



Las responsabilidades administrativas y la figura del Fiscal de Seguridad y Salud Laboral en materia de prevención de Riesgos Laborales.

Como consecuencia de las estadísticas crecientes en accidentes laborales que causan muerte o que causen lesiones graves-dejando al margen los leves- en los trabajadores/as, se determina en 2006 por parte del Ministerio de Justicia la creación de una figura como es la del **Fiscal General de Prevención del Estado** en la persona de *D. Juan Manuel de Oña Navarro*. Este fiscal comienza a gestionar con las distintas Comunidades Autónomas la creación respectiva en cada uno de los territorios de Fiscales de Seguridad en cada Comunidad, nombrando según los convenios firmados por las distintas partes implicadas, Comunidad Autónoma, sindicatos, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Interior y el propio de Justicia para que en cada provincia existan fiscales delegados que lleven a cabo una función de coordinar y actuar de oficio o petición de partes interesadas en estos temas de accidentes con daño o en cuestiones de prevención.

Después del Convenio firmado el fiscal que estará integrado en el organigrama del Ministerio de Justicia dentro de la Fiscalía General tendrá como principales funciones, investigar los delitos contra la vida, la salud de los/as trabajadoras/es, así como cualquier otra cuestión planteada por los agentes sociales o trabajadoras/es.

En el caso de que se produzca daño y se pueda constituir una cuestión penal, se referirá a los artículos 316,317 y 318 del código penal de 2010, investigando y protegiendo derechos inalienables como la protección de la salud y la integridad física y psíquica de todas/os los trabajadores/as



intervinientes en los procesos productivos o de servicios.

De acuerdo con los informes de varios de estos fiscales, como el de Asturias y el de Palencia, como causas de estos accidentes figurarían reiteradamente la falta de prevención a través de los planes de Prevención, la falta de formación que se imparte a los respectivos/as trabajadoras/es y la falta de coordinación y organización en los procesos de trabajo.

¿De quién es la responsabilidad legal en estos accidentes o falta de prevención?

El artículo 318 del Código Penal dice claramente que cuando los empresarios o la Administración conozcan los riesgos y no hubieran tomado medidas para ello serán responsables, anotando que después se sucederá en cascada una delegación de funciones que lleva a los técnicos superiores de prevención, técnicos medios, encargados o jefes sin autoridad y mando.

¿Qué pasa con los delegados/as de prevención de riesgos laborales y los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, estarían exentos

en un supuesto caso de incumplimiento o accidente?

Si no se tiene poder efectivo para mandar y decidir, estos artículos antes citados eximirían de responsabilidad a estos/as delegadas/os.

¿La pregunta que nos queda por resolver es, si al margen de si la utilidad penal, se puede pedir o demandar a esta figura incumplimientos de reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral u otras cuestiones relativas a Planes de Prevención, Normativa, preocupaciones sobre muchos accidentes en un determinado sector de trabajo?

La respuesta es que claramente en los distintos convenios o protocolos revisados veo que expresa claramente la posibilidad de solicitar, pedir, cualquier actuación sobre información o actuación relevante a estos temas. A la vista de que es una institución muy reciente solicitar entrevista con la oficina del fiscal delegado en cada provincia y exponerle nuestros problemas para poder ver las vías de solución porque muchas veces sabemos que Inspección de trabajo deja ciertas indeterminaciones en sus escritos de solución. Como conclusión quedaría explotar esta vía y ver su potencialidad en cuanto a información y la independencia y poder de actuación de este camino legal.

Fco. JAVIER GÓMEZ GARCÍA
Responsable Salud Laboral de la
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

NOTÍCIES

L'INVASSAT absorbeix els Serveis de Prevenció del Consell de la Generalitat Valenciana.

BENJAMÍN GIMÉNEZ
de STEPV perteneciente
a Intersindical Valenciana

L'Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball -INVASSAT- era, fins ara, l'òrgan científicotècnic en matèria de prevenció de riscos laborals de l'administració de la Generalitat. Amb aquesta reforma organitzativa, aquest òrgan d'assessorament tècnic dirigirà orgànica i funcionalment tots els serveis de prevenció de les Conselleries d'Educació i de Justícia i Administracions públiques; constituint-se, així, en jutge i part del procés de promoció de la seguretat i salut en el treball en el conjunt de la societat valenciana.

