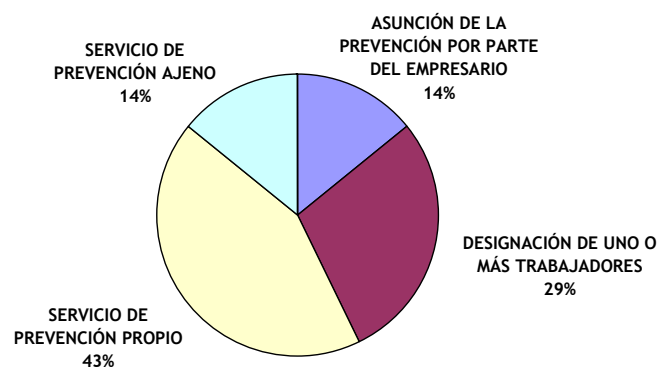


Gráfico 17

Fuente: elaboración propia

Anexo II:

Glosario de términos comunes en materia de prevención

Accidente de trabajo: es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo (in itinere)
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo
- Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

No tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza
- Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira
- La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Acoso sexual en el trabajo: es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Agentes físicos, químicos y biológicos: son factores de riesgo inherentes a las condiciones materiales de trabajo, como el ruido, las vibraciones, la iluminación, las

condiciones térmohigrométricas, las radiaciones (agentes físicos), cualquier producto químico nocivo para la salud y los virus, bacterias, protozoos o endoparásitos (biológicos) presentes en los lugares de trabajo.

Carga física del trabajo: condición de trabajo caracterizada, cuando aparece, por la falta de adaptación del puesto de trabajo a las características físicas del sujeto. La ergonomía se ocupa de corregirla.

Carga mental del trabajo: condición de trabajo caracterizada, cuando aparece, por una inadecuada disposición de los factores psicosociales que rodean al trabajo. La Psicopsicología aplicada estudia el modo de paliarla.

Condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Estas enfermedades, patologías o lesiones se manifiestan en forma de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, principalmente.

Enfermedad profesional: la contraída a consecuencia del trabajo en las actividades que se especifican en el RD 1975/78, de 12 de Mayo, que establece el cuadro de enfermedades profesionales que reconoce el sistema de la Seguridad Social.

Equipo de protección individual (EPI): es el destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Se excluyen de la definición:

- La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador.
- Los equipos de los servicios de socorro y salvamento.
- Los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.
- Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera.
- El material de deporte.
- El material de autodefensa o de disuasión.
- Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia.

Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo.

Ergonomía: conjunto de técnicas que estudian la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas del trabajador con el objeto de evitar la fatiga física. Son campos de trabajo de la ergonomía:

- Las demandas energéticas de la actividad.
- Diseño antropométrico y biomecánico de útiles, herramientas, equipos y lugares de trabajo
- Las condiciones ambientales: ruido, condiciones termohigrométricas, iluminación y vibraciones, desde el punto de vista de la fatiga física.

Evaluación de los riesgos laborales: es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Factores psicosociales: conjunto de factores ambientales relativos a la ordenación y organización del trabajo; en concreto:

- El tiempo del trabajo (horario, jornada, turnos...)
- La tarea (ritmo de trabajo, pausas cantidad y complejidad de la información a tratar, capacidad individual de respuesta...)
- Factores de organización: contenido de la tarea, autonomía, rol en la organización y relaciones personales.

Higiene industrial: conjunto de técnicas orientadas a identificar, evaluar y controlar las concentraciones de los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio de trabajo para evitar que perjudiquen a la salud del trabajador y que éste contraiga alguna enfermedad profesional. La Higiene Industrial se divide en:

- Higiene Teórica. Dedicada al estudio de los agentes químicos, físicos y biológicos y su relación con el hombre a través de estudios epidemiológicos, experimentación humana o animal con objeto de analizar las relaciones dosis-respuesta y establecer los límites de exposición profesional (VLA).
- Higiene de campo y Analítica. Encargada del estudio higiénico del ambiente de trabajo, abarca desde el análisis de procesos, condiciones de operación, tiempos de exposición y toma de muestras, hasta la determinación cualitativa y cuantitativa de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo.
- Higiene Operativa. Comprende el estudio, elección y recomendación de los métodos más adecuados de control a implantar para reducir los niveles de exposición.

Imprudencia profesional: es toda conducta de resultados no deseados, producto de la impericia, ya sea por ignorancia como por ejecución defectuosa del acto realizado profesionalmente.

Imprudencia temeraria: es aquella conducta del trabajador en que, excediéndose del comportamiento normal de una persona, corra un riesgo innecesario para la seguridad y salud de él o la de terceros.

Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social: Consisten en completar el porcentaje de la prestación por accidente o enfermedad que cubre la entidad colaboradora de la Seguridad Social (el Instituto Nacional de la Seguridad Social -INSS, en adelante- o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en su caso -MATESP, en adelante), que es el 75% de la Base Reguladora (aproximadamente el salario bruto del trabajador o trabajadora), de manera que el empresario se haría

cargo del 25% restante. Es frecuente además en los convenios más recientes, que esta cobertura abarque a la suspensión por riesgo durante el embarazo, sobre la que, de nuevo el INSS o la MATEP pagan sólo el 75% de la Base Reguladora.

