

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), y su normativa de desarrollo, tiene por objeto la prevención así como la determinación de garantías y responsabilidades, todo ello dirigido a establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Por ello, la prevención de riesgos laborales constituye un marco normativo que, por sus implicaciones sociales y económicas, necesita de una atención especial, tanto de la administración como de los empresarios y trabajadores del sector. En este proceso, el papel relevante que debe tener la negociación colectiva es clave.

A continuación, reflejaremos algunas de las intervenciones de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, para ver, con más claridad, el papel que le ha querido dar el legislador prevencionista.

En el art. 2.2. L.P.R.L., a la hora de abordar el objeto y carácter de la norma, dice lo siguiente: “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo y disponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

Este mandato se ve complementado en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (T.R.L.E.T), por el art. 3.1.c, del art. 84 párrafo tercero: “Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”, y el art. 85.1: “Dentro del respeto a las Leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores”.

En el art. 35.4 de la L.P.R.L., con respecto a los Delegados de Prevención, se establece: “No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse 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”.

De igual forma, en el art. 83, apartado 3, del (T.R.L.E.T.), se dice: “Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”.

Así, en los artículos 36 y 37 de la L.P.R.L., a la hora de abordar las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención, se constata el respeto a las disposiciones previstas en los Convenios Colectivos vigentes en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Prevención (disposición transitoria primera de la L.P.R.L.).

En el art. 21.1 del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (R.S.P.R.L.), en su segundo párrafo, se señala: “Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el art. 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada”.

En la disposición adicional séptima del R.S.P.R.L. se determina: “En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el art. 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores asignados, 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, 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 y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.”

Además, los agentes económicos y sociales han puesto de manifiesto la importancia de la negociación colectiva en materia de prevención, plasmándolo en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva donde se pone en evidencia la necesidad del convenio colectivo para el desarrollo de las disposiciones de la ley, así como las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir para su inclusión en los convenios colectivos.

Como consecuencia de lo anterior, un instrumento clave en el proceso puede y debe ser la negociación colectiva a nivel regional, donde se unifiquen las condiciones laborales y de seguridad y salud laboral, anulando, entre otros, los efectos negativos que provoca la competencia desleal en las licitaciones públicas. Es más, empresas y trabajadores están de acuerdo en la conveniencia de un ámbito de negociación colectiva regional, como mejor garantía para el establecimiento y cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud.

Igualmente, debe realizarse un diálogo y una búsqueda de fórmulas capaces de adaptar las circunstancias concretas del sector, desarrollando la negociación colectiva a través del poder normativo que le ofrece, y que hemos detallado anteriormente. Si se consigue esto, sería la prueba definitiva del proceso de interiorización de la normativa preventiva en el día a día de las relaciones laborales del sector de limpieza viaria.

2. RECOMENDACIONES

Nos encontramos ante un sector que no escapa al desarrollo de la descentralización productiva, más conocido como subcontratación. La Ley de Residuos, en concreto, establece: “Corresponde a los municipios, como servicio obligatorio, la recogida, el transporte y, al menos, la eliminación de los residuos urbanos...”.

Mayoritariamente, en nuestra región, los encargados de gestionar este servicio público son empresas privadas, regulando sus relaciones laborales a través de convenios colectivos de empresa.

Inicialmente, abordaremos las carencias detectadas en el sector, centrándonos sobre los aspectos donde se debe actuar preferentemente en el terreno de la prevención de riesgos laborales, y paralelamente afrontaremos el necesario papel de la negociación colectiva, a nivel de empresa o regional, como instrumento para contribuir a la adaptación preventiva de la realidad del sector en Cantabria.

2.1 LIMITADA PERCEPCION DEL RIESGO

La primera conclusión que se puede extraer es la limitada percepción del riesgo de todos los actores implicados en el sector (administración, empresas y trabajadores).

