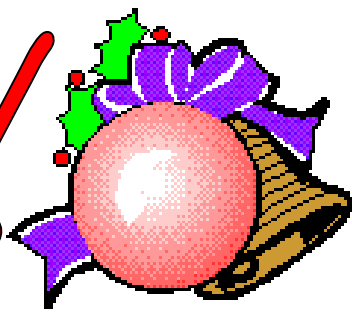


OBJETIVO CER



Boletín Electrónico

para el Delegado de Prevención



Con la financiación de:



EDITORIAL

TEMA DE INTERES

NOTICIARIO

ACTUALIDAD LEGISLATIVA

DIRECCIONES DE INTERES

PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

EL EXPERTO OPINA

**ENTREVISTA CON LOS
DELEGADOS DE...**

EN ESTE NÚMERO

- **EDITORIAL. SITUACIÓN PREVENTIVA DE LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN: LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.** (Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de U.G.T. – Castilla y León)

“El programa de asesoramiento a empresas y trabajadores de Castilla y León, conocido como “visitadores” arranca en junio de 2003 finalizando el pasado 15 de noviembre de 2005.

Han sido más de dos años y medio de trabajo, que nos ha permitido conocer el estado de la prevención de riesgos laborales de las empresas de la región a través de un exhaustivo diagnóstico...”

- **TEMA DE INTERES. LEY “ANTITABACO”, UN PROBLEMA O UNA SOLUCIÓN.**

El Congreso de los Diputados aprobó el pasado día 15 de diciembre, con amplio consenso por parte de todos los grupos parlamentarios, la Ley de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y Reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, conocida popularmente como “la Ley Antitabaco”. Esta Ley (Ley 28/2005 de 26 de diciembre) ha sido publicada el martes día 27 de diciembre de 2005, en el BOE nº 309, y entró totalmente en vigor el día 1 de enero de 2006.

- **NOTICIARIO.**
- **ACTUALIDAD LEGISLATIVA.**
- **DIRECCIONES DE INTERES.**
- **PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.**

Nuestro jefe, propietario de la empresa, nunca se ha preocupado por la Salud Laboral.

Hace unos días me contestó que iba a venir un familiar suyo para evaluar la empresa. Que era un técnico muy competente y que sabía mucho de estos temas pues acababa de finalizar un curso de prevención que había comenzado cuando acabó la carrera universitaria.

- **EL EXPERTO OPINA. EL SÍNDROME BURNOUT.**

La implantación de un sistema de autoprotección en la empresa es una necesidad para minimizar las potenciales consecuencias, tanto personales como materiales, derivadas de una situación de emergencia, y que además viene impuesto por la legislación vigente.

- **ENTREVISTA CON LOS DELEGADOS DE...:**

GALA

Boletín número

12

Año 2005

U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN
Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.
C/ Gamazo, 13, 47004 Valladolid
Tlf. 983 32 90 93 Fax: 983 32 90 16
E-mail: slaboral@castyleon.ugt.org

EDITORIAL

SITUACIÓN PREVENTIVA DE LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN: LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El programa de asesoramiento a empresas y trabajadores de Castilla y León, conocido como "visitadores" arranca en junio de 2003 finalizando el pasado 15 de noviembre de 2005.

Han sido más de dos años y medio de trabajo, que nos ha permitido conocer el estado de la prevención de riesgos laborales de las empresas de la región a través de un exhaustivo diagnóstico de los elementos clave de los sistemas preventivos, y más importante si cabe, contribuir de forma activa a la mejora de los sistemas de gestión preventiva de las

pymes, a través de un asesoramiento serio, riguroso y adaptado a sus necesidades.

Desde el inicio hasta el fin del programa se ha asesorado a **2650** empresas, que han demandado **5208** visitas. De las empresas visitadas, **2162** han recibido visitas de comprobación, y recibido los correspondientes informes de deficiencias.

El perfil estadístico de las empresas visitadas por estrato de plantilla y actividad responde a:

- 1.- El 92 % de las empresas asesoradas desde el inicio del programa han sido Pymes de menos de 50 trabajadores, alcanzando el 56% las de menos de 10.
- 2.- El 84% de las visitas se han concentrado en las 10 ramas de actividad de mayor siniestralidad de la región, siendo éstas:

ACTIVIDAD	%	II (2004) CYL
Fabricación de productos metálicos (estructuras metálicas, carpinterías metálicas, forja, embutición de metales, etc)	10	173,9
Industria de la alimentación y bebidas	12	194,8
Talleres de reparación de vehículos	12	-----
Construcción	4	126,7
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	5	100,5
Transporte terrestre	2	69,2
Fabricación de muebles	4	89,9
Fabricación de productos de caucho y plásticos	1	54,2
Fabricación de madera y corcho	4	130,3
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	1	89,7

Conclusiones:

La prevención de riesgos laborales, como acción a desarrollar en el seno de las empresas, tiene que integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten. Cuando hablamos de Plan de prevención nos estamos refiriendo al documento preventivo “integrador” que tras la reforma del marco normativo de diciembre de 2003, resulta obligatorio.

