

objetivo

Boletín Electrónico
para el Delegado de Prevención



INDICE

EDITORIAL 2

IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA SINIESTRALIDAD EN CASTILLA Y LEÓN. 2

TEMA DE INTERÉS 4

NOVEDADES EN LAS COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL .. 4

NOTICARIO 6

ENLACES DE INTERÉS..... 6

ACTUALIDAD LEGISLATIVA..... 6

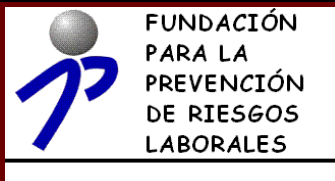
PREGUNTA A LOS TÉCNICOS 7

EL EXPERTO OPINA 9

EXTINTORES..... 9

FORMULARIOS..... 12

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA EXISTENCIA DE RIESGOS LABORALES..... 12



Nº 2
AÑO 2006

SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.
U.G.T. – Castilla y León. C/ Gamazo, 13, 47004 Valladolid

Telf.: 983 32 90 90 / 91 / 92 / 93
Fax.: 980 32 90 35

EDITORIAL

IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA SINIESTRALIDAD EN CASTILLA Y LEÓN.

Durante el año 2005, 42879 trabajadores de la región sufrieron un accidente de trabajo con baja. De ellos, 519 fueron graves y 66 se cobraron la vida de los trabajadores, al menos oficialmente.

Se puede decir, de manera gráfica, que cada semana un trabajador de la región perdió la vida en su puesto de trabajo, que cada día cerca de 2 trabajadores sufrió un accidente de consecuencias graves y que todos los días, más de un centenar de trabajadores sufrieron una lesión, aunque fuese calificada de leve.

Tomando como referencia los datos estadísticos, "oficiales" suministrados por la Junta de Castilla y León (diciembre de 2005), y comparándolos con los del año inmediatamente anterior, observamos que estos datos representan un incremento de la accidentalidad del **5,34%**, incremento que afecta a todos los sectores de actividad.

La primera conclusión que se desprende es que si tras diez años de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de la entrada en vigor de numerosos Reglamentos que establecen normas de seguridad y salud en muy diversos campos, tras numerosas iniciativas públicas y privadas tendentes a divulgar una cultura preventiva que no acaba de cuajar en nuestra sociedad, tras el esfuerzo de trabajadores y empresarios, en definitiva, si tras la intensa voluntad de la sociedad las cifras siguen aumentando año tras año, algo está ocurriendo, algo se está haciendo mal. Esta situación no puede ser casual, no puede ser originada por la simple mala suerte, ni siquiera por una sola de las habitualmente citadas como causas de la siniestralidad.

Entonces, ¿cuál puede ser la razón del aumento constante de la siniestralidad? Si, a simple vista, todo apunta a que las estadísticas deberían descender, ¿por qué no sucede el resultado esperado? ¿qué debemos hacer para invertir esta tendencia? ¿en que punto del proceso nos estamos equivocando? ¿por dónde hace aguas el planteamiento preventivo actual?

Haciendo una visión integrada de todos los elementos que intervienen en la Salud Laboral podemos vislumbrar una posible respuesta.

En torno a un accidente de trabajo se pueden apuntar varios elementos, todos ellos intervienen en que este haya ocurrido (aunque siempre despunte uno por encima del resto, la causa final del mismo).

Estos elementos son los siguientes:

- Cumplimiento empresarial de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Colaboración de los trabajadores en dicho cumplimiento.

¹ En los datos aportados hemos excluidos los accidentes in itinere, por lo que nos referimos exclusivamente a accidentes ocurridos en el centro de trabajo.

- Regulación de las Relaciones Laborales de forma coherente mediante un marco normativo que evite la existencia de normas que generan el deterioro de las condiciones de trabajo, provocando el aumento de la siniestralidad (subcontratación, temporalidad, por ejemplo).
- Implicación de la Administración para vigilar el cumplimiento de la normativa y para fomentar la existencia de comportamientos seguros de trabajo.

Ante este planteamiento, la existencia de altos índices de siniestralidad no sólo es debido, como ya se ha apuntado, a una sola causa. En realidad todos los elementos son claves para el control de la siniestralidad laboral, deben formar un todo indivisible.