L'INVASSAT ha desenvolupat plans i programes per desplegar polítiques preventives en el teixit empresarial i administratiu valencià, alhora que investigava i innovava o assessorava i assistia tècnica i científicament empreses i treballadors i treballadores. Amb aquesta nova atribució de funcions no solament haurà de continuar amb la seua tasca habitual sinó que també haurà d'organitzar cadascun dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals

de cada conselleria; la qual cosa el converteix per una banda en assessor i gestor i per altre costat en auditor de les funcions preventives que ell mateix organitza.

Una jugada bruta i maliciosa del **Consell de la Generalitat** amb la qual aconseguix que l'únic òrgan que sancionava la mala gestió dels serveis preventius en matèria laboral deixes de fer-ho perquè es converteix ara també en gestor directe dels mateixos. El govern valencià ha introduït aquestes modificacions en l'estructura de la prevenció de la salut laboral que afecta a tot el personal de la Generalitat sense utilitzar els mecanismes democràtics i de participació que marca la legislació actual.

Aquests canvis no s'haurien d'haver fet sense, al menys, la participació de les organitzacions sindicals i els treballadors i treballadores; principi bàsic de la política preventiva, segons la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

És, si més no, una altra mostra del poc d'apreci, valor i consideració per part de la Generalitat Valenciana envers les polítiques preventives que vigilen la salut de milers d'empleades i empleats públics i ho ha decidit, unilateralment, sense cap consulta, prescriptiva, als agents socials.

No es tracta d'un fet aïllat i casual sinó d'una maniobra ben estudiada per desbaratar la independència tècnica i política del màxim òrgan d'assessorament tècnic i científic de què disposava el conjunt de treballadors i treballadores valencians.

Aquesta decisió de caràcter polític no té més objectiu que tractar de centralitzar i reduir els mitjans materials i humans que es destinaven a la prevenció i convertir l'INVASSAT en un òrgan de control polític.

La prevenció, amb independència de l'inexistent compromís polític per a la seua aplicació, demana una proximitat als centres de treball i requerix recursos humans i materials que amb aquesta nova estructura no arribaran mai a cap conselleria.

La prevenció no pot ser sacrificada emparant-se en què estem en temps de crisi i l'STEPV entén que la salut laboral ha de constituir un eix prioritari en qualsevol situació; si més no perquè després de setze anys de l'aprovació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals al sector educatiu els avanços són extraordinàriament limitats.

Fins a quatre denúncies hem interposat en Inspecció de Treball en les quals es fa palès una situació insostenible caracteritzada per l'incompliment d'acords signats amb les organitzacions sindicals com el de l'aplicació de la figura del coordinador de prevenció en cada centre educatiu o la mancança generalitzada de vigilància de la salut a què cada treballador i treballadora té dret; sense comptar que encara està pendent la regulació de les adaptacions o canvis de lloc de treball o què és nul l'assessorament tècnic per a l'elaboració dels plans d'emergència ni dels plans d'autoprotecció.

Quan en el sector docent encara estem en uns estadis ínfims pel que fa a la universalització del dret a la protecció de la salut, la Generalitat Valenciana sentència a mort els serveis propis de prevenció laboral de què disposàvem unificant tots sota la direcció de l'INVASSAT, el qual, a partir d'ara, ja no serà un òrgan assertiu d'assessorament tècnic i científic completament independent, sinó un òrgan polític segregat pels dictats autocràtics dels dirigents de la Generalitat Valenciana.

Logros de la Federación de Stecyl-I: Protocolo de actuación en caso de maltrato y/o agresión y campaña "Espacio de educación, espacio de respeto".