Los datos que a continuación presentamos resultan reveladores porque nos pueden indicar el ritmo de acomodación a la normativa reciente.

En el 2004 el 48% de las empresas no disponían del plan de prevención. Tras la comprobación efectuada a estas empresas observamos como se ha reducido el porcentaje en un 58%.

Si el año pasado constatamos cuantitativamente que “cuanto menor es la empresa mayores son las carencias preventivas”, este año, a la vista de los datos podemos afirmar que **“la repercusión del asesoramiento de los técnicos de UGT en las empresas visitadas ha sido mayor en las de 6 a 11 trabajadores que en el resto”**.

Como prueba de ello observamos que:

- En empresas de hasta 5 trabajadores, el porcentaje de empresas que cuentan con plan de prevención ha aumentado en el 2005 en un 77,57%.
- En empresas de 6-10 el incremento es del 81%.
- De 11 a 49 trabajadores el incremento es del 60%,
- Y en aquellas empresas de más de 50 trabajadores, el incremento representa el 37%.

Por lo que se refiere al **contenido del plan de prevención** (conforme a lo establecido en la reforma de la LPRL), los aspectos formales de prácticas, procedimientos y funciones aparecen contemplados en 3 de cada 4, sin embargo los recursos necesarios tan sólo en 6 de cada 10.

Consideramos que este aspecto es de los más importantes por cuanto deja ver la proyección real que el Plan de Prevención tiene en la gestión de las empresas. Proyectar los recursos en este documento supone que su desarrollo será efectivo. Por tanto, a juzgar por los datos corremos el riesgo de que este documento constituya un papel preventivo más, como ha sucedido con la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva, pero sin la menor influencia sobre la realidad de la empresa.

Si lo que se pretendía tras la reforma normativa era evitar la excesiva burocratización de la prevención, a través de un documento integrador, todo parece indicar que el efecto logrado ha sido justo el contrario.

EDITORIAL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “los instrumentos esenciales para la aplicación y la gestión del plan de prevención son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva”, que se realizará con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo”.

El referido artículo agrega otros apartados relativos a la planificación de la actividad preventiva cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, con objeto de eliminar, controlar o reducir los referidos riesgos, pero estos aspectos son objeto de análisis en el apartado de “Planificación de la actividad preventiva”.

Más allá de verificar la mera existencia o no de la evaluación de riesgos, hemos analizado si la evaluación se adapta a la realidad de la empresa (es decir si es efectiva o tan sólo documentada), si contempla todas y cada una de las situaciones de riesgo de la empresa y si su control se realiza de forma periódica.

En el año 2004 un 17% de las empresas visitadas carecían de evaluación de riesgos. En la visita de comprobación hemos constatado un descenso del 55%, careciendo de dicho documento el 7,49%.

Por estrato de plantilla, de nuevo **son las empresas de menos hasta 10 trabajadores las que mejor comportamiento han tenido**, las más receptivas al asesoramiento recibido. De forma que en empresas de hasta 6 trabajadores se ha producido un incremento del 23% de empresas que ya cuentan con evaluación; **en empresas de 6 a 10, el incremento es del 27%**.

Por tanto, hemos influido más en la micropyme que en el resto de empresas.

Cuando bajamos a analizar si la evaluación de riesgos es un mero documento administrativo o por el contrario tiene proyección real en la empresa, los datos que arrojaba la segunda fase del programa eran muy alarmantes. Así, de las empresas asesoradas en el 2004 cerca de la mitad (el 49%) poseía una evaluación de riesgos ficticia, sin adaptación a la realidad y necesidades de la empresa. Se trata, en su mayoría, de evaluaciones de riesgos absolutamente genéricas que responden a una “plantilla” o “formulario tipo” más que a las necesidades de las empresas, siendo producto de la excesiva externalización de la prevención.

Tras el asesoramiento de nuestros técnicos podemos observar que esta situación ha mejorado. En la visita de comprobación constatamos que las evaluaciones han mejorado sustancialmente, situándose en un 66% las que responden a las necesidades y realidad de la empresa, lo que supone una reducción del 30% respecto a las que son un simple documento. Sin embargo esta mejoría no puede llevarnos a la euforia puesto que para un tercio sigue siendo un documento más, que a la empresa puede servirle para sortear una posible sanción administrativa pero de ningún modo para desarrollar una acción preventiva eficaz y auténtica.

En el año 2004 constatamos que en este caso las empresas con plantillas por encima de los 11 trabajadores eran en el punto de inflexión en cuanto a la proyección “real” o “ficticia” de la evaluación de riesgos, es decir, era a partir de ese estrato donde la proyección real de la evaluación de riesgos superaba el 50%. En las visitas de comprobación, si analizamos por estrato de plantilla qué empresas han mejorado más, observamos como efectivamente, **en las empresas de hasta 10 trabajadores la mejora ha sido mayor que en el resto**. De nuevo se aprecia la tendencia de que

EDITORIAL

las micropymes han evolucionado a un ritmo mayor que las pymes, de forma que el asesoramiento de los técnicos ha tenido mayor influencia en estas pequeñas empresas.

