

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 27

Nº 27 ABRIL 2018 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

SABÍAS QUE..?

A IMPORTANCIA DA CORRECTA DETERMINACIÓN DA CONTINXENCIA CAUSANTE DUN PROCESO DE INCAPACIDADE TEMPORAL.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A FONDO

A INSPECCIÓN DE TRABALLO E AS POLÍTICAS “LABORAIS” DO GOBERNO DO PP: UNHA ECUACIÓN SEN SOLUCIÓN.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

A PROMOCIÓN DA SAÚDE NO TRABALLO (PST). Rede europea de promoción da saúde no traballo (ENWHP)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

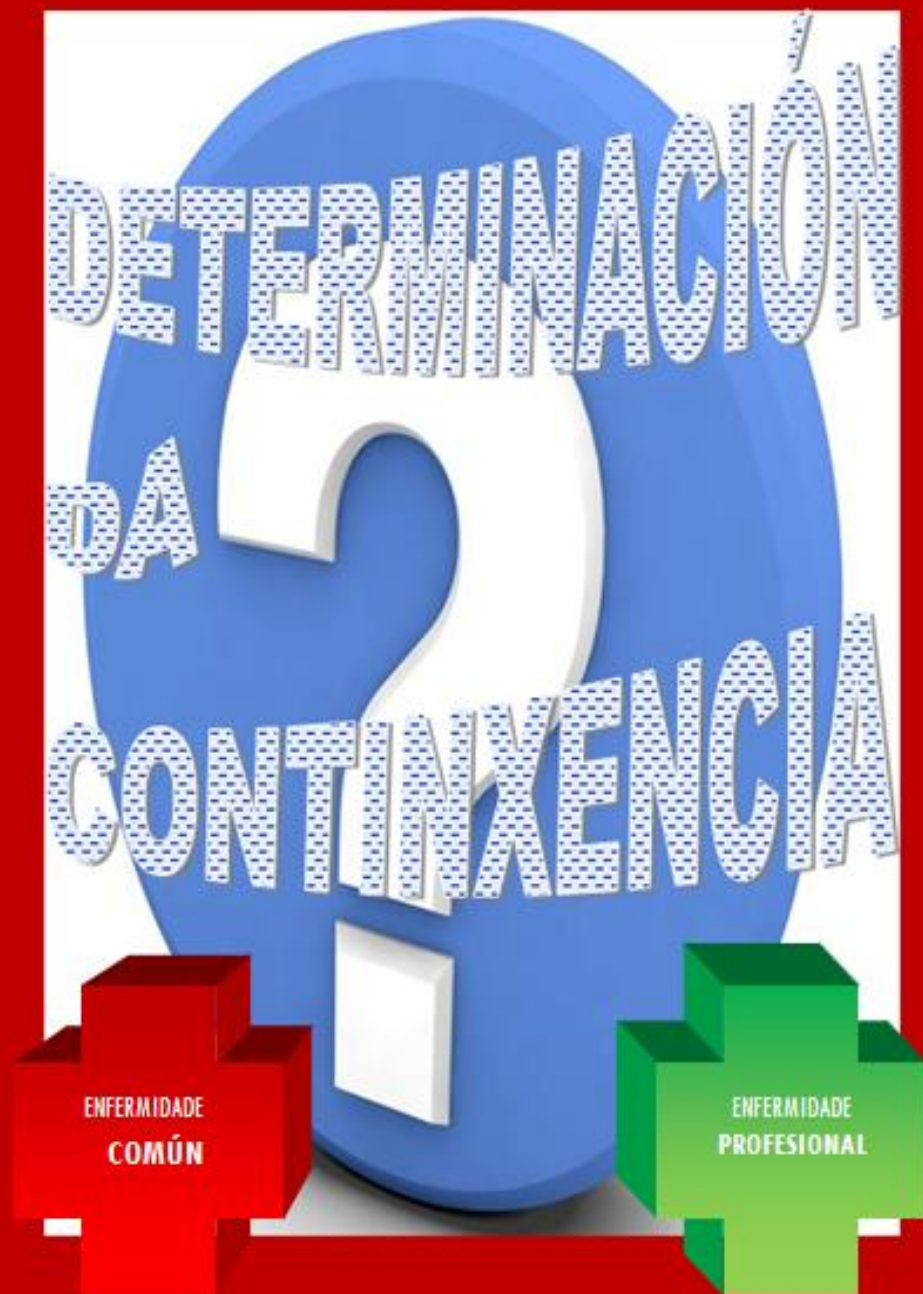
A ÚLTIMA IRRESPONSABILIDADE DO GOBERNO DO PP DA XUNTA DE GALICIA EN POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS: “Orde 2018 pola que se establecen as bases de axudas destinadas a accións de fomento da prevención de riscos laborais na Comunidade Autónoma de Galicia no exercicio 2018”

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

O QUE DEBES SABER SOBRE A FIGURA DO RECURSO PREVENTIVO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2017-0081



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega

A importancia da correcta determinación da continxencia causante dun proceso de incapacidade temporal

O dicionario define continxencia como a posibilidade de que algo suceda ou non; no caso que nos ocupa, a incapacidade temporal, entendemos por continxencia a posibilidade de que o/a traballador/a sufra unha enfermidade ou accidente que o/a imposibilite para desenvolver o seu traballo. A continxencia pode ser **común**, no caso de que o/a traballador/a padeza unha enfermidade ou sufra un accidente que nada teñen que ver co traballo, ou **profesional**, cando o desenvolvemento do traballo é a orixe de alteracións da saúde que teñen consideración de enfermidade profesional ou accidente de traballo.

No caso de tratarse dunha continxencia común, será o facultativo/a do Servizo Público de Saúde o encargado da atención médica e da expedición dos partes de baixa, confirmación e alta. Nunha continxencia profesional, o facultativo/a da mutua será o responsable da atención médica e a tramitación da baixa. O parte de baixa recolle entre outras informacións, como os datos persoais do/a traballador/a, a data da baixa ou a duración estimada do proceso, se o feito que dá lugar á baixa é unha enfermidade común (EC), un accidente non laboral (ANL), un accidente de traballo (AT) ou unha enfermidade profesional (EP).

A miúdo os traballadores e traballadoras padecen as consecuencias derivadas da errónea determinación da continxencia. O máis frecuente é a incorrecta atención da mutua ao traballador/a, considerando que a doenza que causa a incapacidade temporal ten unha orixe que nada ten que ver co traballo que realiza. A incorrecta determinación da continxencia ten para o traballador/a consecuencias económicas, médicas e de seguimento futuro da doenza, tanto a nivel individual como colectivo (inclusión nos estudos epidemiolóxicos que poidan realizarse sobre un determinado posto de traballo).