A modo de ejemplo y reflexión, ¿de qué sirve que el Estado legisle un amplio cuerpo normativo en torno a la Seguridad y Salud, si permite a su vez la existencia de una elevada temporalidad y de una excesiva subcontratación, que condicionan de forma evidente la aplicación de la misma?

O, por poner otro ejemplo, ¿de qué sirve la colaboración de los trabajadores en materia preventiva si ni los empresarios ponen todos los medios a su disposición ni la Administración dispone de los medios necesarios para hacer cumplir la legislación?

Si no se plantea el problema de forma global y no se abordan las situaciones de esa misma forma, caeremos permanentemente en el error de parchear situaciones concretas, aisladas unas de otras, rompiendo la integridad de un conjunto formado por todas las partes que integran la Salud Laboral y que no son distintas a las que integran las relaciones laborales. Es decir, estaremos actuando a salto de mata (a golpe de accidente laboral) como históricamente viene ocurriendo.

Si no evitamos cuanto antes este error constante nos alejaremos del objetivo principal (siniestralidad cero) y estaremos tirando por tierra los numerosos esfuerzos e iniciativas llevadas a cabo durante estos últimos años, despilfarrando dinero y dilapidando tiempo, que cuando hablamos de la vida de las personas siempre juega en nuestra contra.

**Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.
U.G.T. – Castilla y León.**

TEMA DE INTERÉS

NOVEDADES EN LAS COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El día 24 de enero de este año, salió publicado en el BOE la Resolución de 16 de enero de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

Esta Resolución viene a determinar la fecha en la que los órganos competentes asumirán las competencias que se le concedieron con la entrada en vigor de la Ley 30/2005 de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, en su Disposición Adicional Cuadragésima Octava.

En tal Disposición se establece que el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la Incapacidad Permanente, será el único competente para determinar los efectos que deben producirse en la situación de incapacidad temporal, una vez agotado el plazo de doce meses de duración de la misma, bien reconociendo la prórroga expresa de dicha situación con un límite de seis meses más, bien iniciando un expediente de incapacidad permanente o emitiendo el alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal. Asimismo, esta entidad gestora será la única competente para determinar si una nueva baja médica producida en los seis meses siguientes a la citada alta médica tiene o no efectos económicos, cuando el proceso se genere por la misma o similar patología.

Por lo tanto, desde el día 25 de enero de este año, fecha de entrada en vigor de esta Resolución, y exclusivamente en las provincias de Ávila, Palencia, Segovia, Soria, Zamora y Teruel, una vez agotado el plazo de duración de doce meses de la situación de incapacidad temporal, el INSS o el ISM serán los únicos competentes para reconocer la prórroga expresa de dicha situación, la iniciación de un expediente de incapacidad permanente o la emisión del alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal, así como para determinar si una baja médica producida dentro del periodo de seis meses posteriores a la citada alta médica, por la misma o similar patología, tiene o no efectos económicos.

Cuando la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales se hubiese concertado con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), ésta deberá efectuar una propuesta de actuación al INSS o al ISM (según corresponda). Esta propuesta se entenderá aceptada si la entidad gestora no se manifiesta en contra en el plazo de cinco días siguientes a la recepción de la citada propuesta.

La finalidad de esta Resolución es exclusivamente el control del gasto derivado de las Incapacidades Temporales. Mientras que antes de la entrada en vigor de esta Resolución solamente bastaba con acompañar al parte de baja del 12º mes un informe médico (del Sistema Público o de la Mutua según fuese contingencia común o profesional) en el que se justificase que durante los siguientes seis meses se podría dar el alta por curación, ahora, y exclusivamente en las



seis provincias indicadas, el único órgano competente para decidir esta circunstancia es el INSS o el ISM a través de las diferentes Direcciones Provinciales.

Es decir se pasa de un control por parte del Servicio Público de Salud y de la Mutuas a un control por parte de quien en definitiva desembolsa la prestación, la Seguridad Social.

¿Beneficioso para los trabajadores? Pues, en principio, todo lo que sea no dar competencias a las MATEPSS nos parece correcto pues implica que será un organismo público quien vigilará el cumplimiento de la normativa vigente y no una entidad formada por intereses empresariales.

Se puede llegar a pensar, "a priori", que con la entrada en vigor de esta Resolución, una vez agotado el plazo de 12 meses de incapacidad temporal, aumentará el reconocimiento de incapacidades permanentes revisables a los seis meses y que descenderá el número de prórrogas de la incapacidad temporal.