Este debe ser uno de los objetivos en la política preventiva, ya que si el riesgo es percibido por el trabajador existe una gran probabilidad de que no se materialice o concrete en un accidente de trabajo.

La percepción del riesgo debe transformarse en un hábito, siendo ésta la gran tarea que corresponde a la Administración, al empresario, a los técnicos de prevención y a los trabajadores, en cuanto primeros interesados.

No debemos olvidar la especial posición que juega la empresa como sujeto responsable en materia de seguridad y salud (art. 14.2 L.P.R.L.: “En el incumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”), y la encomienda constitucional a los poderes públicos (art. 40.2 C.E.: “Asimismo los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...”).

Del trabajo realizado (entrevistas, grupos de discusión,...) se desprende que los trabajadores desconocen la naturaleza del contenido, por ejemplo de los depósitos de residuos, con los consiguientes riesgos en caso de materiales peligrosos, y se detecta, además, una escasa conciencia de este peligro potencial que tienen muchos residuos. Esto se traduce en una escasa conciencia preventiva en el sector, además de las dificultades para desarrollar los temas de seguridad y salud laboral.

Existen algunos factores, entre otros, que pueden favorecer la percepción del riesgo:

- Formación (teórica y práctica) en los puestos de trabajo.
- Información, con instrucciones y comunicados claros y concretos sobre las materias a tratar.
- Concienciar y motivar a los trabajadores respecto a la prevención de riesgos laborales.
- Participación y consulta efectiva de los trabajadores y de sus representantes, donde la empresa debe facilitar, con respecto al plan de prevención, a la evaluación de riesgos, a la planificación de las actividades preventivas y a la actividad de seguimiento y verificación.

De igual forma existen factores que perjudican la percepción del riesgo:

- Subcontratación de obras y servicios.
- Trabajos a destajo.
- Monotonía en el trabajo.
- Concurrencia de empresas y falta de coordinación entre ellas.

2.2 FACTORES DE RIESGO

Es fundamental tener en cuenta la relación de factores de riesgo que son propios del sector y que, en la actualidad, no se contemplan en el proceso preventivo y, en los pocos casos en que se tienen en cuenta se infravaloran.

De igual forma, se observa un insuficiente desarrollo de una tipología de riesgo por tarea u oficio o perfil laboral específico dentro del sector. Otro aspecto es que el riesgo sigue estando identificado, básicamente, por el accidente.

2.3 EVALUACION DE RIESGOS

Las empresas, de forma mayoritaria, disponen de una evaluación de riesgos y, en algunos casos, incluso de planificación de la prevención, pero se ha podido detectar, tras un análisis de varias de estas evaluaciones, que son en todos los casos mejorables.

La elaboración de una evaluación de riesgos en una empresa, por sí misma, no modifica la seguridad y la salud de los trabajadores si no va acompañada, posteriormente, de una serie de medidas consecuentes por parte de la empresa. Si no se hace esto, únicamente sirve para crear una política empresarial preventiva que nos esta llevando a potenciar esa falta de percepción de los riesgos en el sector.

2.4 INTEGRACION

La integración de la prevención en la gestión empresarial es igualmente mejorable ya que, básicamente, existe, una vez más, un cumplimiento de los requisitos formales de la ley, pero sin traducirse en un arraigo real y tangible de la cultura preventiva en el sector.

Esta se debe implantar en el seno de la empresa a través de un plan de prevención, donde se involucren todos los niveles de la empresa.

2.5 VIGILANCIA DE LA SALUD

Debemos abordar la vigilancia de la salud como medida preventiva pues no debe quedarse exclusivamente en la realización de los reconocimientos médicos, que es lo que sucede ahora, debido a que éstos no proporcionan por sí solos una protección efectiva al trabajador.

Sólo a través de la vigilancia de la salud, una vez conocidos los resultados, el empresario debe llevar a cabo una serie de actuaciones dirigidas a la protección eficaz.