Mobbing: también llamado acoso psicológico o moral en el trabajo, es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

Lugar de trabajo: todas las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se incluyen los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores, así como las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo.

Prestaciones de la Seguridad Social: indemnizaciones y demás seguros sociales a los que tiene derecho todo trabajador o trabajadora por el hecho de cotizar a la Seguridad Social durante determinados períodos de tiempo o no, previamente prefijados.

Prevención: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Psicosociología aplicada: técnica preventiva que estudia la disposición de los factores psicosociales que rodean al trabajo, con el objeto de evitar la fatiga mental.

Riesgo: es la combinación entre la probabilidad de que el trabajador sufra un daño derivado del trabajo y la severidad del mismo.

Riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Salud laboral: Según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), la salud laboral tiene como objetivo fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

Seguridad industrial: conjunto de técnicas que actúan sobre las causas de los riesgos de los accidentes de trabajo, tratando de eliminarlas o disminuirlas, con el fin de evitar que se produzcan". Pueden ser:

- Técnicas de prevención: cuyo objetivo es evitar que se produzca el accidente actuando sobre las causas que los originan para, así, eliminar los riesgos.
- Técnicas de protección: cuyo objetivo es proteger a los trabajadores cuando no es posible eliminar los riesgos, para evitar que se produzcan daños en las personas o en las cosas: medidas de protección colectiva y Equipos de Protección Individual (EPI).

Anexo III:

Listado de convenios colectivos seleccionados

	ámbito
EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID, S.A. (E.M.T.)	Empresa
ZENA GRUPO DE RESTAURACION	Empresa
MAHOU, S.A.	Empresa
LEROY MERLIN S.A.	Empresa
INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR (ICEX)	Empresa
IBERMUTUAMUR, MATEPSS N° 274	Empresa
IBERDOLA GRUPO	Empresa
IBER SWISS CATERING, S.A. Y COMEDOR COLECTIVO DE IBERIA	Empresa
GRUPO SANTANDER CONSUMER FINANCE	Empresa
GRUPO GENERALI	Empresa
GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS SL (ANTES WANG GLOBAL NETWORK SERVICES SL)	Empresa
FUNDACION HOSPITAL ALCORCON	Empresa
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. MADRID-CAPITAL	Empresa
COMPAÑIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (CASBEGA)	Empresa
EMPRESA NACIONAL DE URANIO SA (ENUSA) (CENTRO DE TRABAJO DE MADRID)	Empresa
URBASER, S.A. (LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS DE ALCALA DE HENARES)	Empresa
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE MADRID, S.A.	Empresa
EMPRESA MIXTA DE SERVICIOS FUNERARIOS S.A.	Empresa
EADS-CASA Y AIRBUS ESPAÑA SL	Empresa
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A. (DIASA)	Empresa
DIGITEX INFORMATICA, SL	Empresa
DIARIO 'EL PAIS' S.A.	Empresa
CUETARA S.A. (CENTRO DE TRABAJO EN VILLAREJO DE SALVANES)	Empresa
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID	Empresa
COORPORACION EMPRESARIAL ROCA, SA	Empresa
CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.	Empresa
COMUNIDAD DE MADRID (PERSONAL LABORAL)	Empresa
COMPAÑIA ESPAÑOLA PETROLEOS S.A. (CEPSA) -REFINO-	Empresa
MAPFRE MUTUALIDAD Y GRUPO DE EMPRESAS	Empresa
FIESTA, S.A.	Empresa
SEROMAL S.A. (SECTOR JARDINERIA)	Empresa
MCDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA. INC.	Empresa
MERCADONA, S.A.	Empresa
METRO DE MADRID, S.A. (ANTES: COMPAÑIA METROPOLITANO Y FERROCARRIL SUBURBANO	Empresa
MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, SA (TRES CANTOS)	Empresa
MOSTOLES INDUSTRIAL S.A.	Empresa
ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS (O.N.C.E.)	Empresa
PARQUE TEMATICO DE MADRID SA	Empresa
PATRIMONIO NACIONAL. PERSONAL LABORAL	Empresa
PEUGEOT ESPAÑA, S.A.(ANTES PEUGEOT TALBO ESPAÑA, S.A.)	Empresa
POLISEDA SL	Empresa
PRODUCTOS FRIT RAVICH SL	Empresa
RACE ASISTENCIA SA, UNION DE AUTOMOVILES CLUBS SA Y ASEGURACE SA	Empresa