JULIÁN CARNICERO
Representante STECyL-i en el Observatorio
de la Convivencia de Castilla y León

En el marco del XI PLENO DEL OBSERVATORIO DE LA CONVIVENCIA de Castilla y León (Valladolid, 20/12/2011), ha sido atendida por la Consejería de Educación la petición, que manteníamos en candelero desde hace tiempo, de elaborar un **Protocolo de Actuación en caso de maltrato y/o agresión hacia los/as trabajadores/as en el ámbito de educación (Docentes y PAS)**. Fundamentamos la petición en su necesidad, en la existencia de dicho protocolo en otras CC.AA., así como en los Comité de

Seguridad y Salud de otras provincias de la Comunidad.

Si bien es cierto que la ORDEN EDU/1921/2007, de 27 de noviembre, por la que se establecen medidas y actuaciones para la promoción y mejora de la convivencia en los centros educativos de Castilla y León (BOCyL del 3 de diciembre), se contempla la actuación general en casos de conflicto, esta norma no es específica para los casos de maltrato y/o agresión al profesorado o personal PAS; por lo que planteamos que sería conveniente contar un instrumento al respecto, orientado desde la Administración, consensuado y único para toda Castilla y León, en la defensa de los derechos de los trabajadores/as de los centros educativos. La Administración asume la petición por considerarla razonable y se compromete a diseñar y desarrollar dicho protocolo.

En el mismo pleno proponemos una cam-

paña, promovida desde el Observatorio, en los centros docentes, en los que sea visible un lema en los espacios públicos compartidos con el contenido: **"ESPACIO DE EDUCACIÓN, ESPACIO DE RESPETO"** o similar. La campaña sería pareja a la promovida en el ámbito de la salud y con el objetivo de motivar la reflexión, prevenir conductas no deseables y contribuir a la mejora de la convivencia en la comunidad educativa. Se nos contesta favorablemente, en la medida en que su coste sea asumible desde la Consejería de Educación.

La actuación coordinada del representante de STECyL-i en el Observatorio y del compañero responsable de Salud Laboral ha hecho posible el logro del protocolo y de la campaña que os reseñamos. Nuestra labor ahora es hacer el oportuno seguimiento a la Consejería de Educación para que ambos compromisos se lleven a efecto.

Claves para afrontar una epidemia moderna.

OPINIÓN

El estrés es un conjunto de respuestas que se activan ante una situación o problema cuyas demandas no podemos atender porque no tenemos suficientes recursos en ese momento. Se trata de un proceso que nos permite reaccionar con rapidez y seguridad ante contextos en los que es necesario dar una respuesta, para la que se precisa un mayor grado de activación. Este proceso se detiene cuando se consigue el objetivo deseado, siendo atendidas las demandas de la situación. Por lo tanto, las primeras consecuencias del estrés son positivas, con un aumento del rendimiento, de la vitalidad, gracias a los nuevos recursos que proporciona esta reacción de estrés.

Una vez gastados los recursos necesarios para conseguir ese fin, nuestra mente y nuestro cuerpo necesitan descanso para reponerse y recuperar la energía invertida. Tras un tiempo de descanso, nuestro organismo vuelve a estar listo para seguir adaptándose a las demandas del entorno. Afrontar el estrés normal de cada día no es un problema, si las demandas no son agotadoras y si descansamos lo suficiente; si desconectamos y reponemos la energía consumida.

Los problemas aparecen cuando este proceso está permanentemente en marcha, sin que haya descanso. Las consecuencias negativas comienzan con la aparición de algunos síntomas derivados del exceso de activación, como son los olvidos, problemas de concentración, pérdida de rendimiento, hipertensión arterial, agotamiento, insomnio, dolor de cabeza, dolores y contracturas musculares, aumento del consumo de sustancias psicoactivas

(tranquilizantes, alcohol, tabaco, etcétera), ansiedad, irritabilidad, tristeza o depresión, u otros problemas que pueden ir siendo progresivamente de más envergadura y nos impiden hacer una vida normal y experimentar bienestar psicológico. Finalmente, irán apareciendo enfermedades físicas (como los trastornos cardiovasculares) y psicológicas (como los trastornos de ansiedad y las depresiones) cada vez más serias, que irán asociadas a bajas y accidentes laborales, discapacidades, jubilaciones anticipadas e incluso muerte prematura.