POR QUE É TAN IMPORTANTE A CORRECTA DETERMINACIÓN DA CONTINXENCIA?	
PORQUE EN CONTINXENCIA COMÚN	E EN CONTINXENCIA PROFESIONAL
A PRESTACIÓN	
✓ Os tres primeiros días non se aboan. Do día 4 ao 20 abóase o 60% da BR (Base Reguladora). A partir do día 21 abóase o 75% da BR. (+ complemento recollido en convenio, se o hai). ✓ Requírese un período mínimo de cotización previo.	✓ Dende o primeiro día abóase o 75% da BR. (+ complemento recollido en convenio, se o hai). ✓ Non é preciso período mínimo de cotización.
OS MEDICAMENTOS	
✓ Págase a parte que me corresponde.	✓ Son gratuítos.
SOLICITUDE DE RECARGO DE PRESTACIÓNS POR INCUMPRIMENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS (SE HA LUGAR)	
✓ Non é posible solicitala.	✓ Pódese solicitar.
POLA TÚA HISTORIA CLÍNICA LABORAL	
✓ A doenza que causa esta situación de IT non pode relacionarse co traballo.	✓ Estabéllese unha relación entre a doenza que causa a IT e o traballo → historia clínica laboral.
POR SE ESTANDO EN IT TE DESPIDEN OU REMATA O TEU CONTRATO	
✓ A prestación por IT, ten unha contía igual á prestación que te corresponde por desemprego. ✓ Cando remate a situación de IT pasas a desemprego. ✓ O tempo que pases en IT descóntase do tempo que tes de desemprego.	✓ A prestación por IT ten unha contía igual á que tiveras recoñecida ata ese momento. ✓ Cando remate a situación de IT pasas a desemprego. ✓ O tempo que pases en IT NON se desconta do tempo que tes de desemprego.

Non estar de acordo co tipo de continxencia que se determina como causante da incapacidade temporal, marca o comezo do proceso de determinación da continxencia. O procedemento administrativo, que se tramita ante o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), pode ser iniciado polo propio traballador ou traballadora, de oficio polo propio INSS (a consecuencia da petición motivada da Inspección de Traballo e Seguridade Social, do Servizo Público de Saúde ou do Instituto Social da Mariña (ISM), ou polas mutuas ou empresas colaboradoras coa Seguridade Social.



Como é o procedemento administrativo de determinación da continxencia?

Este procedemento pode iniciarse a partires da data de emisión do parte de baixa, entregando no INSS o *formulario de solicitude de determinación da continxencia* (descargable dende a páxina web da Seguridade Social), acompañando da documentación necesaria (que depende do caso en cuestión).

Acto seguido, o INSS comunica o inicio do procedemento ao resto dos interesados, que terán:

- ✓ 4 días para hábiles para alegar e achegar a documentación relacionada co caso que es-

timen oportuna, no caso do Servizo Público de Saúde, a Mutua ou a empresa colaboradora da Seguridade Social.

- ✓ 10 días hábiles para alegar e achegar a documentación pertinente no caso do traballador/a (sempre que o procedemento non o inicie o propio traballador/a).

Neste momento, o INSS pode solicitar informes e realizar as actuacións que considere oportunas a fin de coñecer e comprobar datos sobre o asunto en cuestión.

O Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) debe emitir un informe preceptivo no que se pronuncia sobre a continxencia que orixina o proceso de incapacidade. Este informe remítese á Dirección Provincial do Instituto Nacional de Seguridade Social ou Instituto Social da Mariña (segundo corresponda), que emite resolución nun prazo máximo de quince días hábiles dende que as partes interesadas achegaron a súas alegacións e a documentación pertinente ou dende o remate do prazo estipulado para ese fin.

A resolución, que se comunica ao interesado/a, á empresa, á mutua ou empresa colaboradora da Seguridade Social e ao Servizo Público de Saúde, debe pronunciarse sobre os seguintes aspectos:

- ✓ Determinación da continxencia (común ou profesional).
- ✓ Se o proceso é consecuencia dunha recaída ou non.

- ✓ Os efectos que correspondan no proceso de incapacidade temporal.
- ✓ Sucesso responsable das prestacións económicas e sanitarias.

No caso de que a resolución mude a continxencia, haberá compensación das contías que correspondan (tanto a favor do traballador/a como en contra).

A resolución emitida polo INSS pode considerarse ditada cos efectos atribuídos á resolución

dunha reclamación previa, polo que abre a vía xudicial.

Podes atopar máis información na web:

www.seg-social.es

Información complementaria no artigo “Os procedementos de determinación de continxencias” publicado en marzo de 2012 no Boletín CIG Saúde Laboral nº 0

Asesoramento técnico a través da túa Federación e da web do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG www.cigsaudelaboral.org

A FONDO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A Inspección de traballo e as políticas “laborais” do Goberno do PP: unha ecuación sen solución

A pesar de que a fraude na contratación, as horas extras non cobradas ou o incumprimento continuado da normativa preventiva forman parte do panorama habitual da actual conxuntura socio laboral no Estado español, o certo é que a maioría dos/as traballadores/as nunca viron a un inspector/a de traballo e menos aínda, a un/a que acudise ou visitase a súa empresa para realizar unha inspección. Circunstancia esta se cabe máis sanguenta se temos en conta que a bo seguro tería motivos sobrados para iso.

A teoría dinos (falsamente) que os/as traballadores/as teñen sempre a opción de denunciar ante a Inspección de Traballo aquelas irregularidades e incumprimentos normativos que se produzan nas súas empresas, e que esa denuncia por si mesma poñerá en marcha os mecanismos de actuación da Inspección de Traballo.

Nada máis lonxe da realidade.

Cando iso non ocorre (a maioría das ocasións dende que está no Goberno o PP, e especial-

mente dende a aplicación da Reforma Laboral deste partido) uns alegarán para xustificalo que as denuncias carecen da concreción necesaria. Outros opinarán que



aínda actuando a Inspección de Traballo esta farao dun modo transixente e livián coas empresas, adoptando resolucións xeralistas con meras recomendacións tentando evitar calquera tipo de sanción. E haberá sen dúbida tamén un amplísimo número de traballadores/as e organizacións que acusarán á Inspección de Traballo de estar ao servizo das indicacións e as ordes emanadas dende un Goberno de dereitas, empeñado en destruír os dereitos laborais do conxunto dos traballadores. A realidade e a experiencia dinos que todos eles posúen unha gran e importante parte da verdade, en tanto en canto que a verdade innegable é que a Inspección de Traballo segue sen funcionar como debería exercendo as funcións



e competencias para as que foi creada: velar polo cumprimento das leis e a aplicación da normativa en materia laboral, contratación, saúde laboral, prevención de riscos, condicións de traballo,... etc.