	ámbito
RENFE	Empresa
ZARDOYA OTIS S.A.	Empresa
TETRA PAK ENVASES, S.A. (ANTES TETRA PAK, S.A.) FABRICA DE ARGANDA DEL REY)	Empresa
CLINICA MADRID, SA	Empresa
UNION ELECTRICA-FENOSA SA	Empresa
UMANO SERVICIOS INTEGRALES SA	Empresa
TRES M (3-M) ESPAÑA S.A.	Empresa
TRANSFORMACION AGRARIA S.A., EMPRESA DE (TRAGSA)	Empresa
REPSOL YPF	Empresa
TOLSA, S.A.	Empresa
SAINT GOBAIN VETROTEX ESPAÑA SA	Empresa
TELEFONICA DE ESPAÑA , SA	Empresa
SOCIEDAD RECTORA DE LA BOLSA DE VALORES DE MADRID SA	Empresa
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA	Empresa
SOCIEDAD DE GESTION DE LOS SISTEMAS DE REGISTRO COMP. Y LIQ. (IBERCLEAR) (ANTES SERVICIO DE COMPENSACION Y LIQUIDACION DE VALORES SA)	Empresa
SIEMENS, S.A. (UNICO PARA TODA LA EMPRESA)	Empresa
VIGILANCIA INTEGRADA, SA	Empresa
TOTALFINAELF ESPAÑA SA	Empresa
ALDEASA SA	Empresa
CLESA, S.A. (CENTRAL LECHERAS ESPAÑOLAS S.A.)	Empresa
COMPAÑIA DE COCHES-CAMAS Y DE TURISMO SA Y SERVICIOS DE RESTAURACION C	Empresa
ADD ARTICULOS DEPORTIVOS DECATHLON SA	Empresa
AIR EUROPA LINEAS AEREAS S.A.U. (TECNICOS MANTANIMIENTO DE AERONAVES)	Empresa
AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, S.A., AIR LIQUIDE MEDICINAL, S.L Y AIR LIQUIDE PRODUCCION, S.L.	Empresa
ALCATEL ESPAÑA, S.A. (ANTES ESTANDARD ELECTRICA, S.A.)	Empresa
ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A.	Empresa
ARCELOR CORRUGADOS GETAFE SL(ANTES ACERALIA REDONDOS GETAFE SL)	Empresa
ASOCIACION DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR NUEVO FUTURO	Empresa
CANAL DE ISABEL II	Empresa
AUTOTRANSPORTE TURISTICO ESPAÑOL S.A. (ATESA)	Empresa
AYUNTAMIENTO DE COLLADO-VILLALBA	Empresa
AZERTIA TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA	Empresa
BANCO DE ESPAÑA	Empresa
BP OIL ESPAÑA SA	Empresa
ASOCIACION DIAGRAMA INTERVENCION PSICOSOCIAL	Empresa
CEMENTOS PORTLAND SA	Empresa
ALCALA INDUSTRIAL	Empresa
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS	Estatal
DESPACHOS DE TECNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES	Estatal
INDUSTRIAS DE PERFUMERIAS Y AFINES	Estatal
EMPRESAS DE GESTION Y MEDIACION INMOBILIARIA	Estatal
COMERCIO DE PAPEL Y CARTON, ARTES GRAFICAS Y LIBRERIAS (CICLO)	Estatal
TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA	Estatal
AMBULANCIAS (TRANSPORTES DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS)	Estatal
DERIVADOS DEL CEMENTO	Estatal
ADMINISTRACIONES DE LOTERIAS Y SUS EMPLEADOS	Estatal
CAJAS DE AHORROS	Estatal
ELABORADORES DE PIZZAS Y PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO	Estatal
MENSAJERIA (EMPRESAS DE)	Estatal

	ámbito
PRENSA NO DIARIA	Estatat
CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERIA Y ESTETICA, ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTISTICOS	Estatat
AUTOESCUELAS	Estatat
ESTACIONES DE SERVICIO	Estatat
EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA	Estatat
ENSEÑANZA PRIVADA. CENTROS SIN CONCERTACION NI SUBVENCION	Estatat
EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AGENTES Y CORREDORES DE SEGUROS)	Estatat
INDUSTRIAS CARNICAS	Estatat
TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA	Estatat
EMPLEADOS DE NOTARIAS DE MADRID ,AVILA, GUADALAJARA, SEGOVIA Y TOLEDO	Estatat
INDUSTRIAS FOTOGRAFICAS	Estatat
ARTES GRAFICAS. MANIPULADO PAPEL Y CARTON, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES	Estatat
DESINFECCION, DESINSECTACION Y DESRATIZACION	Estatat
COMERCIO Y MANIPULACION DE FLORES Y PLANTAS	Estatat
INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS	Estatat
UNIVERSIDADES PRIVADAS CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACION DE POSTGRADUADOS	Estatat
INDUSTRIAS DE FERRALLA	Estatat
COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES PRODUCTOS QUIMICOS-INDUSTRIALES. DROGUERIA. PERFUMERIA. AFINES	Estatat
GRANDES ALMACENES	Estatat
AGENCIAS DE VIAJES	Estatat
SECTOR DE TELEMARKETING	Estatat
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL ETT	Estatat
OFICINAS DE FARMACIA	Estatat
REGULACION DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA MEDIANTE CONTROL DE HORARIO (O.R.A)	Estatat
BANCA PRIVADA	Estatat
INDUSTRIA QUIMICA	Estatat
CENTROS DE ASISTENCIA, DIAGNOSTICO, REHABILITACION Y PROMOCION DE MINUSVALIDOS	Estatat
EMPRESAS DE SEGURIDAD	Estatat
EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS	Estatat
CONSULTORAS (EMPRESAS) DE PLANIFICACION ORGANIZACION DE EMPRESAS Y CONTABLE (INCLUYE SERVICIOS DE INFORMATICA)	Estatat
MINORISTAS DROGUERIA, HERBORISTERIA, ORTOPEDIA Y PERFUMERIA	Estatat
RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO (ANTES RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD)	Estatat
CENTROS ASISTENCIALES Y DE EDUCACION INFANTIL	Estatat
APARCAMIENTOS	Madrid
PROFESIONALES DE LA DANZA EL CIRCO LAS VARIEDADES Y EL FOLKLORE	Madrid
ACTORES DE MADRID	Madrid
LIMPIEZA PUBLICA VIARIA (CAPITAL)	Madrid
MASAS Y PATATAS FRITAS	Madrid
MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE MERCAMADRID	Madrid
MAYORISTAS Y MINORISTAS DE JUGUETES, DEPORTES Y ARMERIAS DEPORTIVAS	Madrid
MERCADO CENTRAL DE MADRID (MAYORISTAS DE PESCADO)	Madrid
MERCADO DE VALORES	Madrid
MERCADOS DE DISTRITO DE CONCESION MUNICIPAL, CENTROS COMERCIALES DE BARRIO Y GALERIAS DE ALIMENTACION (ANTES MERCADOS PUBLICOS Y PRIVADOS)	Madrid
OFICINAS IMPORTACION Y EXPORTACION	Madrid