De ser así, el trabajador percibiría en torno a un 20 % menos pero el INSS estaría dejando de percibir la cotización de éste pues en situación de incapacidad permanente se suspenden las cotizaciones a la Seguridad Social. Por lo tanto esta circunstancia es difícil que se llegue a dar de forma habitual, la Seguridad Social saldría perdiendo (al menos desde el punto de vista económico).

Por el momento sólo hay una cosa clara, la Seguridad Social va a ejercer un control más estricto sobre las Incapacidades Temporales y sobre las demás situaciones que se puedan derivar de éstas.

Así pues, tendremos que estar atentos ante las posibles situaciones que se puedan generar de forma que podamos defender los derechos de los trabajadores y máxime porque esta medida se va a aplicar, como experiencia piloto, en cinco de nuestras nueve provincias.

**Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.
U.G.T. – Castilla y León.**

NOTICARIO

- Los sindicatos UGT y CCOO pondrán en marcha este año la figura del observador de la seguridad y la salud tras realizar durante el periodo 2003-2005 un total de 2.650 visitas a empresas de Castilla y León para promover la mejora de las condiciones de trabajo y conocer de primera mano las situaciones reales de la actividad en las empresas.

La falta de integración de la prevención por parte de las empresas es uno de los déficit más importantes detectados durante la campaña de visitas a empresas realizadas entre el 2003 y el 2005, de la que también se arrojan datos como el extraordinario comportamiento de las pequeñas empresas, en concreto las de menos de 10 y 6 trabajadores, con el asesoramiento recibido por los sindicatos.

El observador de la seguridad y la salud, como forma de autogestión elemental de la prevención en la empresa, será un trabajador de la propia empresa y será el vínculo entre la empresa y los propios sindicatos a la hora de poner en marcha medidas, de solucionar problemas o de mantener abierto el diálogo.

ENLACES DE INTERÉS



ACTUALIDAD LEGISLATIVA

- CORRECCION de errores del Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. BOE 11/02/2006
- ORDEN PRE/252/2006, de 6 de febrero, por la que se actualiza la Instrucción Técnica Complementaria n.º 10, sobre prevención de accidentes graves, del Reglamento de Explosivos. BOE 09/02/2006
- RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2006, por la que se convocan subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales. BOE 09/02/2006
- ORDEN EYE/163/2006, de 3 de febrero, por la que se modifica la Orden EYE/1680/2005, de 19 de diciembre, por la que se convocan subvenciones dirigidas a la promoción de organizaciones Sindicales en Castilla y León para el año 2006. BOCYL 15/02/2006
- ORDEN EYE/84/2006, de 24 de enero, por la que se modifica la 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. BOCYL 06/02/2006

PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

PREGUNTA:

Estimados compañeros:

Vengo leyendo las consultas que realizan otros compañeros en esta sección y las respuestas que les dais me parecen muy correctas y ajustadas a los problemas que cualquier delegado de prevención puede tener en su empresa. Esto me ha animado a exponeros un caso que ocurrió en la mi empresa para que me deis vuestra opinión.

En mi empresa se trabaja a turnos. Normalmente se vienen haciendo 1 semana de noche por cada tres semanas de mañana o de tarde. El ritmo de trabajo apenas varía por las noches y existen puestos de trabajo que requieren una alta atención visual.

El suceso que quería comentaros fue que una noche, aproximadamente a mitad de la jornada (cuarta o quinta hora de trabajo), un trabajador se empezó a sentir mal. En un momento este trabajador presentaba una parálisis en la cara que nos asustó mucho. El médico de empresa (hemos conseguido que este en el centro de trabajo una noche por semana) le acompañó a Urgencias y quedó ingresado. Tras la numerosas pruebas que le hicieron le recomendaron que no realizara trabajo nocturno pues había sufrido una serie de pequeños infartos cerebrales que recomendaban unos hábitos de sueño regulares.

Mi pregunta es la siguiente: ¿es realmente tan posible que el trabajo nocturno afecte tanto a la salud de los trabajadores? ¿qué podemos hacer para evitar este tipo de riesgos?

Muchas gracias.

RESPUESTA:

Gracias por la confianza que depositas en nosotros y por leer este apartado cada mes.