Que non se nos mal entenda. Sen ningunha dúbida a xornada diaria dun inspector/a de traballo está cargada de tarefas e de actividade. Trasládanse continuamente para facer visitas a empresas. Deben solicitar, recabar e

verificar a información e documentación que solicitan, atopándose en moitísimas ocasións con estratexias de dilación da entrega e con xustificacións de todo tipo en relación aos incumprimentos detectados. A partir dese momento deben proceder a redactar os correspondentes informes que xustifican a súa actividade, á vez que manteñen o delicado equilibrio en moitas ocasións esixido por aqueles que directa ou indirectamente exercen o poder real no seu ámbito laboral. *Non morderás a man que che dá de comer.*

Así as cousas, a información dispoñible revela que de media no Estado español, cada inspector/a realiza 171 visitas a empresas, fronte ás 134 que se rexistran en Alemaña e as 59 de Francia, tal e como consta nos datos recolleitos pola Organización Internacional do Traballo (OIT).

Así mesmo, segundo opinan unha gran maioría dos propios inspectores/as de traballo, os recursos dos que dispoñen para realizar o seu traballo son manifestamente deficientes, a maiores de contar cun persoal extraordinariamente mingrado que non chega aos 2.000 traballadores/as entre inspectores/as e subinspectores/as. Cifra claramente insuficiente se temos en conta os preto de 3,2 millóns de empresas que existen no Estado español.

Das infraccións cometidas en 2015 no ámbito competencial das relacións laborais, máis do 40% estiveron vinculadas con infraccións relacionadas co tempo de traballo. Nese capítulo entran as horas extra traballadas e non cobradas, así como as xornadas a tempo parcial que

se acaban convertendo de forma irregular e demasiado habitual en xornadas a tempo completo. Tendo en conta que a inspección e control sobre este tipo de prácticas delituosas leva realizándose dende vai xa moito tempo, a



súa continua proliferación e crecemento deberían facernos reflexionar ata que punto dende a Inspección de Traballo está a actuarse co rigor, a profesionalidade e o celo esixibles na persecución destas actividades.

Se atendemos ás estatísticas, dende o inicio do ano 2012 e nada menos que durante os 18 trimestres posteriores seguidos, máis da metade das horas extra traballadas no Estado español non se cobraron. Un roubo e unha explotación en toda regra aos traballadores/as que alcanzou unha taxa máxima do 60% no pasado ano 2014. Segundo a última Enquisa de Poboación Activa, correspondente ao terceiro trimestre, o nivel nesta ocasión alcanzou o 46,2%, dez puntos por riba do nivel existente ao comezo da crise. Hoxe en día, en sectores como o comercio ou a hostalería, as horas traballadas e non abonadas aos traballadores/as polos/as empresarios/as continúan re-

presentando máis da metade. É evidente que fallan moitas cousas. Especialmente a vontade do actual Goberno para solucionar unha situación que el mesmo xerou e amparou coa súa salvaxe, inxusta e desastrosa política laboral.

Outro problema sen resolver e que cada día medra máis son os contratos a tempo parcial. No ano 2015, como consecuencia do labor realizado pola Inspección de Traballo, os empresarios/as víronse obrigados a realizar 12.383 incrementos de xornada, dos cales en dúas terceiras partes dos mesmos o aumento foi superior ao 50%. É inxustificable que por acción unhas veces e outras por omisión, este actual Goberno do PP, directa ou indirectamente permita e/ou ampare este flagrante e masivo fraude dun empresariado cobizoso e delituoso, que paga aos traballadores/as pola súa xornada laboral non o que lles corresponde, senón o que lles vén en gana á marxe da lei, á marxe dos seus dereitos fundamentais e á marxe das súas obrigacións de cotización á seguridade social, coas terribles repercusións engadidas que para a viabilidade do sistema de pensións xa todos agora coñecemos.

Sen ningunha dúbida, a precariedade laboral amparada e estimulada pola reforma laboral está a constituír unha arma de destrución masiva dos dereitos dos/as traballadores/as e as súas familias, con consecuencias tan devastadoras que hipotecan a calidade do emprego, a sustentabilidade das pensións e a calidade de vida das futuras xeracións ata extremos insospeitados, a non ser que se produza, a non moi-

to tardar, un cambio transcendente e radical na gobernanza política e social do Estado español.

Unha precariedade laboral fundamentalmente configurada por uns contratos laborais lixo, de curta duración, a tempo parcial, mal remunerados, con escasa cotización á seguridade social e practicamente sen dereitos. O marco laboral desexado e estrañado pola ideoloxía neoliberal que agora nos goberna.

Na actualidade, nesta pretendida época de bonanza e recuperación que proclama o PP e aplaude C's (*Cidadáns*), estar contratado catro horas ou mesmo menos e traballar oito ou máis, é unha situación desgraciadamente habitual e practicamente normalizada. Unha precariedade laboral estrutural, instalada como forma de traballo que xa non só ten que ver coa natureza do contrato ou coa duración do mesmo, senón tamén coas condicións nas que este se desenvolve, en moitísimos casos vinculadas a incumprimentos e transgresións sistemáticas e permanentes da normativa laboral por parte de moitas empresas ou “empresarios/as”. Neste Estado desgraciadamente denomínase empresario/a a “calquera cousa”, mesmo a aqueles que fundamentan o seu beneficio e o seu valor engadido no mero escravismo e na groseira explotación laboral. Son eles os principais beneficiados e agradecidos ao Goberno pola actual Reforma Laboral.

No ano 2014 un informe da Unión Progresista de Inspectores de Traballo denunciaba “o rumbo ideolóxico” da institución. Significativamente un ano antes, as inspeccións que se

realizaban a simples traballadores/as na procura de posibles fraudes na prestación de paro aumentaron un 76%. A ideoloxía política que criminaliza ao traballador/a e lle perdoa todo ao empresario/a, está claramente detrás deste tipo de tendenciosas e mal intencionadas actuacións, cando todos sabemos (os que mandan tamén) onde se acumula a fraude, quen a practica sistematicamente e os efectos que ten sobre a saúde laboral e os dereitos da parte máis vulnerable e débil desta “ecuación”.

Na práctica esta persecución sistemática e masiva dos/as traballadores/as en desemprego, vítimas da crise e a reforma laboral, coa intención de criminalizalos e xerar unha mala opinión pública dunha boa parte da clase traballadora, non lle deu ao Goberno do PP os froitos desexados, sendo realmente baixa, cando non mínima, a porcentaxe de actas de infracción por fraude no cobro das prestacións por desemprego, que a pesar dos seus esforzos conseguiu finalmente incoar a Inspección de Traballo.



Así as cousas e a pesar da fanfarria mediática orquestrada en relación a este tema polos moitos medios de comunicación ao seu servizo, as intencións do Goberno do PP quedaron re-

ducidas a unha política de “difamación” social e alarmismo coa intención de xustificar a súa inxustificable e desprezable reforma laboral.