	ámbito
OFICINAS Y DESPACHOS	Madrid
OPTICA. (COMERCIO TALLERES FABRICACION ETC)	Madrid
LIMPIEZA DE CONTENEDORES HERMETICOS DE LA C..M.	Madrid
PREVENCION-EXTINCION DE INCENDIOS FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID	Madrid
INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS ACTIVIDADES Y AFINES	Madrid
PROTESICOS DENTALES	Madrid
RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD	Madrid
SERVICIO ESTACIONAMIENTO REGULADO (S.E.R.) APARCAMIENTO DE SUPERFICIE	Madrid
SIDEROMETALURGICAS (INDUSTRIAS)	Madrid
TINTORERIAS LAVANDERIAS ETC.	Madrid
TORREFACTORES CAFE Y SUCEDANEOS	Madrid
TRANSITARIOS DE MADRID	Madrid
TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA	Madrid
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	Madrid
TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA	Madrid
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LOS SERVICIOS DISCRECIONALES Y TURISTICOS. REGULARES ESPECIALES, REGULARES TEMPORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID	Madrid
PANADERIAS FABRICAS Y EXPENDEDORES DE PAN	Madrid
CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (COMERCIO E INDUSTRIA)	Madrid
ALQUILER VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR	Madrid
APARCAMIENTOS GARAJE ESTACIONES LAVADO Y ENGRASE	Madrid
CAMPO	Madrid
CINES (EXHIBICION)	Madrid
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	Madrid
COMERCIO DE CERAMICA, VIDRIO, ILUMINACION Y REGALO	Madrid
COMERCIO DEL MUEBLE	Madrid
COMERCIO PIEL	Madrid
COMERCIO RECAMBIOS Y ACCESORIOS AUTOMÓVILES	Madrid
COMERCIO TEXTIL	Madrid
COMERCIO VARIO	Madrid
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	Madrid
CONFECCION PELETERIA	Madrid
ACEITE Y DERIVADOS.(COMERCIO E INDUSTRIA)	Madrid
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	Madrid
DERIVADOS DEL CEMENTO	Madrid
DISTRIBUCION DE PRENSA Y REVISTAS	Madrid
EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS	Madrid
EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE JUEGOS COLECTIVOS DE DINERO Y AZAR (ANTES EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO)	Madrid
EMPRESAS DEPURACION AGUAS RESIDUALES DE MADRID	Madrid
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA	Madrid
HOSPEDAJE DE LE C..M.	Madrid
HOSTELERÍA Y ACTIVIDADES TURISTICAS	Madrid
INDUSTRIA DE LA MADERA Y CORCHO	Madrid
INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLASTICOS	Madrid
CONFECCION GUANTES PIEL	Madrid

Anexo IV:

V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Resumen

Recursos preventivos

Respecto a la Encuesta anterior (1999), se ha producido un incremento generalizado de los recursos preventivos existentes.

Ha aumentado la presencia y formación de los delegados de prevención, aunque aún hay un 44% de centros de trabajo de 6 ó más trabajadores en los que no existe dicha figura. Asimismo, la constitución del comité de seguridad y salud en el trabajo es un hecho en el 90% de las empresas de 50 o más trabajadores que tienen nombrado delegado de prevención.

El servicio de prevención propio está implantado en el 49% de las empresas de 250 o más trabajadores, y está acompañado, en el 30% de los casos, por un servicio de prevención ajeno. La figura del trabajador designado, aunque crece respecto a 1999, es aún un recurso poco frecuente. Existe en el 18,7% de los centros de trabajo y su formación también ha aumentado considerablemente. En la mayoría de las ocasiones, este servicio está compuesto por dos o más especialidades preventivas, habiéndose producido un cambio importante en su distribución respecto a la situación reflejada en 1999. Tanto en 1999 como en 2003, la especialidad más habitual es la seguridad en el trabajo, pero mientras en 1999 las otras tres ocupaban una segunda posición con frecuencias muy similares, en 2003 la medicina del trabajador ha pasado a ocupar la última posición y la ergonomía/psicosociología aplicada a ocupar el segundo lugar, muy cerca de la primera.