Deben establecerse reconocimientos médicos específicos, teniendo en cuenta los riesgos relacionados con el puesto de trabajo, pues la finalidad de la vigilancia es determinar el efecto de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

2.6 FORMACION E INFORMACION

Como hemos podido observar, existe un déficit en la formación de los trabajadores, tanto en el uso de las herramientas y maquinaria de trabajo como en el ámbito de la prevención.

De igual forma se ha constatado la necesidad de potenciar la formación e información, no sólo a los trabajadores sino a los propios empresarios.

Sería recomendable hacer una estimación de las necesidades de formación para cada empresa, con el fin de diseñar programas formativos acordes con el puesto de trabajo, teniendo en cuenta a cada trabajador.

Los conocimientos que se adquieran deben tener un carácter dinámico y sujeto a revisión periódica, evitando el desfase de los riesgos que se puedan presentar posteriormente.

La formación e información debe servir principalmente para modificar comportamientos susceptibles de generar un riesgo en el trabajo, creándose una relación entre conocimiento y forma de actuar.

3. BUENAS PRÁCTICAS DE SALUD LABORAL PARA SU APLICACIÓN EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Para instaurar unas buenas prácticas es imprescindible conocer el tipo de riesgos que pueden darse en la empresa. En el sector que nos ocupa, los principales grupos de riesgo que nos vamos a encontrar son:

- Riesgo de lesión músculo esquelética, derivado de la adopción de posturas incorrectas, de la deficiente manipulación manual de cargas por falta de información o falta de recursos.
- Riesgo de exposición a sustancias químicas o biológicas. Este riesgo se ve agravado por la circunstancia de que el trabajador desconoce si las sustancias que manipula o con las que está en contacto tienen carácter contaminante.
- Riesgo climático, en ciertos puestos de trabajo que desarrollan su tarea en la calle expuestos a la intemperie.
- Riesgo relacionado con el uso de máquinas: atropamientos, contusiones, cortes, ruido, etc...
- Riesgo psicosocial derivado del trabajo a turnos, nocturno, etc...

Todos estos tipos de riesgo tienen legislación propia que los regula pero en cualquier caso son susceptibles de mejora mediante negociación colectiva.

Recomendaciones de “buenas prácticas” a tener en cuenta en la negociación colectiva (un ejemplo que sirva de orientación), en alguno de los siguientes grupos:

3.1 PARTICIPACION Y REPRESENTACION

Los delegados de prevención son la figura especializada en materia preventiva, en el capítulo de crédito horario se iguala con el delegado de personal, por ello cuando se acumulan funciones sindicales parece razonable negociar un aumento de horas sindicales, de este modo proponemos una cláusula referida a los delegados de prevención, créditos horarios, etc...

“Los delegados de prevención elegidos por los trabajadores dispondrán del crédito horario que el Estatuto de los Trabajadores prevé para los representantes del personal en su art. 68.

Cuando la función del Delegado de Prevención recaiga en un representante del personal, el crédito horario asignado se aumentará en un XX% (25%, 30%, ó 2 horas, 4 horas, etc...)

La formación del delegado de prevención debería tener carácter prioritario

“Los delegados de prevención elegidos por los trabajadores recibirán un curso básico de Prevención de Riesgos conforme a lo dispuesto en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD. 39/97). La empresa se compromete a ofrecer la formación sobre riesgos generales y/o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones. Para su formación preventiva los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito específico de XX horas y 2 jornadas técnicas al año”.

Cláusula referida al coordinador de seguridad/prevención

“Se crea la figura de “Coordinador de Seguridad / Prevención” (de entre los Delegados de Prevención). Su labor preventiva específica se desarrollará en el marco de la coordinación de actividades empresariales”

Por lo que respecta al comité de seguridad y salud laboral

Regular su composición en la negociación y como punto interesante se puede incidir en la elevación del valor de sus “dictámenes”. La LPRL le reconoce carácter exclusivamente consultivo pero es factible que se dote a sus iniciativas o recomendaciones de un carácter “normativo” para la empresa de manera que cualquier acuerdo que emane de su seno sea de obligada aplicación.