Non contentos co seu fracaso, de inmediato o PP comezou a bosquejar unha nova estratexia destinada á deterioración da imaxe das clases traballadoras, publicando informacións a través dos seus “palanganeiros” dos medios de comunicación ao seu servizo, segundo os cales os/as traballadores/as do Estado español eran os menos produtivos e os máis absentistas de Europa, o cal evidentemente xustificaba a man dura coa que se verían obrigados a actuar, cada un no seu campo, Goberno e empresarios/as. Nesta ocasión, como na anterior, a expresión: “difama que algo queda” unida á campaña do medo tan recorrentemente utilizada e manipulada pola dereita, proporcionou-lle ao PP e aos empresarios da súa corda os resultados esperados: vía libre para a potenciación sen límites da lei que regula as competencias de xestión das mutuas (os seus auténticos cans de presa especializados na destrución e minimización dos dereitos laborais dos/as traballadores/as) e o endurecemento dos procedementos para a xestión dos proce-

sos de Incapacidade Temporal que elas mesmas, as mutuas, como non, encargaríanse de “xestionar”, coas desastrosas, inxustas e devastadoras consecuencias que este “modelo” de xestión dos accidentes e a saúde laboral está a carrexar anualmente para decenas e decenas de miles de traballadores/as desprotexidos/as.

Nun tempo non moi afastado no que a Inspección de Traballo en plena crise económico-laboral e a instancias do actual Goberno do PP, dedicouse a perseguir obsesivamente aos traballadores/ as desempregados/ as coma se estes constituísen a principal fonte de fraude á Seguridade Social, minimizáronse en cambio as inspeccións ao sector empresarial, cando todos sabiamos que era nunha parte deles onde sen dúbida concentrábase a maior bolsa de fraude e incumprimento da lexislación vixente.

A pesar do empeño político e os esforzos realizados, a realidade foi e é que o número de traballadores/as aos que finalmente se lles levanta un acta de infracción por fraude na prestación por desemprego é realmente mínimo, circunstancia esta pola que nin o Goberno do PP se desculpou por tan inxustificada persecución aos parados, nin moito menos incrementou significativamente as inspeccións realizadas ás empresas. Digamos a verdade: realmente ata agora no que levamos de “democracia” ningún Goberno de quenda estivo de verdade interesado en que a Inspección de Traballo e Seguridade Social realizase eficaz e

eficientemente o seu labor. *Quen manda: manda.*

No actual estado das cousas, a Reforma Laboral imposta a “sangue e lume” polo PP co apoio dos seus acólitos (especialmente C’s), entre outras moitas e desastrosas consecuencias derivou en que a Inspección de Traballo dispoña de moitas menos ferramentas e recursos para levar a cabo as súas funcións e cometidos. Un exemplo paradigmático desta situación constitúeo sen dúbida as barreiras coas que se tropeza a Inspección, para controlar as grandes bolsas de fraude que implican a imposición empresarial aos traballadores/as, dos excesos de xornada non remunerados e non cotizados, debido a que a actual normativa non obriga ás empresas a rexistrar diariamente dita xornada.

Por outra banda, tanto as campañas de inspección como os plans de actuación da Inspección de Traballo, dependen en gran medida en moitos casos das CCAA, na maioría das cales anteriormente e tamén agora goberna o PP. No caso de Galicia, o que máis directamente nos afecta, as fraudes relacionadas coas contratacións irregulares, incumprimento sistemático de convenios colectivos, utilización de falsos autónomos, horas extras non computadas nin remuneradas, infradeclaración de accidentes e enfermidades profesionais, ou deficientes e perigosas condicións de traballo, forman parte do catálogo habitual de irregularidades que a Inspección de Traballo debería abordar con moita maior intensidade no noso País, se non

fora polas barreiras e dificultades que dende o Goberno da Xunta se poñen, para minimizar as actuacións que nestas materias se deberían abordar en sectores como o da construción de automóviles e industrias auxiliares, empresas de servizos, comercio ou construción entre outros.

Resulta curioso que nesta memoria anual da actividade desenvolvida pola Inspección de Traballo, o 75% das actuacións estean computadas como actuacións de oficio froito da iniciativa directa da propia Inspección, e tan só un 25% son consecuencia de denuncias directas de traballadores/as e sindicatos. No caso dos/as traballadores/as normalmente estes buscan, por temor ás represalias, preservar o seu anonimato, estando o funcionario/a inspector/a obrigado a preservar a súa identidade. Á vista destes datos un ten a sensación que neste caso quedan sen computar decenas de miles de denuncias realizadas polos/as traballadores/as e polos propios sindicatos que en moitos casos, demasiados, quedan por unha ou outra razón sen xestionar e sen resolver debido a atrasos na súa tramitación e xestión, ou a mera falta de tempo da Inspección para valorar e atender o conxunto das denuncias.

Esa é a nosa experiencia.

Nas empresas pequenas nas que non existe unha organización nin unha representación legal dos/as traballadores/as, estes teñen maiores dificultades obxectivas para defender os seus dereitos fronte aos abusos da patronal, facendo mella neles por unha banda tanto o

temor como os sentimentos de desprotección, e por outra a manifesta falta de presenza e asistencia nas súas empresas da Inspección de Traballo, incapaz de dar cobertura a todas as situacións de irregularidades e incumprimentos que nelas se producen.

Segundo nos revelan os datos nestes momentos dispoñibles, correspondentes ao ano 2015, na caixa de correos de denuncias anónimas do propio Ministerio de Emprego computáronse ao redor de 135.000 denuncias, que permitiron aflorar un total de 5.444 empregos non rexistrados, o que supuxo sancións aos infractores por un valor de 16,7 millóns de euros. Cantida-

des estas extremadamente pequenas que apenas revelan a magnitude real da gran bolsa de fraude na contratación que de maneira masiva está a producirse no Estado español.

Así as cousas resulta evidente que como en todo aquilo que afecta á gobernanza e á xestión do público, cando non existe vontade política e de cumprimento da propia lexislación e normativa por parte do poder político ou Goberno de quenda, pouco ou nada se pode facer para dar adecuada solución ás problemáticas económicas e laborais que afectan ao conxunto maioritario da sociedade. *Nunca foi acertado poñer á raposa a gardar as galiñas.*

DOCUMENTO-ANÁLISE

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A promoción da saúde no traballo (PST).

Rede europea de promoción da saúde no traballo (ENWHP)

A Rede europea de promoción da saúde no traballo (ENWHP) é unha rede informal na que participan institutos estatais de seguridade e saúde no traballo, así como outros actores no campo da saúde pública de todos os Estados membros da UE, futuros membros, países da área Económica Europea e Suíza. Os 31 membros foron nomeados polos seus respectivos ministerios estatais ou polas autoridades con atribucións ministeriais e representan á Rede nos distintos países como Oficinas Estatais de Contacto.