El trabajo a turnos tiene una serie de características que afecta a la salud de los trabajadores y que puede afectar a su seguridad si no se tienen en cuenta a la hora de organizar los tiempos de trabajo y de descanso, aparte de modificar (reducir) la carga física en el turno nocturno así como los trabajos que requieran elevada concentración.

Estos trastornos están provocadas por la alteración de las fases de vigilia – sueño. El cuerpo tarda un determinado tiempo en acomodar los cambios en dichas fases (cambios que están continuamente produciéndose en un trabajo a turnos) lo que llega a provocar trastornos de diversos tipos, como por ejemplo: alteraciones del sueño, alteraciones de los hábitos alimentarios y alteraciones de la vida social del trabajador.

Durante el sueño se lleva a cabo una recuperación física del organismo. Si tenemos alteraciones en las fases del sueño esta recuperación no llega a ser completa. Esto acabará provocando enfermedades neuropsíquicas, dolor de cabeza, falta de concentración, etc. Todo esto sin mencionar las enfermedades que pueden causar la ruptura de unos hábitos alimenticios correctos o de una vida social alterada constantemente.

Tu compañero posiblemente sufrió las consecuencias de un trabajo a turnos mal organizado y de un trabajo nocturno muy exigente en cuanto a la carga de trabajo y al requerimiento de mucha concentración.

Existen varias posibilidades para reducir las consecuencias del trabajo a turnos y todas ellas suponen actuar a nivel organizativo, aunque no existe un diseño organizativo óptimo si se pueden conseguir unas situaciones más favorables que otras.

A modo de resumen (puedes ampliar más la información en la Nota Técnica de Prevención nº 455 sobre trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos) se puede decir que los condicionamientos legales (Estatuto de los Trabajadores, R.D. 1561/1995 de jornadas especiales, y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) marcan el camino por donde se debe mover la estructura organizativa de los turnos.

En dicha estructura se deben tener en cuenta que la elección de los mismo sea discutida por todos los interesados (también los trabajadores, por supuesto), respetar al máximo los ciclos de sueño, hacer los turnos de noche más cortos o con menos carga de trabajo, realizar rotaciones cortas (aunque esto puede perjudicar los aspectos psicosociales), facilitar comida caliente en el turno de noche, limitar la edad para la realización del turno de noche y del trabajo a turnos, dar a conocer el calendario con suficiente antelación, realizar un seguimiento médico para detectar precozmente posibles alteraciones de la salud, etc.

Un saludo.

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

EL EXPERTO OPINA

EXTINTORES.

Un extintor es el primer elemento que se usa en los momentos de iniciación de un fuego, por lo que se puede afirmar que de él depende que la propagación del fuego se evite o no. Elegir un extintor adecuado significa conocer que agente extintor es el más apropiado y que tipo y eficacia de extintor conviene.

Acudamos a la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AP5, aprobada por Orden de 31 de mayo de 1982, para obtener unas definiciones básicas que nos ayudarán a clarificar conceptos:

Extintor.-Es un aparato autónomo que contiene un agente extintor el cual puede ser proyectado y dirigido sobre un fuego por la acción de una presión interna. Esta presión puede obtenerse por una presurización interna permanente, por una reacción química o por la liberación de un gas auxiliar.

Extintor portátil.-Es un extintor concebido para ser llevado y utilizado a mano y que en condiciones de funcionamiento tiene una masa igual o inferior a 20 kilogramos.

Agente extintor.-Es el producto o conjunto de productos contenidos en el extintor y cuya acción provoca la extinción.

Asimismo, esta ITC establece la clasificación de los extintores en función del procedimiento de impulsión del agente extintor:

1. Extintores permanentemente presurizados.

1. Aquellos en que el agente extintor proporciona su propia presión de impulsión, tal como los de anhídrido carbónico.
2. Aquellos en que el agente extintor se encuentra en fase líquida y gaseosa, tal como los hidrocarburos halogenados, y cuya presión de impulsión se consigue mediante su propia tensión de vapor con ayuda de otro gas propelente, tal como nitrógeno, añadido en el recipiente durante la fabricación o recarga del extintor.
3. Aquellos en que el agente extintor es líquido o sólido pulverulento, cuya presión de impulsión se consigue con ayuda de un gas propelente, inerte, tal como el nitrógeno o el anhídrido carbónico, añadido en el recipiente durante la fabricación o recarga del extintor. Sólo cuando el agente extintor sea agua, con o sin aditivos, se podrá utilizar como gas propelente el aire.