Otro de los indicadores que hemos tenido en cuenta para valorar si la evaluación de riesgos se adapta a la realidad de la empresa o no, ha sido el propio **contenido de las evaluaciones de riesgos examinadas**.

En este orden de cosas los datos demuestran que:

1. Si en el 2004 el 40% de las evaluaciones revisadas no identificaba a los trabajadores, lo que supone un incumplimiento del art. 16.2 a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el 2005 se reduce a un 30%, es decir, se produce un descenso del 14%. Este **descenso resulta insuficiente** dada la importancia de determinar qué trabajadores ocupan cada puesto para vincularlo con la vigilancia de la salud.
2. Si en el 2004 el 13% de los puestos de trabajo ocasionales (mantenimiento, reparación, actividades esporádicas, etc) no se evalúan, en las visitas de comprobación el porcentaje se mantiene. **Es decir, nos encontramos con un factor que no ha mejorado**. En consecuencia no se evalúan todos y cada uno de los puestos de trabajo (art. 4.1 RSP).
3. Si en el 2004 el 18,22% de las evaluaciones no contemplaban aquellas zonas que ocasionalmente ocupan puestos de trabajo que no son fijos en la empresa, en el 2005 este aspecto mejora ligeramente, pero sigue resultando **insuficiente**.
4. Si en el 2004, el 66% de las evaluaciones no han tenido en cuenta las características del trabajador, en el 2005 se reduce el porcentaje en un 58,21%, es decir muy por debajo de lo deseable. **Se trata por tanto de otro de los problemas más importantes de las evaluaciones**, la no consideración de las características del trabajador que lo ocupa.
5. Si en el 2004 el 69% de los casos en los que hay presencia de trabajadores especialmente sensibles, no son tenidos en cuenta a la hora de evaluar el puesto de trabajo, en el 2005 la proporción se reduce a un 58,21%. Además de un incumplimiento del artículo 25 LPRL, se trata de un **aspecto muy deficitario que requiere su inmediata corrección**.
6. Si en el 2004, el 69% de los casos en los que hay presencia o ha habido presencia de trabajadoras embarazadas, no aparece contemplado en la evaluación de riesgos, en el 2005 se reduce en un 22% este porcentaje, presentado esta deficiencia un 59% de las evaluaciones referidas. Dado que lo que está en juego es la salud de la madre o del feto, nos parece que **esta deficiencia debe subsanarse cuanto antes**.
7. El 96% de las evaluaciones SI recogen los resultados, así como las medidas preventivas establecidas al efecto. Esto se debe a que la mayoría de los SPA utilizan unas plantillas estandarizadas de evaluación que incluyen las medidas preventivas propuestas, pero ni mucho menos significa que el 96% de estas evaluaciones desarrollen o adopten las medidas preventivas propuestas. Este aspecto no ha sufrido variaciones del 2004 al 2005.ç
8. Si en el 2004, el 34% de las instalaciones que reglamentariamente deberían ser revisadas o inspeccionadas no cumplieron con esta obligación, en el 2005 apenas cambia la tendencia, puesto que de aquellas aún el 27% siguen sin revisarse.

EDITORIAL

9. Si en el 38% de los casos, los riesgos higiénicos no habían sido evaluados correctamente, es decir realizando las mediciones oportunas para determinar el nivel de riesgo del puesto, observamos con cierta preocupación que en el año 2005 este porcentaje tan sólo se ha reducido en un 9%. En definitiva, 1 de cada 3 evaluaciones en las que aparecen riesgos higiénicos carecen de valoración específica. Por tanto, **nos encontramos con otra irregularidad que debe ser solucionada de inmediato.**

Por lo que se refiere a las **actualizaciones y/o revisiones de las evaluaciones de riesgos**, si en el año 2004 el 36% no se han revisado ni actualizado, aún cuando hayan concurrido alguna de las situaciones que contempla el artículo 16.2 b) y artículo 16.3 de LPRL y artículo 4.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en el 2005 todavía el 31% seguían sin revisarse. **Cerca de un tercio de las evaluaciones se mantienen en las mismas condiciones que cuando se realizaron.**

Por tanto, todo parece indicar que un tercio de las empresas consideran la evaluación de riesgos como un fin en sí misma y no como un medio para alcanzar un fin: controlar los riesgos para evitar daños a la salud derivados del trabajo (accidentes y enfermedades profesionales).

Por estrato de plantilla observamos que la tendencia expuesta en las visitas de comprobación (mayor receptividad de las pymes), en este caso se invierte, es decir a medida que aumenta el tamaño de la empresa, más frecuentes son las revisiones y/o actualizaciones, con un aumento del 14% en las empresas de 6 a 49 trabajadores.

En las empresas de menos de 6 trabajadores no se experimenta mejoría, por lo que **deben intensificarse los esfuerzos para que estas empresas entiendan la necesidad de actualizar sus evaluaciones**, que en definitiva son el instrumento de desarrollo del Plan de Prevención, y en consecuencia, de la integración de la prevención en toda la gestión empresarial.