“El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente. Se someterán a su consideración todos los aspectos de la actividad preventiva que sean propuestos por alguna de las partes (condiciones de trabajo, maquinaria, accidentalidad, medidas preventivas, planificación de la prevención, evaluaciones de riesgo, formación, etc...). Los acuerdos emanados del Comité de Seguridad y Salud serán de obligado cumplimiento para las partes y pasarán a formar parte del clausulado del presente convenio”.

3.2 PLAN PREVENTIVO

La obligación de elaborar un plan de prevención de riesgos cuyo instrumento fundamental es la evaluación inicial de riesgos y la posterior planificación de la actividad preventiva debe convertirse en un compromiso de firme ejecución por parte de la empresa.

La representación de los trabajadores puede tomar así el control del proceso desde el principio, implicando al/los delegado/s de prevención en el mismo. Es importante que la eliminación de los riesgos o la implantación de las medidas preventivas tengan un plazo de ejecución que puede integrarse o mejorarse en el Convenio Colectivo.

“Se elaborará, según indica la normativa, una evaluación inicial de los riesgos presentes en la empresa y a que puedan estar sometidos los trabajadores de la misma así como en otros centros de trabajo donde desarrollen su tarea.

En todo momento se contará con la colaboración del/los delegado/s de prevención de la empresa, tanto en el momento de decidir la entidad encargada de realizar la evaluación como en el transcurso de la evaluación misma.

“A resultas de la misma, se elaborará un plan de medidas de prevención para suprimir los riesgos que se detecten; si quedaran riesgos imposibles de suprimir se tomarán las medidas oportunas para su máxima reducción y se proveerá a los trabajadores de los medios de protección adecuados contra los riesgos residuales, dando prioridad a los medios de protección colectiva sobre los individuales.

El plan de medidas preventivas incluirá un calendario para la implantación de las medidas que en ningún caso irá más allá de: (mes) de (año). Los equipos de protección individual que sean necesarios se escogerán en todo caso atendiendo a la regulación recogida en el R.D. 773/97 de 30 de mayo”.

3.3 COORDINACION DE EMPRESAS

Siempre que exista concurrencia de empresas en un lugar de trabajo se multiplica el nivel de riesgo y sólo la coherencia entre los planes preventivos de todas ellas puede reconducir esos niveles.

La coordinación entre las empresas se convierte así en un arma preventiva que deben recoger los convenios, de manera que los trabajadores tengan la información necesaria para conocer y protegerse de los riesgos existentes en la empresa “huésped” que no van a ser iguales que los de la propia.

“La empresa se asegurará de que los trabajadores, con anterioridad al inicio de una tarea, tengan conocimientos de los riesgos a que pueden estar sometidos en el centro de trabajo perteneciente a otra/s empresa/s, poniendo a su disposición la evaluación de riesgos de las mismas o una relación de los riesgos existentes en aquellas.

A tal efecto, proporcionará, con carácter previo, la información y la formación necesarias para enfrentarse a dichos riesgos y para adoptar las medidas preventivas pertinentes, los equipos de protección que fueran precisos, así como la información suficiente sobre el manejo de los mismos.

La representación de los trabajadores dispondrá de una copia de la comunicación que se efectúe a las empresas externas, solicitando las evaluaciones de riesgo y sus medidas preventivas y la contestación de aquéllas”

3.4 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

No se trata aquí de usurpar las funciones de la dirección de la empresa pero sí de tener algo que decir en el terreno organizativo de los turnos, horarios, trabajo nocturno, etc.

La compensación con pluses de adversas condiciones de trabajo es obvio que no elimina el riesgo.