Los servicios de prevención mancomunados son la opción elegida por un 3,7% de las empresas, y en ellos también encontramos que las especialidades más frecuentes son la seguridad en el trabajo y la ergonomía/psicosociología aplicada.

La modalidad sin duda más relevante, en términos de frecuencia de aparición, es el servicio de prevención ajeno, que crece espectacularmente, pasando de un 39,2% en 1999 a un 73,4% en 2003. Es el elemento dominante del sistema preventivo español en la actualidad, y en un 83% de los casos está constituido por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para finalizar el panorama de los recursos preventivos existentes en nuestro país, hay que destacar que en un 8,9% de las empresas no se ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva (24,3% en 1999). Se trata de un colectivo de empresas que debe resolver esa falta de definición.

Integración de la prevención

Como se ha puesto de manifiesto con claridad en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa es uno de los requisitos fundamentales para lograr fomentar una auténtica cultura de la prevención; sin dicha integración no es posible asegurar unas condiciones de seguridad y salud adecuadas para los trabajadores.

Ese diagnóstico del legislador se ve confirmado por los resultados de la Encuesta que, aunque mejoran respecto a 1999, reflejan una falta de integración, ya que en un 30,5% de las empresas de Industria y Servicios no está establecida por el empresario la

obligación de que los mandos superiores e intermedios integren la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades y decisiones.

Actividades preventivas

Los resultados muestran un aumento notable de todas las actividades preventivas investigadas, y esto se ha producido en todos los sectores de actividad. Sin embargo, el grupo de empresas que indica no haber realizado ninguna actividad preventiva en los dos últimos años aún es del 14%, porcentaje que en 1999 era del 25%. La evaluación inicial de riesgos ha sido realizada, o está en proceso de realización, por el 61% de los centros de trabajo de Industria y Servicios. Es un dato insatisfactorio aún, pero es el doble que en 1999.

Un 34,5% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo se ha realizado durante el último año algún estudio específico de los riesgos para su salud y seguridad. Los aspectos estudiados con mayor frecuencia han sido los ligados a la carga física, posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos.

La vigilancia de la salud continúa siendo, como en 1999, la actividad realizada más frecuentemente. Así, a un 66,4% de los trabajadores se le practicó en el último año algún reconocimiento médico por parte de su empresa. Aunque la mayor parte de los trabajadores (58,2%) considera útil este reconocimiento, se detecta, desde 1997, un aumento del escepticismo respecto a su utilidad y relación con los riesgos de su puesto de trabajo.

La formación en temas preventivos ha aumentado respecto a la Encuesta anterior, ya que el porcentaje de trabajadores formados en el último año ha pasado del 15,9%, en 1999, al 29,8% en 2003.

Finalmente, la obligatoriedad de uso de equipos de protección individual en el trabajo habitual afecta al 40,5% de los trabajadores, no hallándose diferencias estadísticamente significativas respecto a la frecuencia encontrada en 1999 (38,5%).

Se constata una continuidad, respecto a Encuestas anteriores, en el esfuerzo inversor orientado a la renovación de material; fundamentalmente este esfuerzo se realiza por motivos de calidad y productividad y muy escasamente por seguridad y salud. A pesar de ello, el cumplimiento de los requisitos de seguridad exigidos a la maquinaria nueva ha aumentado muy sustancialmente respecto a años anteriores, aspecto muy importante por su incidencia en la siniestralidad.

Condiciones de trabajo

La carga física se caracteriza, según los trabajadores, por una presencia relevante de la necesidad de "mantener una misma postura" así como de "realizar movimientos repetitivos". El 79,3% de los trabajadores manifiesta sentir molestias asociadas a las posturas y esfuerzos derivados de su trabajo, especialmente en la zona baja de la espalda (40,9%), cuello (40%) y en la zona alta de la espalda (22,9%).

La falta de espacio, disponer de una silla de trabajo incómoda y tener que alcanzar herramientas u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos -o que obligan a estirar mucho el brazo-, son las quejas más frecuentes relacionadas directamente con el diseño del puesto de trabajo.

Las condiciones de seguridad se manifiestan en la percepción del trabajador del riesgo de sufrir un accidente de trabajo; en la actual Encuesta este riesgo es percibido por el 73,7% de los trabajadores, porcentaje muy similar al encontrado en ediciones anteriores. Respecto a las causas de dicho riesgo, frente a deficiencias concretas del

trabajo, la causa más citada continúa siendo el “exceso de confianza o de costumbre”, aunque su frecuencia es menor en el caso de respuesta espontánea que en el de respuesta sugerida. Esta focalización en factores personales, de difícil concreción y control, dificulta la identificación de otras deficiencias materiales y organizativas de mayor interés preventivo a las que incluso colabora a difuminar. Por eso es de destacar la continua tendencia a la disminución de dicha explicación, sin duda muy relacionada con el incremento de la información y formación de los trabajadores sobre aspectos preventivos.