La conclusión a la que llegamos es que la integración de la prevención de riesgos en la gestión empresarial no se está produciendo al ritmo deseado. Las evaluaciones de riesgos son incompletas, no contemplan todos y cada uno de los puestos de trabajo, ni la totalidad de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Además tampoco tienen en cuenta las características de los mismos.

Se trata de cuestiones que deben ser solucionadas por los servicios de prevención que auxilian a estas empresas, puesto que el proceso de evaluación es desarrollado por ellos.

Resulta cuanto menos curioso observar como aquellos aspectos que dependen de la empresa (integración, organización, etc), han sufrido cambios notables y positivos a diferencia de los aspectos que dependen directamente de personas ajenas a la empresas que apenas han mejorado.

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.
U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN.**

TEMA DE INTERES

LEY "ANTITABACO", UN PROBLEMA O UNA SOLUCIÓN.

El Congreso de los Diputados aprobó el pasado día 15 de diciembre, con amplio consenso por parte de todos los grupos parlamentarios, la Ley de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y Reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, conocida popularmente como "la Ley Antitabaco". Esta Ley (Ley

28/2005 de 26 de diciembre) ha sido publicada el martes día 27 de diciembre de 2005, en el BOE nº 309, y entrará totalmente en vigor el día 1 de enero de 2006.

La Ley nace con un claro objetivo, se pretende evitar el inicio en el hábito tabáquico al mismo tiempo que se trata de garantizar el derecho de los no fumadores a no respirar aire contaminado por humo de tabaco. Otro de los objetivos es lograr de una forma más fácil el abandono de este hábito.

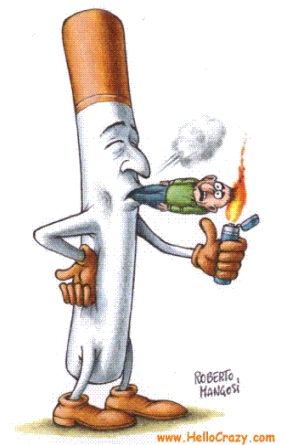
En España se hacía necesario la existencia de una Ley que ratificase la Directiva 2003/33/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de mayo de 2003, relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros en materia de publicidad y de patrocinio de los productos del tabaco, asimismo la legislación española debía dar cumplimiento a Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco. Esta actuación legislativa debía estar en sintonía con la Estrategia Europea para el control del Tabaquismo 2002 de la región de Europa.

Este nuevo texto legislativo sustituirá a la normativa hasta ahora en vigor en nuestro país dando un giro de 180º, ya que era una de las más permisivas de la Unión Europea, de este modo la Ley establecerá limitaciones a la venta y suministro de los productos derivados del tabaco, a su consumo y a la publicidad, promoción y patrocinio, así como tipificará las infracciones a esta normativa y las sanciones correspondientes a cada una de ellas.

Toda la Ley resulta una novedad importante pero, desde el plano laboral, lo que más interesa destacar, por las consecuencias que va a generar, son las Limitaciones al Consumo de Tabaco.

La nueva Ley define los lugares en los que se limitará el consumo de tabaco. En este sentido hace la distinción clara de los lugares donde esta totalmente prohibido fumar y los lugares donde se permitirá habilitar zonas para fumadores.

Así, según lo establecido en el artículo 7 de la Ley estará **totalmente prohibido fumar** en **centros de trabajo públicos y privados, salvo en los espacios al aire libre; centros y dependencias de las administraciones públicas y entidades de derecho público; centros y establecimientos sanitarios;**



TEMA DE INTERES

centros docentes y formativos; instalaciones deportivas y espectáculos públicos siempre que no sean al aire libre; zonas destinadas a la atención directa al público; centros comerciales, incluyendo grandes superficies y galerías (siempre que no estén situados o tengan zonas situadas al aire libre); centros de atención social para menores de 18 años; centros de ocio o esparcimiento en los que se permita la entrada a menores de 18 años, salvo los espacios al aire libre; centros culturales, bibliotecas, museos, etc.; salas de fiesta o de uso público en general durante el horario en el que se permita la entrada a menores de 18 años; áreas donde se elaboren, transformen, preparen o vendan alimentos; ascensores, cabinas telefónicas, cajeros automáticos y otros espacios de uso público de reducido tamaño (menores de cinco metros cuadrados); vehículos o medios de transporte colectivo; todos los espacios del transporte suburbano, salvo los que estén al aire libre; transportes ferroviarios y marítimos (excepto en dependencias al aire libre); aviones y estaciones de servicio.

Ante esta situación, prohibición total de fumar en centros de trabajo salvo los que estén al aire libre, es preciso mantener una postura clara y firme que permita crear un ambiente laboral saludable.