A ENWHP encárgase de recompilar e distribuír exemplos de boas prácticas e métodos de saúde no lugar de traballo entre todos os países e sectores económicos, con vistas a aumentar os coñecementos a nivel europeo sobre metodoloxías e exemplos que merecen ser replicados e responder aos novos retos que impoñen a Europa os cambios socio demográficos, no mercado laboral e nas formas de enfermarse.

A ENWHP púxose en marcha formalmente no ano 1996. Baixo os auspicios da Comisión Europea (CE), a través da Dirección Xeral de Sanidade e Protección dos Consumidores, a ENWHP emprendeu unha serie de importantes iniciativas por toda Europa, convertendo a promoción da saúde no lugar de traballo (PST) nun campo de actuación da saúde pública a nivel estatal e europeo.

Actualmente, a ENWHP é tamén unha plataforma para o intercambio de información e experiencias entre todos os interesados en promoción da saúde no traballo comprometidos coa visión da rede: «Traballadores sans en empresas saudables».

Contextualización

Para ubicarnos minimamente na actual situación de intensa promoción institucional da saúde no traballo, non podemos esquecer que como consecuencia do progresivo e inexorable envellecemento da poboación traballadora europea, española, e particularmente a galega, a clase política da UE no seu conxunto, ten tomado progresivamente conciencia do reto demográfico que en termos de déficit da forza de traballo van sufrir no vindeiros anos as empresas europeas, sendo necesario e inevitable afrontar este reto nos ámbitos produtivos e sociais.

Cuestión esta se acaso, de maior importancia na Galiza e no Estado español debido ao aínda pobre desenvolvemento e feble integración da prevención de riscos laborais nas empresas, a unha salvaxe reforma laboral que sen dúbida ten deteriorado substancialmente tanto os dereitos laborais como as condicións de traballo da gran maioría da poboación, abocada como está ademais a alongar a súa vida laboral, nada menos que ata os 67 anos de idade, co conseguinte problema para o mantemento dunha boa saúde dos/as traballadores/as de maior idade, para o mantemento dunha taxa reducida de baixas por IT e para o mantemento dun alto nivel de produtividade.

Tal é así que a estas alturas a ninguén se lle escapa, que un traballo saudable inflúe moi

directamente na calidade de vida dos/as traballadores/as, coas conseguíntes repercusións en termos de benestar e cohesión social, así como na produtividade e competitividade das empresas. Mágoa que estas sinxelas e evidentes reflexións non foran en absoluto tidas en conta no Estado español, antes de ter imposto a sangue e lume esta desastrosa e inmensamente daniña reforma laboral.

Así as cousas, como consecuencia da actual reforma laboral e o continuo e cada vez máis acelerado envellecemento da poboación traballadora, nos últimos anos téñense incrementa-



do substancialmente as intervencións da *Promoción da Saúde nas empresas*, como medio para tentar mellorar o estado da saúde xeral do conxunto dos traballadores e especialmente no que atinxe

a aqueles traballadores/as de maior idade, agora obrigados a alongar a súa vida laboral so pena de verse gravemente penalizados nas súas prestacións de xubilación.

Conceptualización: a Promoción da saúde no traballo

Resulta evidente que as políticas de promoción da saúde nas empresas non só melloran a calidade de vida dos/as traballadores/as, senón que teñen unha clara incidencia na produtividade e na calidade do traballo desenvolto, incrementando a competitividade, reducindo os custos vinculados ás baixas por incapacida-

de temporal e facendo ás empresas máis viables e sostibles.

Hoxe por hoxe sabemos que a saúde dunha persoa é o resultado da interacción de múltiples factores que teñen que ver coa propia bioloxía e xenética do individuo, os hábitos de vida ou incluso as crenzas e actitudes de cada persoa, xunto cun nivel de desenvolvemento dos servizos asistenciais e de saúde, o poder adquisitivo, o desenvolvemento económico e tecnolóxico, etc.; mais se cabe entre todos estes factores revélase como fundamental as condicións de traballo nas que se desenvolve a vida laboral, sometida a máis das veces á ameaza continuada de riscos específicos que deben ser adecuadamente suprimidos ou controlados.



Tal e como se reflicte no propio espazo web do **INSSBT** adicado **á Promoción da saúde no traballo**: *“O modelo para unha boa xestión da saúde no traballo atópase na combinación dinámica, simultánea e complementaria de dúas formas de actuación: a redución dos factores de risco e o desenvolvemento do benestar físico, mental e social”.*

“Isto supón a protección e a promoción da saúde dos traballadores e traballadoras da empresa a través do esforzo común de empresa-

rios/as (mediante a creación de contornas seguras e saudables) e dos/as traballadores/as (coidando do seu propio benestar), coa participación e compromiso de todos eles”.

Baseada na **definición** que da **promoción da saúde** aparecía na carta de Ottawa (OMS, Xenebra, 1986), a *Rede Europea de Promoción da Saúde no Traballo* (ENWHP) consensuou no ano 1997 a seguinte definición:

“A promoción da saúde no traballo é axuntar os esforzos dos empresarios, os traballadores e a sociedade para mellorar a saúde e o benestar das persoas no lugar de traballo”.

Definición esta que ten constituído a base da *Declaración de Luxemburgo* á que se teñen adherido os 28 países que actualmente conforman a *Rede Europea de Promoción da Saúde no Traballo*, así como moitas empresas europeas, e que en si mesma determina unha visión social deste principio, fundamentada na necesaria e activa participación de empresas, traballadores, sindicatos e administracións.

Dende esta perspectiva, a integración da promoción da saúde nas estratexias de intervención en materia de prevención de riscos laborais, pasa por establecer un marco normativo e conceptual que impulse e facilite a organización e promoción de programas de saúde nas empresas, dirixidos tanto aos traballadores/as, como as súas contornas de traballo e os sistemas organizativos da produción, contando para o seu desenvolvemento coa necesaria colaboración entre todos os implicados.

Para a *Rede Europea de Promoción da Saúde no Traballo* (ENWHP), unha boa xestión da saúde no traballo concrétese en:



Características dunha boa xestión da saúde no traballo

- Un deseño sistemático de programas que melloren a saúde do/a traballador/a e da organización.
- A creación dunha cultura da saúde que satisfaga as necesidades tanto da empresa como do/a traballador/a.
- Unha xestión da saúde que se integre no plan estratéxico da empresa porque é bo para a saúde do/a traballador/a e para a produtividade, eficiencia e competitividade da empresa.
- Unha metodoloxía que axude ás persoas a conseguir unha saúde óptima (emocional, física, social, espiritual e intelectual).
- Unha metodoloxía que utilice diversas estratexias para mellorar o coñecemento que sobre a saúde teñen os/as traballadores/as e demais actores relevantes, poñendo á súa disposición unha contorna de traballo que

protexa a saúde das persoas e que apoie e reforce as eleccións saudables.