Un dato que ejemplifica la relevancia de los trastornos emocionales en nuestro país es que el consumo de tranquilizantes y antidepresivos en la población adulta española asciende al 16%. En el año 2007 se consumieron en España 96,5 millones de envases, lo que supuso 1.100 millones de euros de gasto farmacéutico por este concepto. En muchas ocasiones, estas costosas estrategias terapéuticas solo consiguen un alivio pasajero de los síntomas, mientras que se dedican menos esfuerzos a encontrar soluciones que erradiquen o mitiguen las verdaderas causas del problema. Por eso, sistemas sanitarios como el del Reino Unido están apostando por otros tratamientos más eficaces, consistentes en prevenir, enseñar y entrenar a las personas para cuidarse y revertir el proceso de estrés.

PROFESOR ANTONIO CANO VINDEL

Presidente de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. Catedrático de Psicología en la Universidad Complutense de Madrid

El Teletrabajo.

La orden APU/1981/2006, de 21 de junio, define **Teletrabajo** como toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual un empleado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados. La puesta en marcha de esta forma de trabajar, necesariamente supone un cambio muy importante en los usos y costumbres laborales actuales, por lo que es necesaria una adecuada planificación y diseño de su implantación.

La cláusula 5ª del **Primer Convenio Colectivo de ADIF** firmado el 9 de abril de 2008 estableció que en el plazo de seis meses desde la fecha de publicación del citado Convenio, se pondría en marcha un Programa Piloto de Teletrabajo, con la participación de la representación de los trabajadores. Lamentablemente han pasado más tres años, sin que se haya dado cumplimiento a la cláusula y es ahora en

el marco de las negociaciones del segundo Convenio Colectivo cuando se vuelve a retomar el tema.

En el **Sindicato Ferroviario** hemos elaborado y presentado un proyecto de programa piloto de Teletrabajo, que tiene como Objetivo la conciliación de la vida personal y familiar a través de la flexibilidad, para realizar el trabajo desde el propio domicilio y en el horario que se pacte con el trabajador o trabajadora.

Las características de nuestro plan son:

- La participación ha de ser voluntaria y esa voluntariedad debe de mantenerse durante todo el desarrollo del programa.
- Los criterios que han de manejarse para la elección de trabajadores que quieran participar en el programa piloto de teletrabajo han de combinar las características personales de los posibles teletrabajadores, sus actitudes y capacidades con relación al desarrollo del trabajo y sus circunstancias personales.
- Para los casos en que haya más solicitudes que puestos de Teletrabajo, ten-

drán preferencia aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan cargas familiares (hijos menores y personas mayores a su cargo), problemas de movilidad u otras causas de conciliación.

- La participación no debe de comportar ninguna disminución de las retribuciones, ni menoscabar las oportunidades de formación y promoción de los trabajadores y trabajadoras participantes.

Esperemos que esta vez sí, seamos capaces de llevar adelante el programa piloto de Teletrabajo dentro de ADIF, ya que esta forma de organización del trabajo puede suponer importantes beneficios, tanto para la organización, al exigir la definición de objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento, como para las propias personas trabajadoras que, al desempeñar parcialmente su trabajo desde su domicilio, ven aumentadas sus posibilidades de conciliación laboral con su vida personal y familiar.

RAFAEL ALBARRÁN PONCE

Responsable Salud Laboral SF-Intersindical

Juntos contra el estrés docente (23 de noviembre 2011).

El Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE), habiendo finalizado un proyecto de investigación sobre estrés laboral del profesorado, presentó los resultados de una encuesta de ámbito europeo durante la conferencia celebrada en Berlín los días 18 y 19 de noviembre.

El proyecto se puso en marcha en 2010 con la idea de evaluar, comparar y medir el estrés laboral docente en los 27 Estados miembros de la UE más Islandia, Noruega y Suiza, países miembros de la AELC.