Aún así el artículo 7 de la Ley, donde se establecen los lugares donde existe prohibición total de fumar, plantea una serie de excepciones que generan dudas por su difícil interpretación. Para explicarlo ponemos el siguiente ejemplo:

¿Si está permitido fumar en los centros de trabajo que estén al aire libre (art.7 a)), puede un jardinero fumar en los jardines de un centro educativo? O por poner otro ejemplo, ¿puede un enfermero/a o un/a médico fumar en la azotea de un hospital mientras espera el helicóptero que traslada a un enfermo? La pregunta que incluye a estas dos sería ¿quién o cómo se define los límites de un centro de trabajo de aquellos en los que ni siquiera se puede fumar al aire libre?



En el apartado l) del artículo 7 se prohíbe totalmente fumar en áreas o establecimientos donde se elaboren, transformen, preparen, degusten o vendan alimentos. ¿A qué tipo de establecimientos se está refiriendo?, ¿a bares al aire libre?, por ejemplo, ¿a mercados al aire libre?, ¿o a industrias de la alimentación? Las tres posibilidades son posibles. Las situaciones increíbles que se pueden dar, al menos en dos de ellas, las dejamos a la imaginación del lector.

U.G.T. apuesta por el diálogo y la sensibilización para conciliar los derechos de los fumadores y no fumadores en las empresas.

La forma de conciliar ambos derechos pasa necesariamente por establecer mecanismos de cooperación entre los empresarios y los representantes de los trabajadores.

Independientemente de que desde la Unión General de Trabajadores se considera al tabaquismo como una drogodependencia y opina que como tal debería tratarse, el sindicato apuesta por la

TEMA DE INTERES

difusión y la sensibilización de los riesgos del tabaquismo, facilitando programas de intervención para aquellos trabajadores que deseen dejar el hábito del tabaquismo y regulando las pausas para aquellos trabajadores que no deseen hacerlo.

El sindicato comparte los criterios de la Organización Mundial de la Salud sobre que el consumo de tabaco es causa de mortalidad, morbilidad y discapacidad así como también las conclusiones de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC) que considera el aire contaminado por humo de tabaco como carcinógeno para los humanos. A la vista de estos criterios resultan evidentes las consecuencias negativas del consumo de tabaco.

Esta restricción, que entrará en vigor el 1 de enero del próximo año 2006, puede generar situaciones conflictivas en el seno de las empresas. Es, con respecto a este tipo de situaciones, donde el sindicato debe demostrar que, frente a los conflictos laborales, el diálogo prima sobre cualquier otro tipo de solución.

Las posibles situaciones conflictivas a las que hacemos referencia, al margen de las dudas planteadas en los párrafos anteriores, pueden darse por varias razones:

- ¿Van a permitir las empresas que los trabajadores que no quieren dejar de fumar lo sigan haciendo, aunque tengan que hacerlo fuera del centro de trabajo? ¿Asumirán todas las pausas que estos trabajadores deberán hacer para salir a fumar fuera del centro de trabajo?
- En las selecciones de personal, ¿primará el criterio de no ser fumador? ¿Se convertirá este criterio en un acto discriminatorio a la hora de contratar un trabajador? (recordemos que fumar tabaco sigue siendo una actividad totalmente legal).
- ¿Se creará un clima laboral enrarecido entre los compañeros que fumen y los que no fumen?
- ¿Cómo se puede establecer un sistema de pausas? ¿Cómo se puede regular la necesidad de fumar?

Surgen numerosos interrogantes. La aplicación estricta de la Ley conlleva la toma de decisiones por parte de la empresa que afectarán, sin ningún género de dudas, a los trabajadores, a la productividad, al ambiente laboral y, en general, a las condiciones de trabajo.

La negociación con los representantes de los trabajadores se hace imprescindible y máxime si tenemos en cuenta que es labor de éstos es velar por los derechos de los trabajadores en general y por la seguridad y salud de los trabajadores en especial, y que la relación empresas-cumplimiento de la normativa no siempre se da.

En este sentido la labor sindical debe estar centrada en conseguir preservar el derecho de los no fumadores de no respirar aire contaminado por humo de tabaco y en preservar el derecho de los fumadores a no dejar de fumar. Difícil reto si tenemos en cuenta que el debate de la norma ya ha

TEMA DE INTERES

generado discusiones en las que se evidencian posturas irreflexivas e incluso intolerantes por uno y otro colectivo.

Al margen de todo esto, también cabe destacar el régimen de infracciones y sanciones, donde a buen seguro se van a originar del mismo modo situaciones conflictivas y numerosas interrogantes.

La infracción por fumar en un lugar donde no está permitido fumar o fuera de las zonas habilitadas para ello se considerará infracción leve. Si existe una acumulación de tres faltas de este tipo será considerada como falta grave. La primera duda surge en torno al periodo en el que se acumularán la tres faltas leves, ¿existe un periodo de tiempo? ¿es el tiempo en el que prescriben las faltas leves (6 meses)?