Principais elementos deste procedemento:

- Implantación dunhas condicións de traballo melloradas, en busca da calidade e a sustentabilidade do traballo, onde a saúde e a seguridade dos/as traballadores/as está asegurada, e nas que se cumpren e exceden os requirimentos legais da normativa vixente.
- Adquisición e consolidación de hábitos de vida saudables, tendo en conta nas intervencións a realizar, como pode a contorna de traballo facilitar e apoiar a adquisición hábitos, comportamentos e habilidades para lidar coa vida de forma saudable.
- Desenvolvemento dunha contorna facilitadora, no que a cultura da organización reforza e defende uns valores éticos, que aseguran un trato respectuoso e xusto dos/as traballadores/as.

O obxectivo principal compartido pola *Rede*: “Traballadores sans en empresas saudábeis”, fundaméntase nunha perspectiva ampla e integral da saúde, resultado da interacción cando menos destes seis factores:

- Disposicións relativas á seguridade e saúde no traballo.
- Calidade do ambiente de traballo.
- Concepto de produción e principios para a organización do traballo.
- Liderado e prácticas de xestión.
- Política de participación dentro e fóra da organización.
- Hábitos de vida persoais.

Á súa vez, o traballo saudábel é en si mesmo un proceso social que acontece tanto dentro como fóra da empresa, desenvolvéndose en distintos ámbitos interdependentes:

- Persoal.
- Empresa ou organización.
- Local, rexional ou autonómico.
- Estatal (disposicións de seguridade social, política estatal de saúde, traballo e política de asuntos sociais).
- Política europea.



Obxectivos da Rede Europea de Promoción da Saúde no Traballo

En termos organizativos, o traballo saudable enfócase de maneira integral a través de procesos baseados no ciclo de calidade total, combinando por unha banda a saúde individual e colectiva, e por outra tanto a saúde física e mental, como a económica, a social e ambiental.

Sucintamente, os **obxectivos instrumentais da Rede Europea de Promoción da Saúde no Traballo** (ENWHP) son:

- **Identificación e difusión de boas prácticas** de promoción de saúde no traballo (PST) de acordo coas prioridades nacionais.

- Desenvolver un papel activo no **intercambio de experiencias e de coñecementos** no ámbito europeo.
- Promover o incremento do número de empregados/as europeos que traballan en **empresas comprometidas con prácticas e políticas de PST**.

Outros **obxectivos específicos da Rede**:

- **Xestión do coñecemento acerca da saúde no traballo**: recompilar, analizar e difundir coñecementos en PST, e promover o intercambio de información a través de eventos, reunións, publicacións, foros e redes nacionais.
- **Promoción da innovación sobre contornas e cultura de traballo**: promover o desenvolvemento de respostas innovadoras, documentar experiencias prácticas das organizacións que participaron e facilitar o acceso á información.
- **Desenvolvemento dun argumentario sólido de PST**: recoller información sobre resultados de PST en diversas organizacións e utilizar esta información para desenvolver estes argumentos.
- **Creación de ferramentas** para a análise, o desenvolvemento, a intervención, a comercialización e a promoción de políticas de promoción da saúde no traballo: recoller experiencias aplicadas con éxito de todos os países europeos e difundilas.

Fontes:

*Instituto Nacional de Seguridade, Saúde e Benestar no Traballo (INSSBT). *ENWHP European Network For Workplace Health Promotion.

A última irresponsabilidade do Goberno do PP da Xunta de Galicia en políticas de Prevención dos Riscos Laborais:

“Orde 2018 pola que se establecen as bases de axudas destinadas a accións de fomento da prevención de riscos laborais na Comunidade Autónoma de Galicia no exercicio 2018”

O Estatuto de autonomía do noso País, establece no seu artigo 29, epígrafe 1, que lle corresponde á C.A. da Galiza a execución da lexislación do Estado en materia laboral, sendo neste caso a Consellería de Economía, Emprego e Industria quen logo da eliminación da Consellería de Traballo e da Dirección Xeral de Relacións Laborais por parte do “progresista” Goberno do Sr. Rueda e o Sr. Feijóo -como sempre “moi preocupados” polas condicións de traballo nas que os traballadores e traballadoras galegos/as teñen que desenvolver as súas actividades laborais-, correspóndelle organicamente exercer as competencias e funcións en materia de seguridade e saúde laboral, dando en principio cumprimento a Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/1995, do 8 de novembro, a través da presente Orde coa que teoricamente se pretende promocionar a prevención dos riscos laborais a través do fomento e a procura da mellora das condicións de traballo, contribuíndo a elevar o nivel de protección e da seguridade dos/as traballadores/as galegos/as no ámbito da nosa terra.

Até agora, a Orde de Fomento da Prevención viña habilitando no noso País a posibilidade de participación das organizacións sindicais máis representativas no ámbito galego conxuntamente coa Confederación de Empresarios de Galicia, nunha liña subvencional a través da cal estas organizacións podían levar a cabo fundamentalmente accións de información, sensibilización e asesoramento en materia de prevención de riscos e saúde laboral, así como promover e impartir actuacións formativas de carácter preventivo tanto no ámbito sectorial como no intersectorial, co gallo de atender no posible as inmensas carencias das que adoece o tecido produtivo galego, á vez que compen-

sar a falta de iniciativa e atención da propia Administración da Xunta, de todo punto incapaz de ofrecer unha resposta que garanta a asistencia técnica e a formación básica dos/as traballadores/as galegos/as neste campo de actuación nos seus sectores e empresas.

Os feitos seguen a falar por si mesmos. No último Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral (CGSSL), consumouse sen dúbida outro extraordinario retroceso nas xa de por si depauperadas políticas públicas da Xunta de Galicia do Goberno do PP en materia de prevención de riscos e saúde laboral no noso País.

Historicamente neste Consello, único órgano participativo de carácter tripartito en materia

de Prevención de Riscos Laborais, Administración e Axentes Sociais viñamos participando na configuración da Orde autonómica pola que se establecen as bases de axudas destinadas a accións de fomento da prevención de riscos laborais; por outra parte a única existente na Galiza para poder promocionar políticas activas en materia de fomento da prevención.

No recente *Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral* celebrado o pasado 9 de abril, a Administración da Xunta co beneplácito e aprobación por unha parte da Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), CCOO e UGT, e por outra coa frontal e firme oposición da *Confederación Intersindical Galega* (CIG), procedeuse por maioría a dar por aprobado o Borrador da Orde de fomento da prevención 2018 que, unha vez pasado o requisito do seu ditame por parte do *Consello Galego de Relacións Laborais*, iniciará a tramitación para a súa aprobación no vindeiro Consello de Goberno da Xunta de Galicia.