El estudio, titulado **Teachers' work-related stress: European-wide Survey - Assessment, Comparison and Evaluation of the Impact of Psychosocial Hazards on Teachers at their Workplace in the EU** (Estrés laboral docente: encuesta de alcance europeo. Medición, comparación y evaluación, en la UE, de los efectos de los riesgos psicosociales en el profesorado en el centro de

taciones de organizaciones europeas, a cargo de *Malgorzata Milczarek*, de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y *Agnès Parent-Thirion*, de Eurofound.

Completaron el programa varias presentaciones de buenas prácticas para el uso de los resultados de la encuesta. Entre los oradores principales estuvieron *Andreas Horst*, del Ministerio alemán de Trabajo y Asuntos Sociales, y *Stefanie Kaempff*, de la Autoridad Administrativa Regional de Friburgo (Alemania).

Ronnie Smith, presidente del CSEE, relacionó el estrés laboral docente con sus efectos en la calidad de la educación: "El estrés no sólo perjudica a los trabajadores —docentes y personal educativo—, sino que también repercute en los alumnos, poniendo en peligro la calidad y eficacia de la enseñanza".

La encuesta del CSEE, según indicó *Matthias Nübling*, representante del FFAS, encontró tipos de factores de estrés específicos de la profesión docente. "El ruido y la obligación de forzar la voz contribuyen a incrementar los niveles de desgaste profesional docente, pudiendo llegar a generar estrés laboral", advirtió.

Así y todo, Nübling concluye que, trabajando juntos sindicatos y empleadores de la educación en la resolución del problema de la carga de trabajo docente, es posible afinar sin esfuerzo la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.

Los participantes también discutieron el documento de política del CSEE sobre estrés laboral, antes de su próxima presentación al Comité de diálogo social europeo para la educación.

Charles Nolda, de la Federación Europea de Empleadores de la Educación, confirmó el interés patronal en incorporar el estrés laboral en el temario de la agenda conjunta del Comité de diálogo social europeo de la educación.

El informe del estudio y el folleto del proyecto del CSEE se publicarán, a principios de 2012, en la página web de seguridad y salud laboral del CSEE.



trabajo), contó con fondos proporcionados por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

La encuesta corrió a cargo del FFAS (Centro de investigación en medicina laboral y social) y se llevó a cabo en 500 centros escolares, con la coordinación y colaboración de organizaciones miembros del CSEE.

La conferencia reunió a representantes del CSEE, afiliadas de los países de la UE, la AELC y países candidatos, así como empleadores del sector de la educación.

El doctor *Matthias Nübling*, del FFAS, fue el encargado de divulgar los resultados del estudio. En paralelo, se realizaron dos presen-



Occupational Health & Safety



ÀREA DE SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT INTERSINDICAL ≡ VALENCIANA

L'Àrea de Salut Laboral inicia la campanya:

“Per un treball segur i saludable”

Qualsevol definició d'entorn de treball saludable ha d'ajustar-se a la definició de salut de l'OMS: “Un estat de complet benestar físic, mental i social, i no la simple absència de malaltia.”

Les definicions d'entorn de treball saludable han evolucionat enormement durant les últimes dècades. Hem vist com han anat ampliant el seu enfocament i incorporant nous elements al concepte, en el qual no solament es preveu l'ambient físic del treball (en l'esquema tradicional de la salut i seguretat ocupacionals, que consideren els riscos físics, químics, biològics i ergonòmics), sinó que han inclòs hàbits de salut (estils de vida); factors psicosocials (organització del treball i cultura de treball); i establert nexes amb la societat, i amb tot el que puga tindre un profund efecte en la salut dels treballadors i treballadores.

Els empresaris i empresàries juntament amb les persones treballadores i la societat en conjunt han de fer un gran esforç per millorar la salut i el benestar laboral, establint els mitjans per arribar a condicions adequades, com ara:

- Millores en l'organització del treball i en l'entorn laboral, flexibilitzant els horaris i els llocs de treball; permetent la participació dels i les treballadores en l'organització del treball i de l'entorn de treball i oferint oportunitats per a l'aprenentatge permanent.
- Promoció de la participació de les persones treballadores en activitats saludables facilitant-los sales per a reunions de caràcter social i un entorn de treball psicosocial propici.