Al margen de la infracción y de la sanción contenida en esta norma, el trabajador que fume en un lugar no permitido estará incurriendo en un incumplimiento laboral descrito en el Régimen Disciplinario de cada empresa. Esto también puede generar un ambiente laboral enrarecido como consecuencia de las posibles sanciones, situación nada agradable para ninguna de las dos partes de la relación laboral.

Además de estas dudas surgen otras como por ejemplo:

- ¿Quién es el órgano administrativo competente para resolver el procedimiento sancionador por infringir esta norma?
- ¿Ante quién se puede interponer una denuncia por entender que los derechos individuales están siendo vulnerados?
- En un centro de trabajo donde existan trabajadores de otras empresas, ¿cómo puede ejercer el poder disciplinario sobre trabajadores que no están contratados directamente por su empresa?

A falta del desarrollo normativo que permita el desarrollo y ejecución de esta Ley, competencia de la Comunidades Autónomas en cada uno de sus respectivos ámbitos territoriales, son muchas las dudas que suscita esta norma.

Repetimos que la negociación y el diálogo en el seno de las empresas es el camino obligado para ejecutar una norma que nace con tantos interrogantes y a falta de concretarse aspectos tan importantes como quién es el órgano sancionador.

Para terminar sólo queremos apuntar un interrogante más. Si, tal y como se establece la disposición de motivos de la nueva Ley, el aire contaminado con humo de tabaco es carcinogénico en los seres humanos, ¿tendrán los establecimientos donde esté permitido fumar que vigilar por la seguridad y salud de sus trabajadores según se establece en la Ley de Prevención y en la normativa específica sobre agentes cancerígenos (R.D. 665/1997)?

NOTICARIO

- El día 27 de diciembre de 2005 ha sido publicada la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. Esta norma trae consigo numerosos interrogantes que pueden generar conflictos en el seno de las empresas.
- El análisis de los datos obtenidos en el Programa de Asesoramiento a empresas y trabajadores de Castilla y León revela, entre otros muchos datos, que son las micropymes (empresas de menos de 6 trabajadores) las más receptivas al asesoramiento prestado por los técnicos de U.G.T., observándose un mayor ritmo de evolución en el cumplimiento de la normativa relativa a la Salud Laboral.

DIRECCIONES DE INTERES



ACTUALIDAD LEGISLATIVA

Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. (BOE nº 309. 27-12-2005).

Orden TAS/4053/2005, de 27 de diciembre, por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno. (BOE nº 309. 28-12-2005).

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO. ORDEN EYE/1681/2005, de 19 de diciembre, por la que se convocan para el año 2006 becas para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral, previstas en el acuerdo para la prevención de riesgos laborales en Castilla y León, para Licenciados y Diplomados Universitarios. (Continúa en Suplemento) (BOCYL nº 246, 23-12-2005)

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO. ORDEN EYE/1682/2005, de 19 de diciembre, por la que se convocan para el año 2006 subvenciones destinadas a la formación de trabajadores, empresarios, autónomos, mandos intermedios y delegados de prevención en materia de seguridad y salud laboral, previstas en el acuerdo para la prevención de riesgos laborales en Castilla y León. (Continúa en Suplemento) (BOCYL nº 246, 23-12-2005)

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO. ORDEN EYE/1683/2005, de 19 de diciembre, por la que se convocan para el año 2006 subvenciones para la mejora de las condiciones de trabajo en empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León destinadas a la adquisición, adaptación o renovación de máquinas y equipos de seguridad. (Código de Registro de Ayudas TRA011). (Continúa en Suplemento) (BOCYL nº 246, 23-12-2005)

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO. ORDEN EYE/1684/2005, de 19 de diciembre, por la que se convocan para el año 2006 subvenciones destinadas a la formación en materia de prevención de riesgos laborales y para el desarrollo de medidas que tengan por objeto la seguridad y salud laboral. (Continúa en Suplemento) (BOCYL nº 246, 23-12-2005)

PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

PREGUNTA:

Antes de realizar mi consulta me gustaría agradecer iniciativas de este tipo que nos ayudan a los Delegados de Prevención a realizar mejor nuestras funciones en esta materia tan extensa y compleja.

Soy Delegado de Prevención de una empresa de 8 trabajadores dedicada a almacenar productos de alimentación.

Nuestro jefe, propietario de la empresa, nunca se ha preocupado por la Salud Laboral. Poco a poco he ido consiguiendo que entendiese que, además de ser una reivindicación lógica de los trabajadores, es una obligación empresarial establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en otras muchas normas más relacionadas con ésta.

Hace unos días me contestó que iba a venir un familiar suyo para evaluar la empresa. Que era un técnico muy competente y que sabía mucho de estos temas pues acababa de finalizar un curso de prevención que había comenzado cuando acabó la carrera universitaria.

A mi no me da mucha confianza esto de que sea familiar suyo y de que acabe de terminar un curso de prevención. Me gustaría saber si esta persona puede realizar la Evaluación de Riesgos o no.

Gracias por adelantado.

RESPUESTA:

Tenemos que empezar agradeciéndote que utilices este medio para formular tu consulta ya que su resolución, al estar a la vista de otros Delegados, puede tener una repercusión positiva en la solución de algún problema parecido que les afecte a éstos últimos.