Los contaminantes químicos presentes en el lugar de trabajo constituyen un problema creciente para la seguridad y salud de los trabajadores; desde la primera Encuesta (1987) hasta la actual, que es la quinta, los trabajadores que manifiestan “manipular” sustancias o productos nocivos o tóxicos, así como los que afirman “respirar” polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido el humo del tabaco), no han cesado de aumentar, siendo en la actualidad de un 22,3% y un 19%, respectivamente. Por otra parte, el 75,7% de los trabajadores expuestos por alguna de esas vías indica conocer los efectos perjudiciales de esas sustancias para la salud.

En lo que respecta a la carga mental, encontramos un incremento de la exigencia de mantener un “nivel de atención alto o muy alto”, así como de tener que mantener un “ritmo de trabajo elevado”. La “cantidad” de trabajo también ha aumentado respecto a 1999, decreciendo el grupo de los que la consideran normal y aumentando los que están agobiados por considerarla excesiva. Otro aspecto que también ha aumentado respecto a la Encuesta anterior es el relacionado con unas “consecuencias graves” de los posibles errores.

El conjunto de trabajadores que agrupa todas las dimensiones anteriores y que, por lo tanto, está sometido a exigencias elevadas en su trabajo constituye un 5,1% de los trabajadores, y presenta una frecuencia de los diferentes síntomas de carácter psicosomático (alteraciones del sueño, cansancio, dolor de cabeza, falta de concentración, irritabilidad, etc.) significativamente mayor que los trabajadores que no están sometidos a dichas exigencias.

Respecto al análisis de los factores psicosociales, podemos resaltar los siguientes resultados en relación con los obtenidos en ediciones anteriores de la Encuesta:

- Aumentan los “obstáculos a la comunicación” entre trabajadores mientras se trabaja, principalmente por el ritmo de trabajo a mantener y por la imposibilidad de poder desviar la atención del trabajo;
- Se mantienen las “buenas relaciones” entre compañeros y jefes;
- Se mantiene el bajo nivel de “autonomía” en todas sus dimensiones: orden de las tareas, método de trabajo, ritmo de trabajo y distribución o duración de las pausas en el trabajo;
- Aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen un horario a “turnos rotativos” (mañana y tarde o mañana, tarde y noche).

Una novedad de esta edición de la ENCT ha sido la inclusión de un capítulo dedicado a recabar información sobre las conductas violentas en el trabajo, un ámbito de interés creciente. Los tres tipos de conductas violentas más frecuentes son los siguientes:

- Violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo (1,93%)
- Discriminación sexual (0,73%) y
- Discriminación por la edad (0,57%).

Estas conductas violentas coinciden con las destacadas por la III Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo para el caso español.

En lo que se refiere al acoso psicológico al trabajador, se consideraron las siguientes conductas, sufridas en el trabajo durante los últimos doce meses:

- *Le ponen dificultades para comunicarse o que se comuniquen con él*
- *Le desacreditan personal o profesionalmente*
- *Le amenazan*
- *Otras conductas de este tipo*

Los resultados indican que un 2,8% de los trabajadores había sido objeto de estas conductas diariamente o al menos una vez por semana y que un 4,5% lo había sido al menos algunas veces al mes.

Daños a la salud

Se detecta una mayor morbilidad percibida respecto a 1999, en cuya explicación hay que considerar el agravamiento de ciertas condiciones de trabajo ya comentado y una mayor sensibilización de los trabajadores ante los temas de salud.

Hay un aumento significativo de la sintomatología psicosomática, respecto a 1999, especialmente en las diferentes ramas de actividad del sector Servicios.

El colectivo de trabajadores que manifiesta sufrir una sintomatología compatible con un cuadro de estrés es de un 5,3%, similar al encontrado en 1999.

Las consultas médicas relacionadas con el trabajo fueron motivadas principalmente por "dolores de espalda" y "cuello", reforzándose la información recogida en otros capítulos de la Encuesta en torno a problemas de este tipo. Las condiciones de trabajo con una carga física o mental excesiva comienzan por producir quejas y molestias en ciertas zonas del cuerpo, que provocan consultas médicas y más tarde o más temprano producirán un daño a la salud y una baja laboral.

El grado de molestia con las condiciones de trabajo es una información muy útil para complementar la visión de conjunto buscada. Dicho análisis muestra que los trabajadores se agrupan de manera similar a la encontrada en 1999, aunque la distribución de cada conjunto varía respecto a aquel año, ofreciéndonos un indicador sintético de evolución. Los cuatro grupos que aparecen son los siguientes:

- *"Buenas condiciones de trabajo": este grupo está compuesto por el 59% de los trabajadores, y ha disminuido respecto a 1999 (63,1%).*
- *"Malas condiciones de trabajo": significa el 6,9% de la población trabajadora y se mantiene constante respecto a 1999 (6,6%).*
- *"Molestias respecto a los factores psicosociales y la carga mental": este grupo está formado por el 15,4% de los trabajadores y ha aumentado respecto a 1999 (10,9%).*
- *"Molestias relacionadas con la carga física, el ruido, la temperatura/humedad y el riesgo de accidente": formado por el 18,7% de los trabajadores, no presenta diferencias estadísticamente significativas con la frecuencia hallada en 1999 (19,5%).*

Anexo V: Legislación Básica

Constitución Española de 1978. El artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Estatuto de los Trabajadores -Texto Refundido de 24 de marzo de 1995, en cuyo articulado se hace referencia a la salud laboral.