La promoció de la salut en el lloc de treball va més enllà dels requisits legals; es basa en accions voluntàries per ambdues parts, contribueix perquè les persones treballadores se senten més bé i més sans, cosa que es tradueix en un descens important d'absentisme, major motivació, millora de la productivitat... i solament pot tindre èxit si s'integra com un component permanent en tots els processos empresarials.

Comença una nova campanya de l'Àrea de Salut Laboral de la Intersindical per a l'any 2012:

Per un treball saludable:

MOU-TE!

**No gires el cap,
ACTUA!**

Amb aquesta campanya volem sensibilitzar totes les treballadores i treballadors de com és d'important per a la nostra salut treballar en condicions segures i saludables. Perquè la prevenció és tasca de totes i tots.

intersindical
valenciana

RELACIÓ DE CURSOS ORGANITZATS DES DE L'ÀREA DE SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT - INTERSINDICAL VALENCIANA I L'ESCOLA SINDICAL DE FORMACIÓ MELCHOR BOTELLA (ANY 2011).

Formació específica de riscos inherents al lloc de treball.

30 hores.

Aules d'ESFMB.

Pla formatiu: FDAP.

Malalties professionals i catàleg de malalties.

30 hores.

Aules d'ESFMB.

Pla formatiu: FDAP.

Els riscos psicosocials i l'organització del treball.

30 hores.

Universitat Jaume I.

Pla formatiu: FDAP.

Taller pràctic d'ergonomia, manipulació de carreges i autogestió de la salut.

30 hores.

Aules d'ESFMB.

Pla formatiu: FDAP.

Curs de suport vital bàsic i desfibril·lador extern semiautomàtic (RCP+DESA).

40 hores.

En línia i aules d'ESFMB.

Pla formatiu: FDAP.

Prevenció de riscos laborals derivats de les condicions de seguretat.

30 hores.

Aules ESFMB.

Pla formatiu: SERVEF.

Suport vital bàsic i DESA.

40 hores.

En línia i aules d'ESFMB.

Pla formatiu: SERVEF.

Prevenció de riscos laborals agraris.

34 hores.

Cooperativa Sueca.

Pla formatiu: Conveni la Unió Llaureadors.

Prevenció de riscos laborals agraris.

34 hores.

Cooperativa Alberic.

Pla formatiu: Conveni la Unió Llaureadors.

CARMEN GÓMEZ GOMIS

Coordinadora Àrea Salut Laboral i Medi Ambient - Intersindical Valenciana

PRESENTACIÓ

Des de l'Àrea de Salut Laboral de la Intersindical Valenciana ha elaborat unes fitxes de treball per als delegats i les delegades de prevenció dels diferents sectors i sindicats, així com per a totes aquelles persones interessades a lluitar per la defensa de la seua salut laboral i la dels seus companys i companyes.

Davant l'actual situació de precarietat i d'indefensió de les persones treballadores considerem necessari tindre uns instruments de treball que ens reforcen en la formació per fer front a les irregularitats que s'estan donant en tots els àmbits i sectors del món laboral, i de què, ben sovint, és la salut laboral la que més perjudicada resulta.

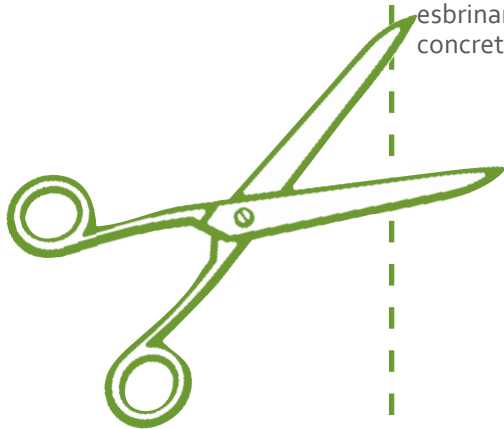
Considerem de gran importància que tot el personal treballador estiga informat dels seus deures i drets, i també que conega les responsabilitats que l'empresa està obligada a assumir, per l'aplicació de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

També pensem que és important mantindre una relació estreta i directa amb les nostres companyes i companys per a conèixer de primera mà les deficiències i situacions en l'entorn laboral que puguen danyar, a curt o llarg termini, la salut de cadascú.