Realizar la Evaluación de Riesgos de una empresa (sea del tamaño que sea y del tipo que sea) recurriendo a una persona ajena a la empresa y que prestará sus servicios mediante un encargo de tipo profesional (mediante un contrato mercantil, abonándose sus servicios mediante el pago de honorarios profesionales) **es una práctica irregular**. Suponemos que esto es lo que pretende tu empresario ya que esta persona podría formar parte de un Servicio de Prevención Ajeno con lo que la situación sería totalmente legal. La posibilidad de que fuese miembro del Servicio de Prevención Propio, siendo una empresa pequeña (8 trabajadores) resulta muy difícil que se dé en la realidad por lo que no creemos que pueda estar sucediendo esto. Así pues creemos que lo que tu empresario pretende es lo apuntado al principio de este párrafo.

Según los criterios de la **Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, "... Conforme a la normativa vigente, tales funciones sólo pueden ser realizadas por personal vinculado a la empresa en cuestión (bien sea un trabajador designado o un Técnico

PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

pertenecente al Servicio de Prevención Propio o incluso el empresario en empresas de menos de seis trabajadores siempre que, cualquiera que fuera el caso, se cuente con la formación suficiente) o bien por una entidad especializada que cuente con la preceptiva acreditación, concedida por la Autoridad Laboral de la correspondiente Comunidad Autónoma, como Servicio de Prevención Ajeno”

Si bien el expresidente del Consejo Económico y Social, Federico Durán, en un informe que elaboró a mandato de la Presidencia del Gobierno de España de aquel momento, propuso la posibilidad de liberalizar el mercado en esta materia de manera que tales profesionales puedan, al menos, realizar evaluaciones de riesgos en las empresas de pequeño tamaño.

Esta liberalización exigiría la modificación de la normativa en este sentido, circunstancia que no se ha dado y que “previsiblemente” (no aparece reflejado en ningún borrador del Real Decreto que modificará el Reglamento de los Servicios de Prevención) no se va a producir nunca.

Por lo tanto, hoy por hoy, la intención de tu empresario no es correcta y así se lo debes hacer saber (ponte en contacto con el Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de tu provincia para que te ayuden a redactar el escrito a presentar en la empresa). Si aún así no desistiese de su propósito siempre te queda el recurso de denunciar los hechos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Recibe un cordial saludo.

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.
U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN.**

EL EXPERTO OPINA

SISTEMA DE AUTOPROTECCIÓN PLAN DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN.

La implantación de un sistema de autoprotección en la empresa es una necesidad para minimizar las potenciales consecuencias, tanto personales como materiales, derivadas de una situación de emergencia, y que además viene impuesto por la legislación vigente.

En la presente exposición, haremos un breve recorrido por la normativa de ámbito nacional que contempla actuaciones en situaciones de emergencias.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, regula el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan del derecho básico que tienen los trabajadores a la protección de los riesgos que están presentes, o puedan estarlo, en el trabajo, y de forma particular, aquellas actuaciones que deban desarrollarse ante situaciones de emergencia, estableciéndose en su artículo 20. Medidas de emergencia:

“El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles *situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores*, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.”

Por otra parte, el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas, y sus modificaciones posteriores introducidas por el Real Decreto 119/2005, de 4 de febrero, y por el Real Decreto 948/2005, de 29 de julio, recoge en su artículo 11. Planes de emergencia:

“En todos los establecimientos sujetos a las disposiciones del presente Real Decreto, el industrial deberá elaborar un *plan de autoprotección, denominado plan de emergencia interior*, en el que se defina la organización y conjunto de medios y procedimientos de actuación, con el fin de prevenir los accidentes de cualquier tipo y, en su caso, limitar los efectos en el interior del establecimiento.

Su contenido se ajustará a lo especificado (artículo 3) en la Directriz básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas, aprobada por el Real Decreto 1196/2003, de 19 de septiembre”.

EL EXPERTO OPINA

Y además en particular, para los establecimientos industriales, la Disposición adicional segunda. Sistemas de autoprotección y de gestión de seguridad, del Real Decreto 2667/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad contra incendios en establecimientos industriales, establece que “se determinará el catálogo de actividades industriales y de los centros, establecimientos y dependencias en que aquellas se realicen, que deberán disponer de un *sistema de auto-protección dotado de sus propios recursos y del correspondiente plan de emergencia para acciones de prevención de riesgos, alarma, evacuación y socorro.*”

Así mismo, se determinarán aquellos establecimientos industriales que, **preceptivamente**, deben implantar el sistema de gestión de la seguridad contra incendios en el establecimiento y elaborar el correspondiente manual de seguridad contra incendios.”

Las Normas Básicas de la Edificación actualmente en vigor, NBE-CPI 91 (aprobada por R.D. 279/91) y NBE-CPI 96 (aprobada por R.D. 2177/96), no hacen referencia a la obligatoriedad de contar con Planes de Emergencia y Autoprotección, cediendo su reglamentación (regulación, normas para su redacción y obligatoriedad de aplicación) a otros organismos de la Administración.