Por condiciones desfavorables de trabajo no solamente entendemos el trabajar con productos tóxicos y/o peligrosos y/o en contextos penosos, sino que debe considerarse también la influencia del trabajo nocturno, del trabajo a turnos que provocan efectos adversos para la salud. Se debe considerar la posibilidad de incluir medidas que mejoren las

condiciones de trabajo ponderando el beneficio para la salud con la posible pérdida de pluses.

“Se establecerá un sistema de turnos que permita una rotación rápida de ciclos cortos, estableciendo las jornadas de descanso tras el turno de noche. Los trabajadores que así lo soliciten irán abandonando paulatinamente los turnos, no participando del turno de noche a partir de los 40 años y trabajando solamente en un turno –de mañana o de tarde según su elección- a partir de los 45 años. Los turnos se establecerán al menos trimestralmente de manera que el trabajador los conozca con antelación suficiente y el calendario que se establezca le será entregado con al menos tres meses de antelación.”

3.5 FORMACION/INFORMACION

Existen claras necesidades de formación que se podrían paliar con cursos impartibles en este sector, por ejemplo:

- Manipulación manual de cargas.
- Agentes químicos/biológicos.
- Trabajo en equipo.
- Uso de equipos de protección individual.
- Manipulación de maquinaria.

Este sector está sometido a fuertes puntas de actividad en período de verano y en municipios costeros, lo que provoca un aumento de generación de residuos. Estas puntas de actividad se resuelven con contrataciones temporales por lo que no se cubren las necesidades de formación o bien se ofrecen cursos muy genéricos que coartan la lucha contra el riesgo. Es importante valorar “cuánta” formación es necesaria y recoger al menos unos mínimos específicos aplicables a todos los trabajadores y en horario laboral.

La información, tiene que ser una obligación estructurada, no basta que el trabajador más experto en el manejo de una máquina transmita sus conocimientos al empleado recién llegado.

“La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los manuales de operativa de las máquinas que usan habitualmente. Además, cuando así lo requiera la complejidad de un equipo de trabajo, se facilitarán cursos de adiestramiento para el uso de los mismos. Esto se realizará, en cualquier caso, con anterioridad a la incorporación del nuevo personal o de la adquisición de nuevo equipo. Se establecerá anualmente un calendario de formación con la participación del Delegado/s de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiera, donde se incluyan cursos específicos en determinadas materias (ej: manipulación manual de cargas, trabajo en equipo, contaminación agentes químicos, biológicos,...)

Estos cursos deben contar con una parte teórica y una parte práctica, y se desarrollarán, siempre que sea posible, en las mismas condiciones del puesto de trabajo habitual.

El trabajador estará en todo momento informado de los riesgos a los que pueda estar sometido al acceder a otras empresas en el desarrollo de su labor, para lo que deberá tener conocimiento de la evaluación de riesgos llevada a cabo en tales empresas.”

3.6 MANUAL DEL OPERARIO

Resultaría interesante elaborar un manual donde se describieran los puestos de trabajo “tipo” (aquellos que están sometidos a los mismos riesgos o similares), así como las medidas preventivas asociadas al mismo y los equipos de protección individual.

“La empresa elaborará con la colaboración del/los delegado/s de prevención y el Servicio de Prevención un Manual que recoja como mínimo los siguientes extremos:

- 1. Riesgos a los que puede estar sometido cada puesto de trabajo.**
- 2. Medidas preventivas que en cada puesto de trabajo tipo deben tenerse en cuenta y adoptarse**
- 3. Equipos de Protección Individual que deben usarse / tener disponible en cada puesto de trabajo tipo.**
- 4. Una copia de este manual será entregado a cada trabajador en función de su tarea concreta.”**

3.7 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI'S)

Es posible confundir ropa de trabajo con Epi's, debe quedar absolutamente claro qué se considera uniforme, ropa de trabajo y aditamentos varios que son más bien distintivos de la empresa y qué es un Equipo de Protección Individual, regulado en el Real Decreto 773/97, que debe tener su conformidad según la normativa y se rigen por una reglas de homologación (principalmente normas UNE-EN). Los EPIs son de uso obligado si el análisis de riesgo ha determinado su necesidad y no deben ser objeto de negociación ni de restricciones en su sustitución por deterioro.