No hem d'oblidar la importància que té la detecció precoç de qualsevol situació que pugua ser perjudicial. El que hui potser és un malentès insignificant en l'entorn de treball pot acabar sent una situació enquistada i difícil de corregir que pot danyar, en major o menor grau, la nostra salut; quan, si s'haguera detectat al començament i s'hagueren aplicat les mesures preventives adequades -utilitzant els mecanismes concrets oportuns- es podria haver evitat.

Què puc demanar al Comitè de Seguretat i Salut? I al Servei de Prevenció? Qui són els delegats i les delegades de prevenció?

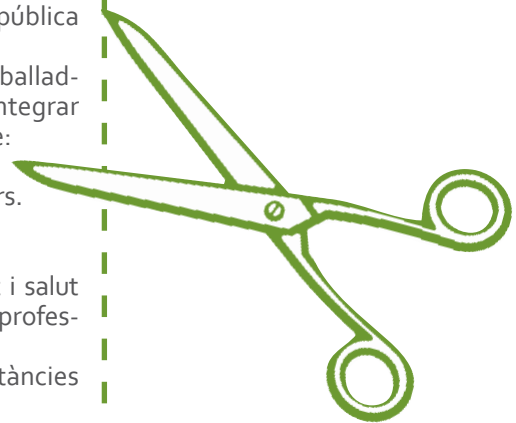
Volem respondre a aquestes i altres qüestions al llarg de les diferents fitxes que anirem publicant. Per això, esperem que us resulten útils per a resoldre problemes que se vos puguen presentar o que, com a mínim, vos ajuden a esbrinar a qui vos hauríeu d'adreçar en cas que se vos plantege un problema concret.



FITXES DE TREBALL

DECÀLEG DE PREVENCIÓ

1. Definició del concepte de salut segons l'OMS: «La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties.»
2. Un dels principis rectors dels poders públics és el de vetlar per la seguretat i higiene en el treball (art. 40.2 de la Constitució espanyola).
3. La Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) concreta les mesures mínimes a aplicar en tots els àmbits laborals (empreses privades, administracions públiques, etc. –amb les adaptacions necessàries per als cossos de seguretat–).
4. Quan la LPRL parla de treballadors i empresaris, s'entenen compresos el personal de caràcter administratiu o estatutari i l'Administració pública on presten serveis.
5. Obligacions de l'empresari: garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball i integrar la prevenció en tots els nivells de l'empresa. Deurà de dur a terme:
 - L'avaluació de riscos.
 - Informació, consulta i participació i formació dels treballadors.
 - Actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent.
 - Vigilància de la salut.
6. Obligacions dels treballadors: vetlar per la seua pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'altres persones a què puga afectar l'activitat professional, com ara:
 - Usar correctament les màquines, aparells, ferramentes, substàncies perilloses, equips de transport...
 - Fer servir correctament els mitjans i equips de protecció.
 - No posar fora de funcionament els dispositius de seguretat.
 - Informar immediatament (el superior jeràrquic, els treballadors designats per a tasques de protecció i prevenció o el servei de prevenció) de qualsevol situació que, al seu entendre, comporte un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.
7. Què és el Comitè de Seguretat i Salut: és l'òrgan paritari (amb representació de l'empresa i els representants dels treballadors) destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en relació amb la prevenció de riscos.
8. Qui són els delegats de prevenció? Són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.
9. Què pot fer un delegat de prevenció?
 - Col·laborar amb l'empresari en la millora de l'acció preventiva.
 - Promoure i fomentar la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre prevenció.
 - Ser consultats per l'empresari sobre planificació i organització del treball en l'empresa; la introducció de noves tecnologies; organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut; designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència; procediments d'informació i documentació sobre les baixes laborals, els riscos...; projecte i organització de la formació en matèria preventiva...
 - Exercir una tasca de vigilància sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
10. I si l'empresari no aplica la normativa i no fa cas de les denúncies dels delegats de prevenció? Tenim la via de la Inspecció de Treball.