Art. 4, 2 d "los trabajadores... una adecuada política de seguridad e higiene.

Art. 5 d "los trabajadores tienen como deberes básicos observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten".

Art. 19. "Seguridad e higiene":

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. Las sanciones para este artículo se encuentran en el art. 45 LPRL.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. Se refleja el derecho del trabajador a participar en las inspecciones de seguridad e higiene. Este párrafo entra en correlación con los arts. 30 a 40 de LPRL.

4. Obligación del empresario de informar y formar en seguridad e higiene al trabajador, reflejo en art. 15 y siguiente de LPRL, así como en el reglamento 39/97.

5. Referido a los representantes de los trabajadores, cuando en el puesto de trabajo se observe una probabilidad seria y grave de accidente, entra en relación con el art. 21 de LPRL.

Art. 64, 1, 8 "el comité de empresa tendrá las siguientes competencias... conocer trimestralmente... los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan".

Art. 64, 1,9b "vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa..." (Art. 33 y siguientes de LPRL).

Ley General de la Seguridad Social. RD Leg. 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido. Establece el concepto legal de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, así como sus prestaciones.

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido. Reforma el art. 42 de la LPRL y deroga del 45 al 52.

Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Creada por OM de 9 de marzo de 1971, fue la norma básica que regulaba la Seguridad e Higiene en el Trabajo en España antes de la promulgación de la LPRL. Su vigencia es residual para algunas actividades no reguladas por los RD específicos. La LPRL dejó sólo en vigor el Título II: "Condiciones generales de los centros de trabajo y de los mecanismos y medidas de prevención". En la actualidad muchos de sus artículos ya han sido derogados por recientes RD.

Orden de 29 de noviembre de 1984 del Ministerio del Interior, por la que se aprueba el "Manual de Autoprotección. Guía para el desarrollo del Plan de Emergencia contra incendios y de evacuación de locales y edificios"

Ley de Prevención de Riesgos Laborales -ley 31/1995, de 8 de noviembre-, traspone la directiva marco 89/391/CEE (reformada por ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

- La LPRL es una Ley de principios, una ley marco de la seguridad y salud en el trabajo. Se ha dejado en manos del desarrollo reglamentario completar la regulación en la materia, con mayor fortuna en unos casos que en otros. Al tratarse de una ley de principios, sus preceptos son excesivamente largos, adolecen de falta de concreción.
- La LPRL es ley de naturaleza laboral, quiere ello decir que la regulación sobre seguridad e higiene en el trabajo es competencia exclusiva del Estado, así como los reglamentos que la desarrollan, sin perjuicio de que por las Comunidades Autónomas puedan ejercerse funciones para su ejecución.
- Es una ley que tiene el carácter de derecho mínimo, es decir, la ley establece el nivel mínimo de protección que, en el contrato o por negociación colectiva podrá ser mejorado, pero nunca empeorado.
- Consagra la terminología de accidente de trabajo y enfermedad profesional del LGSS.
- Su ámbito de aplicación se extiende, no solo a las relaciones laborales por cuenta ajena, comunes y especiales, previstas en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET), sino también a las relaciones de carácter administrativo o estatutario.
- Finalmente, la LPRL se refiere al concepto de prevención, es decir, anticiparse al riesgo y no reparar el daño.

Estructura normativa:

- Capítulo I: Objeto, ámbito y definiciones.
- Capítulo II: Política en materia de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.
- Capítulo III: Derechos y obligaciones.
- Capítulo IV: Servicios de prevención.
- Capítulo V: Consulta y participación de los trabajadores.
- Capítulo VI: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.
- Capítulo VII: Responsabilidades y sanciones.

Norma Básica de Edificación, NBE CPI-96, "Condiciones de protección contra incendios de los edificios", aprobada por RD 2.177/96, de 4 de Octubre.

Real Decreto 1.316/1989, de 27 de octubre sobre **protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo**.

Reglamento de los Servicios de Prevención. RD 39/97, de 17 de enero, modificado por RD 780/98, de 30 de abril. Se trata de la norma que regula los dos elementos básicos de la prevención: la evaluación de riesgos, y el control periódico (auditorías) de las condiciones laborales, organización, métodos y estado de salud de los trabajadores.

Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el **Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes**.

Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto de 2002, por el que se aprueba el **Reglamento electrotécnico para baja tensión**.

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Reales Decretos que han transpuesto directivas de la UE.