La negociación colectiva es el ámbito apropiado para concretar el tipo de EPIs necesario, atendiendo no sólo a las características de protección genéricas sino también a las condiciones concretas de trabajo.

“La empresa, en colaboración con el/los delegado/s de prevención, elaborará unas fichas en las que se describan los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo tipo, en las que se incluyan la forma de uso, su nivel de protección y los riesgos contra los que protege, incluyendo si fuera posible una fotografía o gráfico en los que se identifique sin equívoco el modelo o modelos apropiados para cada tarea.”

3.8 TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Todas las actividades contienen trabajos con un mayor o menor grado de toxicidad, penosidad o peligrosidad, y estas no van a descender por la asignación de un plus.

Los principios preventivos definen la forma de afrontar la existencia de un riesgo: eliminar el riesgo, minimizar el riesgo residual, proteger contra los riesgos inevitables. Por ejemplo y utilizando otra máxima preventiva, puede reducirse la jornada de aquellos puestos cuyas condiciones de trabajo tengan alguna de las características citadas (tóxico, penoso, peligroso): disminuir la exposición supone disminuir el riesgo. También se podría evitar que las contrataciones temporales afectaran a este tipo de puestos.

Todo ello supone claro está, que se definan los puestos que tienen estas características así como la mecánica para asignar esa consideración a los puestos.

“Cuando la tarea de un determinado puesto de trabajo sea considerada como tóxica, penosa o peligrosa (según los criterios definidos en el art. XY de este CC), el empresario se compromete a adoptar todas las medidas para la supresión de esa característica del puesto mediante mejora de las condiciones de trabajo, cambio en los procesos de trabajo, mecanización de las tareas, etc... En tanto no se produzca la desaparición de los riesgos que convierten al puesto en tóxico, penoso y/o peligroso, el trabajador que lo desempeñe tendrá una jornada semanal de 35 (32, 30,...) horas. En ningún caso estos puestos serán cubiertos con personal eventual.”

3.9 VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.” (art. 22.1 LPRL)

Es decir, una verdadera vigilancia de la salud supone aplicar pruebas exploraciones y análisis específicos y ligados al puesto y tipo de tarea realizada y hacer seguimientos posteriores de cada caso concreto. A tal efecto se deberían diseñar protocolos específicos para cada tipo de desempeño (lesiones músculo esqueléticas, exposición a sustancias nocivas, sobrecargas musculares, movimientos repetitivos, etc...) que incluyan una periodicidad adaptada a cada caso.

“La empresa facilitará a cada trabajador reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos a que esté sometido según su tarea determinada. Para ello, se establecerán por los Servicios Médicos de la empresa los adecuados protocolos que prevean las pruebas analíticas y explorativas pertinentes según cada grupo de riesgo. Se efectuará un seguimiento médico de las lesiones y enfermedades que se deriven del desarrollo de la tarea. En todo caso se mantendrá la debida discreción respecto de los datos médicos según se establece en la normativa de protección de datos.”

3.10. CLAUSULAS PARA UN CONVENIO REGIONAL

Se puede contemplar la posibilidad de crear figura de “Delegados de Prevención Territoriales” así como la creación de una “Comisión Territorial Sectorial”, con representación paritaria, para estudiar y planificar la mejora de las condiciones de trabajo sobre asuntos de seguridad y salud.

“Comisión Regional de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales. Se constituye la Comisión de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales integrada por cuatro miembros, dos designados por la representación empresarial y dos por los representantes de los trabajadores. De entre ellos mismos, se designará presidente y secretario. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad. A las reuniones asistirán, como asesores invitados, con voz y sin voto, aquellos que en cada momento consideren oportuno las partes”

Se pueden acordar otros modelos de designación de los delegados de Prevención, así como su número y crédito horario. Donde no existan Comités de Seguridad y Salud se podría asimismo negociar el carácter vinculante de las consultas que se realizan por ley a los Delegados de Prevención.