2. Extintores sin presión permanente.

1. Aquellos en que el agente extintor es líquido o sólido pulverulento, cuya presión de impulsión se consigue mediante un gas propelente, inerte, tal como el nitrógeno o el anhídrido carbónico, contenido en una botella o cartucho, que aporta la presión de presurización en el momento de la utilización del extintor.

2. Aquellos en que el agente extintor es líquido y cuya presión de impulsión se consigue por un gas producido por una reacción química que tiene lugar en el interior de recipiente en el momento de su utilización.

Las características y contenidos de la placa de diseño y de la etiqueta que preceptivamente deben incorporarse en todos los extintores son objeto de un capítulo específico (Capítulo VI) de la misma ITC.

Para la selección de un extintor portátil lo primero que se ha tener en cuenta es la clase de fuego que se pretende extinguir. En este punto se considerará lo expuesto en el Reglamento de Instalaciones de Protección Contra Incendios, aprobado por el Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, que reproducimos en la Tabla 1. En la elección del agente extintor se deberá prescindir del halón, para así cumplir con el Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono y que está ratificado por el estado español. Se podría elegir algunos de los productos alternativos de los halones que están autorizados (NTP 666: Sustitutos y alternativas para los halones de extinción).

TABLA-1
Agentes extintores y su adecuación a las distintas clases de fuego

Agente extintor	Clase de fuego (UNE 23.010)			
	A (Sólidos)	B (Líquidos)	C (Gases)	D (Metales especiales)
Agua pulverizada	(2) xxx	x		
Agua a chorro	(2) xx			
Polvo BC (convencional)		xxx	xx	
Polvo ABC (polivalente)	xx	xx	xx	
Polvo específico metales				xx
Espuma física	(2) xx	xx		
Anhídrido carbónico	(1) x	x		
Hidrocarburos halogenados	(1) x	xx		

Siendo:

xxx	Muy adecuado.
xx	Adecuado.
x	Aceptable.

Notas:

- (1) En fuegos poco profundos (profundidad inferior a 5 mm) puede asignarse xx.
- (2) En presencia de tensión eléctrica no son aceptables como agentes extintores el agua a chorro ni la espuma; el resto de los agentes extintores podrán utilizarse en aquellos extintores que superen el ensayo dieléctrico normalizado en UNE 23.110.

El siguiente parámetro a considerar sería el tamaño del fuego, que viene indicado por la parte numérica del código que define la eficacia del extintor. Este código está determinado por la norma correspondiente (UNE-23110-1(96)) y se relaciona con la capacidad de apagar hogares tipo de referencia.

Si los recintos que se quieren proteger se ubican en edificios habrá que recurrir a lo dispuesto en la Norma Básica de la Edificación que corresponda según la fecha de construcción del edificio o, si existe, a la ordenanza municipal correspondiente. La eficacia mínima indicada en la NBE-CPI/96 es de 21A-113B para la mayoría de usos de los edificios. Esta misma norma es una referencia general para el número mínimo de extintores que deberá ser suficiente tal que el recorrido real en cada planta desde cualquier origen de evacuación hasta un extintor no supere los quince metros.

Para establecimientos industriales, será necesario aplicar el Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en establecimientos industriales.

En la etiqueta de cada extintor se especifica su modo de empleo y las precauciones a tomar. Sin embargo, en el momento de la emergencia sería muy difícil asimilar todas las reglas prácticas de utilización del aparato. Por esta razón, el potencial usuario de un extintor, para conseguir una utilización del mismo mínima eficaz, tendrá que haber sido formado previamente sobre los conocimientos básicos del fuego y de forma completa y lo más práctica posible, sobre las instrucciones de funcionamiento, los peligros de utilización y las reglas concretas de uso de cada extintor. Tener en cuenta además, que la duración aproximada de descarga es de 8 a 60 segundos según tipo y capacidad del extintor, por lo que es evidente la necesidad de tener perfectamente claras las pautas de actuación.

Finalmente destacar, que para que un extintor de incendios sea eficaz en el momento del incendio, debe haber tenido un mantenimiento adecuado con las revisiones periódicas reglamentarias establecidas en el R.D. 1942/1993 anteriormente citado. Para la organización de estas revisiones puede acudir a la NTP 680: "Extinción de incendios. Plan de revisión de equipos". La ubicación, cantidad y tipo de extintor vendrá contemplado en el Plan de Prevención y Protección contra incendios del centro de trabajo.

SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.

U.G.T. – Castilla y León.

FORMULARIOS

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA EXISTENCIA DE RIESGOS LABORALES

En el número anterior incluíamos la Solicitud a la empresa de toda la documentación preventiva para poder realizar una vigilancia y control del cumplimiento empresarial de la Ley de Prevención de Riesgos y de su normativa de desarrollo.

En el número de este mes incluimos un formulario para comunicar a la empresa la existencia de riesgos laborales que o bien no han sido evaluados en la correspondiente evaluación de riesgos o bien no han sido ni eliminados ni gestionados para reducir las posibilidades de que provoquen un accidente de trabajo.

En el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establecen las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva. Tras la obligación general de velar por su seguridad y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su trabajo en función de su formación y de las instrucciones del empresario se establecen, en el punto 2 del mismo artículo una serie de obligaciones entre las que se encuentran las siguientes: *“Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores”* y *“Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”*.

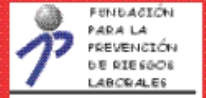
El artículo 36.2 apartado f) faculta al Delegado de Prevención para recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo pudiendo efectuar, para este efecto, propuestas al empresario.

Por lo tanto, solicitar al empresario la adopción de medidas preventivas no tiene que ser visto como una intromisión en las responsabilidades del empresario. Como Delegados de Prevención y como trabajadores tenemos una serie de obligaciones legales, pero por encima de éstas están las obligaciones morales, si queremos que la prevención de riesgos se integre en todos los niveles jerárquicos de la empresa no debemos excluirnos de la posibilidad de efectuar propuestas que mejoren los niveles de protección y las condiciones de trabajo en nuestra empresa.

Ante un posible incumplimiento empresarial que puede estar poniendo en peligro la integridad física de los trabajadores, este formulario se convierte en paso previo indispensable (salvo en casos de riesgo grave e inminente) para una solución eficaz del problema detectado. Al hacer entrega de esta propuesta de mejora de las condiciones de trabajo, se obliga a la empresa a tomar en consideración las propuestas efectuadas o bien a motivar por escrito la decisión negativa de llevarlas a cabo.

Este documento podrá servir de prueba de un incumplimiento reiterado lo que apoyará documentalmente una posible denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por último recordaros que os podéis poner en contacto con los compañeros del Servicio Técnico de Asistencia Preventiva para que os ayude a redactar el siguiente formulario.



En "PROVINCIA" a "FECHA".

A/A: **Dirección de la empresa "NOMBRE DE LA EMPRESA"**
Jefe de Recursos Humanos de la empresa "NOMBRE DE LA EMPRESA"
Servicio de Prevención de la empresa "NOMBRE DE LA EMPRESA"
(Elegir uno de ellos para dirigirlos a una persona en concreto)

Muy Sr/es. Nuestro/s:

D. "Nombre y apellidos del delegado/a de prevención" con D.N.I. _____ en su condición de Delegado/a de Prevención,

EXPONE

1. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 34 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a participar y conocer todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de la empresa, debiendo canalizar dicha participación a través de sus representantes.
2. Que de conformidad con lo establecido en el Artículo 36.1 apartado d) de la L.P.R.L. son competencias de los Delegados de Prevención ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Que de conformidad con el artículo 36.2 apartado e) y f) de la L.P.R.L. los Delegados de Prevención estarán facultados para:
 - 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.
4. Que según lo establecido en el artículo 36.4 de la L.P.R.L. la decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 del artículo 36 deberá ser motivada.

Por este motivo, y en calidad de Delegados de Prevención relato los siguientes:

HECHOS

1. *Exponer ordenadamente (por orden de gravedad) los hechos o deficiencias observadas con todo lujo de detalles y, a ser posible, fundamentadas jurídicamente.*

A la vista de los mismos,

SOLICITO

1. *Se solicitará la adopción de medidas preventivas eficaces para eliminar o reducir los riesgos detectados. Se puede ofrecer una solución demostrando el carácter constructivo de nuestra reclamación.*

Rogándole firme la presente como acuse de recibo, reciba un cordial saludo.

D. "NOMBRE DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN"
Delegado/a de Prevención de UGT.