Dito Borrador supón ao noso entender un novo e importante retroceso na configuración de aquelas políticas activas de promoción da prevención de riscos e a saúde laboral no noso País, que se levan a cabo coa colaboración de empresarios e sindicatos, a prol das empresas e dos/as traballadores/as galegos/as.

No presente borrador da Orde habilítanse basicamente 3 liñas de actividade que se concretan a través dunha **Liña 1**, destinada a promocionar accións de formación e actividades de asesoramento técnico e sensibilización en ma-

teria de prevención de riscos laborais de carácter intersectorial. Unha **Liña 2**, destinada á promoción de accións de formación e outras actividades de fomento da prevención de riscos laborais de carácter sectorial, e unha **Liña 3** subvencional completamente nova, que habilita a posibilidade de que micro empresas, pequenas empresas e medianas empresas obtengan financiamento a fondo perdido para investimentos destinados a accións de mellora na adaptación, substitución ou adquisición de equipos de traballo (maquinaria) e adaptacións de postos de traballo.



Independentemente de bastantes cuestións manifestamente mellorables que afectan ao contido de borrador da futura Orde de fomento da prevención, a inclusión desta nova **Liña 3**, plantexa unha serie de feitos consumados de gran alcance e repercusión en termos de vontade política en materia de prevención.

Vexamos. Para a inclusión e habilitación desta nova **Liña 3**, o PP de Feijóo primeiro subtraeu unilateralmente e sen consulta algunha coas organizacións sindicais presentes no *Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral*, un 43% do orzamento dispoñible na Orde para políticas activas de fomento da prevención de riscos

laborais, trasladando o mesmo ao capítulo VII (investimentos), para así poder adicalo mediante subvencións a fondo perdido a aquelas empresas que queiran realizar investimentos na adquisición, substitución, mellora e posta ao día das salvagardas e dispositivos de seguridade de equipamentos e maquinaria, así como de adaptacións de postos de traballo.

Unha especie de incentivo ou premio en metálico que esta nefasta Administración outorgará mediante esta depauperada e deturpada Orde, a aquelas empresas que ao noso entender na práctica –así aparecía directamente nos primeiros borradores da Orde–, por moito que con esta nova redacción agora se tente camuflar, non cumpran coas esixencias normativas ás que están obrigadas nesta materia, nunha sorte de amnistía preventiva ao estilo da amnistía fiscal do ministro Montoro, de tal maneira que a mensaxe que se transmite é: *se incumpres coas túas obrigas, finalmente terás premio. Pagarémosche unha importante parte das adaptacións de seguridade que aínda non fixeches e que a túa maquinaria tiña que cumprir dende vai cando menos 10 anos.*

É de supoñer que os empresarios/as que no seu momento fixeron os investimentos necesarios na seguridade das súas máquinas cos seus propios cartos, non se sentirán moi ledos ante este cambalache e especie de dumping económico indirecto que, curiosamente beneficia aos incumpridores. Incumpridores que en moitos casos verán engrosar o seu propio patrimonio económico persoal (moitos empresa-

rios/as son donos únicos das súas empresas) con cargo ao erario público, en detrimento das políticas activas de prevención que tanta falta fan aos traballadores/as galegos/as.

Dende logo nós, a CIG, coma xa llo dixemos reiteradamente á Administración, non imos quedar quietos. Evidentemente reservámonos o noso dereito de explicar e denunciar nos ámbitos que consideremos necesarios, esta sorte de fraudulenta manipulación que beneficia directamente aos empresarios/as potencialmente infractores, e prexudica claramente ás políticas activas de prevención de riscos laborais dirixidas ao conxunto da poboación traballadora galega.



Así as cousas, non podemos perder de vista, que todo isto que agora mesmo está a acontecer, sucede nunha situación de fondo retroceso e desestruturación dos dispositivos e das políticas preventivas na nosa terra, como consecuencia tanto da incapacidade manifesta de xestión nesta materia do propio Goberno da Xunta, como das importantes reducións orzamentarias e de persoal que nos últimos anos teñen experimentado organismos como o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA), ou dos propios programas públicos de

promoción e fomento da prevención destinados ás nosas empresas e traballadores/as.

Todo isto no marco dun ostensible e continuado contexto de deterioro preventivo, que sitúa claramente a Galiza nos últimos anos, como un dos líderes indiscutíbeis en materia de sinistralidade laboral, tanto en termos porcentuais como en relación á súa gravidade.

Temos que concluír que resulta cando menos inverosímil que sexa a propia Administración da Xunta de Galicia, quen directamente poida promover unha liña subvencional a fondo perdido, a conta dos xa de por si extraordinariamente minguados fondos públicos adicados ás políticas activas de fomento da prevención no noso País. E resulta máis inverosímil e inxustificable que estes fondos vaian destinados a facilitar financiamento a fondo perdido a empresas que “supostamente”, oh casualidade!, posúen maquinaria que cumpre coa normativa CE, mais en cambio necesitan introducir mello-

ras ou adaptacións en salvagardas que incrementen significativamente súa seguridade. Unha clara incongruencia e unha manifesta contradición que indicaría que a normativa CE en materia de maquinaria (a máis esixente do mundo), na práctica non funciona ou é claramente deficiente. Nada máis alonxado da realidade.

Por outra banda resulta de todo punto inadmisíble e ao noso entender absolutamente fraudulento, que finalmente cos cartos públicos de todos nós, o Goberno da Xunta se adique a financiar a fondo perdido medidas e dispositivos de seguridade que obrigatoriamente e por Lei, debe cumprir dende hai xa unha década toda a maquinaria en funcionamento que se utilice nas empresas.

Como é entón que este Goberno do PP permítase premiar economicamente aos potenciais infractores e pola contra desprezar e cercenar as políticas activas de prevención?

INFORMACIÓN TÉCNICA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

O que debes saber sobre a figura do Recurso Preventivo

No ano 2003, coa publicación da Lei 54/2003 que reformou a Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais (LPRL), aparece no mundo do traballo unha nova figura, o «Recurso Preventivo». Coa devandita figura pretendíase e preténdese garantir a presenza destes “recursos” en operacións ou actividades con especial risco, nas que resulta necesario comprobar que no desenvolvemento das mesmas, se aplican de maneira rigorosa as medidas preventivas e de seguridade derivadas da avaliación de riscos que, á súa vez, deberán estar contempladas na planificación da actividade preventiva, para así poder controlar o seu estrito cumprimento e que non se produzan desviacións en relación ao previsto e planificado.