“El Delegado/os de Prevención serán elegidos por y entre los Delegado/os de Personal, o si hubiese Comité de Empresa, entre los miembros de éste. No obstante, éstos pueden designar, por unanimidad, a otro trabajador de la plantilla que posea los conocimientos necesarios para poder ejercer las funciones de Delegado de Prevención previstas en la legislación. Igualmente, dispondrá del crédito horario al que tenga derecho la representación legal de los trabajadores en la empresa. Las consultas en el terreno preventivo, a las que venga obligada la empresa por ley, tendrán carácter vinculante y no el de mera consulta. En el caso de no alcanzar un acuerdo entre empresa y delegado de prevención, ésta no podrá adoptar la medida y deberá remitir la disconformidad, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a la Comisión Regional de Seguridad, para que resuelva en el plazo de cinco días. De no alcanzarse acuerdo en la misma, la empresa podrá adoptar la medida y los representantes de los trabajadores acudir a la instancia que crean oportuna.”

Se debe garantizar la participación del Delegado de Prevención en todo el ámbito preventivo. Este nexo corre el riesgo de diluirse cuando se produce la externalización de los Servicios de Prevención. La siguiente cláusula procura mantener el vínculo:

“Cuando las empresas tomen la decisión de externalizar los servicios de prevención, éstas vendrán obligadas, con carácter previo, a evacuar una consulta vinculante a los delegados de prevención, sobre la elección del mismo. De igual forma, en los cambios futuros que se puedan realizar de citado servicio, deberá realizarse nuevamente la preceptiva consulta.”

Superando lo previsto en la ley y atendiendo al menor “potencial” de negociación en empresas pequeñas se puede negociar en este ámbito la creación de comités de seguridad y salud en empresas por debajo de los 50 trabajadores.

“La Comisión Regional de Seguridad sectorial fijará unos índices de siniestralidad por empresas y, en el caso de que éstas, superen los citados índices, vendrán obligadas a crear un comité de seguridad y salud con las mismas funciones de los comités de seguridad y salud de las empresas de 50 o más trabajadores. En este comité participarán, como asesores, dos representantes de la Comisión Regional.”

4.- LEGISLACION APLICABLE

Indicamos a continuación leyes, decretos y otras normas que son de utilidad en el campo de la prevención de riesgos del sector:

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y su correspondiente Guía Técnica.
- Real Decreto 1495/1986, de 26 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de seguridad de las máquinas.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo y su correspondiente Guía Técnica.
- 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 y su correspondiente Guía Técnica.
- 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 dorso-lumbares, para los trabajadores y su correspondiente Guía Técnica.
- Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo y su correspondiente Guía Técnica.
- 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 y su correspondiente Guía Técnica.
- Real Decreto 485/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y su correspondiente Guía Técnica.

Asimismo pueden citarse otro tipo de normas como por ejemplo las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que se pueden consultar en el portal del INSHT.

(http://www.mtas.es/insht/information/Ind_temntp.htm#S)

Lugares de Trabajo: NTP 188, 481

Máquinas: NTP 10 a 14, 52, 53, 69, 70, 86, 169, 235, 552

Equipos de Protección Individual NTP 48, 49, 102, 156, 227, 228, 300, 301, 571, 572,...

Manipulación Manual Cargas NTP 77 a 79, 477

Ruido: NTP 193, 196, 270, 287, 503, 638

Agentes Biológicos: NTP 203, 376, 447, 473, 520, 539, 608, 636...

Agentes Químicos: NTP 166, 525, 547, 548, 553, 554, 555, 587, 637...

Señalización: NTP 3, 4, 35, 53, 188, 198, 51, 566...