Para finalizar, nos detendremos en la Orden Ministerial de 29 de noviembre de 1984, del Ministerio del Interior, por la que se aprueba el MANUAL DE AUTOPROTECCIÓN, editado por la Dirección General de Protección Civil, que aunque su aplicación **no es obligatoria**, es la única guía oficial para proceder a elaborar los Manuales de Autoprotección.

El Manual de Autoprotección consiste en una Guía para desarrollar el Plan de Emergencia contra incendios y la evacuación de locales y edificios. Tiene por objeto la preparación, redacción y aplicación del Plan de Emergencia, que incluye la organización de los medios humanos y materiales disponibles para la prevención del riesgo de incendio o de cualquier otro equivalente, así como para garantizar la evacuación y la intervención inmediata.

Los objetivos que se pretenden alcanzar:

- Conocer los edificios y sus instalaciones (continente y contenido), la peligrosidad de los distintos sectores y los medios de protección disponibles, las carencias existentes según la normativa vigente y las necesidades que deban ser atendidas prioritariamente.
- Garantizar la fiabilidad de todos los medios de protección y las instalaciones generales.
- Evitar las causas origen de las emergencias.
- Disponer de personas organizadas, formadas y adiestradas que garanticen rapidez y eficacia en las acciones a emprender para el control de las emergencias.
- Tener informados a todos los ocupantes del edificio de cómo deben actuar ante una emergencia y en condiciones normales para su prevención.

Además, el Plan de Autoprotección debe contemplar con claridad como se establecerán las intervenciones de recursos externos ante posibles emergencias (Ambulancias, Bomberos, Policía, etc.).

EL EXPERTO OPINA

Para alcanzar los objetivos expuestos, se desarrollará un Plan de Autoprotección que comprenderá cuatro documentos:

DOCUMENTO nº 1: Evaluación del riesgo. En este documento se hará referencia y se procederá a la valoración de aquellas condiciones en que se encuentran los riesgos presentes, así como de los medios de que disponemos para su control (eliminación o disminución).

DOCUMENTO nº 2: Medios de protección. Se plasmará la realidad de aquellos medios materiales y humanos de que disponemos y que serán necesarios, planteando de forma pormenorizada la definición de los equipos y sus funciones de actuación, así como cuantos datos se consideren de interés para garantizar la prevención de los riesgos y el control inicial de aquellas emergencias que pudieran ocurrir.

DOCUMENTO nº 3: Plan de emergencia. Contemplará las diferentes hipótesis de emergencias y los planes de actuación para cada una de ellas y los condiciones de uso y mantenimiento de instalaciones.

DOCUMENTO nº 4: Implantación. Este documento contendrá la divulgación general de los distintos aspectos que contiene el Plan de Autoprotección, los distintos procesos que permitan formar de forma específica a todo el personal que participa en el Plan de Autoprotección, la metodología para la realización de los simulacros, así como la revisión para su actualización cuando proceda.

Los responsables de la redacción e implantación de un Plan de Autoprotección podrán seguir criterios distintos a los contenidos en este Manual siempre que garanticen niveles de seguridad equivalentes y sean aprobados por la autoridad competente.

SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.

U.G.T. – Castilla y León.

REFLEXIONES DE LOS DELEGADOS...

GALA

GALA, La empresa donde trabajamos, se dedica a la fabricación de productos sanitarios (bañeras, lavabos,...).

El comité se formó cuando salió publicada la ley de prevención de riesgos laborales alrededor de 10 años, y se reúne trimestralmente como marca la ley. En este sentido nunca hemos tenido problema.

Los principales problemas que tenemos en la empresa se traducen en tirones, lesiones musculares y sobreesfuerzos sin olvidar que también se pueden considerar que existe presencia de contaminantes químicos aunque las mediciones están dentro de los valores límite. Otro tipo de problemas que también padecemos son los derivados de la temperatura, tanto en verano como en invierno.

Las actuaciones que están llevando a cabo son forzar la realización de todo tipo de evaluaciones de riesgo, de manipulación manual de cargas, pesos etc,, procurar que se adopten las medidas preventivas: coger peso entre dos, fajas, etc. Se está colocando calefacción en varias secciones y a largo plazo esperamos que sea en todas.

Los principales objetivos que pretendemos conseguir son, como no puede ser de otro modo, conseguir que se reduzcan los índices de siniestralidad y absentismo y seguir poniendo todo nuestro esfuerzo trabajando en prevención.

No nos atrevemos a dar un consejo como tal, cada empresa es un mundo y lo que a nosotros nos puede servir a otros delegados no tanto. Lo que sí podemos decir es que debemos colaborar y aconsejar al responsable de la prevención en la empresa en nuestro caso un técnico de prevención exclusivo para ello. También debemos mentalizar a los compañeros e incidir en la formación de los delegados ya que las peticiones tendrán mayor apoyo legal y serán tomadas más en cuenta.