NOTA PREMSA



ÀREA DE SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT
INTERINDICAL VALÈNCIANA

LA INTERSINDICAL VALENCIANA EXIGEIX PARTICIPACIÓ I MITJANS EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (PRL) PER AL PERSONAL DE LA GENERALITAT.

La Intersindical Valenciana lamenta que el govern valencià haja introduït modificacions en l'estructura de la prevenció, que afecta tot el personal de la Generalitat, sense utilitzar els mecanismes democràtics i de participació que marca la legislació actual. Els recents Reglaments Orgànics i Funcionals de les Conselleries adscriuen els actuals tres serveis de prevenció a l'INVASSAT, unificant-los en un; aquest òrgan passa de tindre un caràcter tècnic i d'assessorament, a assumir la gestió de la prevenció de tot el personal de la Generalitat. Això suposa un canvi radical respecte la normativa actual (Decret 123 de la G.V.)

La Intersindical ha demandat reiterades vegades en la Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral (COPASESA) la preceptiva auditoria, ja que fins ara les Conselleries no han complert les obligacions preventives, tal com mostren les reiterades denúncies a la Inspecció de Treball. En les noves estructures, l'INVASSAT s'auditaria a sí mateix, a la seua pròpia gestió preventiva, convertint-se en jutge i part.

Si el nou disseny tracta de centralitzar, reduir mitjans material i humans, i convertir l'INVASSAT en un òrgan de control polític, la Intersindical s'oposarà enèrgicament, ja que la prevenció demanda la major proximitat als centres de treball, descentralització de funcions i un considerable augment de recursos humans i materials.

La prevenció no pot ser sacrificada, emparant-se en que estem en temps de crisi. La Intersindical Valenciana entén que la salut laboral ha de constituir un eix prioritari en qualsevol situació.

València, 4 de octubre de 2011

ÀREA SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT
- INTERSINDICAL VALENCIANA

Un entorn de treball saludable és aquell en el qual els treballadors i caps col·laboren en un procés de millora contínua per promoure i protegir la salut, la seguretat i el benestar dels treballadors i la sustentabilitat de l'ambient de treball sobre la base de:

- La salut i la seguretat relatives a l'espai físic de treball.
- La salut, la seguretat i el benestar concernents al medi psicosocial del treball incloent-hi la seua organització i la cultura de l'ambient de treball.
- Els recursos de salut personals en l'espai de treball.
- Les formes que la comunitat busca millorar la salut dels treballadors, les seues famílies i altres membres de la comunitat.

(Definició d'entorn de treball saludable de l'OMS.)

Per un treball saludable:
MOU-TE!



No gires el cap,
ACTUA!

LLUITA PER UNA PREVENCIÓ
ADEQUADA I REAL EN EL TEU TREBALL...

COL·LABORA AMB EL TEU DELEGAT O DELEGADA!!

Àrea de Salut Laboral de la Intersindical Valenciana
C/ Juan de Mena, 18 - baixos València
Tel. 963 91 91 47
salut-medi@intersindical.org

Per a
saber-ne
més

<http://osha.europa.eu/es/>
<http://ec.europa.eu/social/>
<http://whqlibdoc.who.int/>
<http://ec.europa.eu/health/>



CONFEDERACIÓN
INTERINDICAL

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL
C/ Carretas, 14, 7º E-F
28012 Madrid
Tel. 91 5322264
Fax. 91 5322280
www.intersindical.es

INFORMA SALUT LABORAL
Coordinación: Fco. Javier Gómez García.
Colaboradores: Carlos Torrero Pastor, Carmen Gómez Gomis y Rafael Albarrán Ponce.
Diseño y Maquetación: JFVAL (CC)