- *Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo (92/58/CEE Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo).*
- *Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (89/654/CEE Lugares de Trabajo).*
- *Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (90/269/CEE Manipulación Manual de Cargas).*
- *Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluye pantallas de visualización (90/270/CEE Pantallas de Visualización de Datos -PVD-).*
- *Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (2000/54/CE Exposición a Agentes Biológicos).*
- *Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (2004/37/CE Riesgos por Exposición a Agentes Cancerígenos y Mutágenos).*
- *Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (89/656/CEE Utilización de Equipos de Protección Individual -EPI-).*
- *Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (89/655/CEE Utilización de Equipos de Trabajo).*
- *Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (92/57/CEE Seguridad y Salud en las Obras de Construcción).*
- *Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal (91/383/CEE Seguridad y Salud de los Trabajadores Temporales).*
- *Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (98/24/CE Riesgos por Agentes Químicos).*

Están aún pendientes de transposición las siguientes directivas:

- *2003/88/CE Ordenación del tiempo de trabajo.*
- *2002/44/CE Riesgos derivados de Agentes Físicos (Vibraciones).*
- *2003/10/CE Riesgos derivados de Agentes Físicos (Ruido).*
- *2004/40/CE Riesgos derivados de Agentes Físicos (campos Electromagnéticos).*

Algunos convenios de la OIT ratificados por España

- *Convenio 148 de la OIT, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo. Adoptado el 20 de junio de 1977.*
- *Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores. Adoptado el 22 de junio de 1981.*
- *Convenio 162 de la OIT, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Adoptado el 24 de junio de 1986.*
- *Instrumento de Ratificación del Convenio número 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y de la acción inmediata para su eliminación, hecho en Ginebra el 17 de junio de 1999.*

ANEXO VI: ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

AÑOS	ATE- 1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Total										ENFERME. PROFS.		
													ACCIDENTES SIN BAJA
	ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA												
	Total	En jornada de trabajo				In itinere (1)				Con baja	Sin baja		
Total		Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales					
1995.....	626.268	589.661	578.110	10.543	1.008	36.607	34.174	2.092	341	512.752	5.838	167	
1996.....	655.575	616.237	604.570	10.685	982	39.338	36.815	2.201	322	557.271	7.069	175	
1997.....	720.303	676.644	665.181	10.393	1.070	43.659	41.139	2.136	384	601.637	8.440	260	
1998.....	804.843	752.882	741.162	10.649	1.071	51.961	49.055	2.486	420	681.266	10.428	636	
1999.....	930.151	867.772	854.923	11.739	1.110	62.379	59.339	2.578	462	740.853	14.119	636	
2000.....	1.004.454	935.274	922.785	11.359	1.130	69.180	66.059	2.676	445	796.962	17.261	597	
2001.....	1.032.278	958.493	945.480	11.992	1.021	73.785	70.713	2.625	447	856.253	20.281	935	
2002.....	1.024.402	948.896	936.071	11.721	1.104	75.506	72.477	2.576	453	885.300	22.292	1.507	
2003.....	977.013	899.737	887.309	11.395	1.033	77.276	74.390	2.434	452	838.823	23.803	1.898	
2004.....	961.240	876.596	865.167	10.474	955	84.644	81.616	2.540	488	745.590	22.964	4.579	
2004: (ENE-JUL).	547.873	500.304	493.578	6.178	548	47.569	45.746	1.508	315	410.992	14.342	2.542	
2005: (ENE-JUL).	591.695	537.603	530.948	6.047	608	54.092	52.425	1.428	239	396.066	15.579	2.582	
2004: FEB.....	70.072	64.509	63.544	866	99	5.563	5.350	189	24	31.557	1.958	414	
MAR.....	79.288	73.034	72.090	867	77	6.254	5.969	217	68	46.038	2.293	323	
ABR.....	90.209	81.232	80.203	953	76	8.977	8.581	301	95	74.068	2.157	317	

MAY.....	86.416	78.928	77.851	1.003	74	7.488	7.202	235	51	79.613	2.372	435
JUN.....	90.974	83.350	82.276	981	93	7.624	7.388	213	23	74.845	2.106	396
JUL.....	87.093	79.510	78.438	989	83	7.583	7.322	228	33	65.500	1.963	422
AGO.....	73.127	66.925	66.110	755	60	6.202	5.982	185	35	55.750	1.252	261
SEP.....	86.642	79.293	78.237	965	91	7.349	7.106	207	36	61.679	1.693	329
OCT.....	87.226	79.365	78.382	893	90	7.861	7.591	231	39	67.643	1.802	455
NOV.....	92.643	84.219	83.181	942	96	8.424	8.177	211	36	77.027	2.214	594
DIC.....	73.729	66.490	65.679	741	70	7.239	7.014	198	27	72.499	1.661	398
2005:												
ENE.....	73.163	66.120	65.223	812	85	7.043	6.816	196	31	53.257	1.677	258
FEB.....	83.292	75.329	74.375	880	74	7.963	7.710	214	39	52.723	2.310	386
MAR.....	83.493	75.718	74.824	814	80	7.775	7.568	182	25	52.402	2.570	415
ABR.....	87.545	79.974	78.989	906	79	7.571	7.328	209	34	61.576	2.429	382
MAY.....	90.436	82.250	81.163	992	95	8.186	7.941	210	35	60.199	2.498	424
JUN.....	88.459	80.543	79.641	815	87	7.916	7.656	215	45	56.693	2.380	399
JUL.....	85.307	77.669	76.733	828	108	7.638	7.406	202	30	59.216	1.715	318

(1) Se incluyen los accidentes consecuencia del 11-M de 2004