A día de hoxe seguen a ser moitas e frecuentes as interpretacións e controversias xeradas pola utilización por parte dos empresarios/as desta figura. Especialmente no que atinxe aos Recursos preventivos nomeados ou asignados polos empresarios/as de entre os/as traballadores/as “normais”, que non son nin traballadores/as designados nin membros dos servizos de prevención propios. Así as cousas e baseándonos na Nota Técnica de Prevención 994 do INSBT, o Criterio Técnico 83/2010 da Inspección de Traballo e algunhas acertadas Guías publicadas por institucións especializadas sobre esta figura preventiva, tentaremos neste artigo poñer luz a moitas das dúbidas recorrentemente suscitadas maioritariamente entre os/as traballadores/as que pertencen a aqueles sectores distintos do da construción.



1. Que é un recurso preventivo?

Considérase recurso preventivo a un ou varios traballadores/as designados ou asignados pola empresa, con formación e capacidade adecuada en materia preventiva, que dispoñen dos medios e recursos necesarios. En todos os

casos este ou estes recursos preventivos deben ser suficientes en número para vixiar o cumprimento das actividades preventivas previamente asignadas.

En ningún caso esta figura do recurso preventivo poderá ser utilizada para substituír calquera medida de prevención ou protección que sexa preceptiva.

2. Cando se debe asignar a presenza dun recurso preventivo?

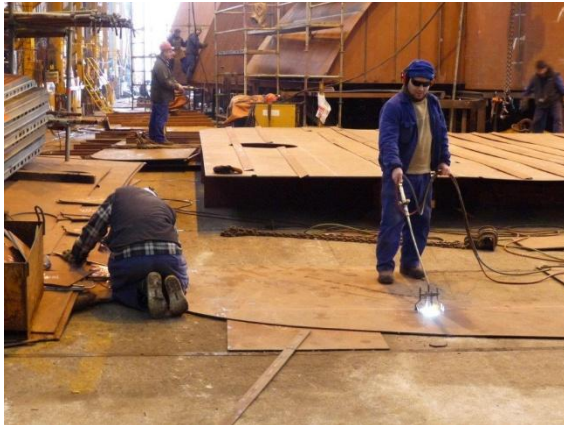
A Lei de Prevención de Riscos Laborais (art. 32 bis) define os casos nos que é necesaria a presenza nos lugares ou centros de traballo dos Recursos Preventivos; a saber:

- a) **Cando os riscos poden verse agravados ou modificados no desenvolvemento dun proceso ou actividade, debido á concorrencia de operacións diversas que se desenvolven sucesiva ou simultaneamente e fan preciso o control da correcta aplicación dos métodos de traballo.**
- b) **Actividades ou procesos regulamentariamente considerados como perigosos ou con riscos especiais.**

Sinteticamente, o Real Decreto 604/2006 que modifica o Regulamento dos Servizos de Prevención (art. 22 bis) inclúe como actividades ou procesos considerados perigosos ou con riscos especiais aos seguintes:

- Traballos con riscos especialmente graves de caída de altura.
- Traballos con risco de sepultamento ou afundimento.

- Actividades nas que se utilicen máquinas que carezan de declaración CE de conformidade.
- Traballos en espazos confinados.
- Traballos con risco de afogamento por inmersión salvo traballos con equipos subacuáticos.



Todo iso sen prexuízo das medidas previstas en disposicións preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operacións, traballos, equipos ou produtos nos que se aplicarán ditas disposicións nos seus propios termos, como é o caso, entre outros, das seguintes actividades ou traballos:

- a)** *Traballos en inmersión con equipo subacuático.*
- b)** *Traballos que impliquen a exposición a radiacións ionizantes.*
- c)** *Traballos realizados en caixóns de aire comprimido.*
- d)** *Traballos con risco de explosión pola presenza de atmosferas explosivas.*
- e)** *Actividades onde se manipulan, transportan e utilizan explosivos, incluídos artigos pirotécnicos e outros obxectos ou instrumentos que conteñan explosivos.*

- f)** *Traballos con riscos eléctricos.*
- g)** *Actividades nas que interveñen produtos químicos de alto risco.*
- h)** *Traballos con exposición a axentes biolóxicos.*
- i)** *Actividades na industria siderúrxica e no sector naval.*
- j)** *Traballos con elevadas concentracións de po de sílice.*
- k)** *Traballos que requiren montar ou desmontar elementos prefabricados pesados.*

c) Cando a necesidade de dita presenza sexa requirida pola Inspección de Traballo e Seguridade Social, se as circunstancias do caso así o esixiran debido ás condicións de traballo detectadas.

3. Cales son as empresas que deban designar ou asignar a presenza do recurso preventivo

Independentemente de cal sexa o modelo de organización preventiva implantado pola empresa, a presenza do recurso preventivo será preceptiva cando se dea algún dos tres supostos enunciados no *artigo 32 bis da LPRL*, desenvolvidos polo *RD 604/2006*, e incorporados como *artigo 22 bis no RD 39/1997* polo que se aproba o *Regulamento dos Servizos de Prevención (RSP)*; diferenciándose con carácter xeral dúas situacións:

a) Sectores distintos á construción:

Deben cumprir con esa obriga, a empresa ou empresas cuxa actividade achega ou xera o risco que motiva a presenza dun recurso preventivo; é dicir, aquela empresa cuxa

actividade modifica ou agrava o risco das demais empresas [Art. 32 bis 1 a) LPRL e 22 bis 1 a) RSP], ou que realiza actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais [Art. 32 bis 1 b) LPRL e 22 bis 1 b) RSP]. Pode ser unha empresa subcontratista.

b) Sector da construción:

As súas peculiaridades atópanse recollidas na *Disposición Adicional décimo cuarta da LPRL*, a *Disposición Adicional décima do RSP* e na *Disposición Adicional Única do RD 1627/1997*, que sinala que o Plan de Seguridade e Saúde determinará a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos. Dado que a elaboración do citado Plan é unha obrigaación do contratista, para que unha empresa quede obrigada a designar un recurso preventivo é necesario que actúe como empresa contratista. Non poden ser subcontratistas.

4. Traballadores/as aos que se poden asignar as funcións do recurso preventivo

A designación ou asignación debería realizarse por escrito mediante a utilización dun documento de nomeamento .

a) Persoas que poden ser asignadas como R.P., segundo o artigo 32 bis 2 da LPRL:

- Un ou varios dos **traballadores/as designados** da empresa (entendendo por tal a figura á que se refire o artigo 30 da LPRL).
- Un ou varios membros do **servizo de prevención propio** da empresa.

- Un ou varios membros do servizo ou **servizos de prevención alleos** concertados pola empresa.

b) Traballadores/as asignados como R.P.

O empresario/a poderá asignar tamén a presenza de forma expresa de un ou varios traballadores/as da empresa, aínda que non formen parte do servizo de prevención propio nin sexan traballadores/as designados.

Só en situacións moi excepcionais poderíanse asignar funcións de recurso preventivo a un delegado/a de prevención.

5. É obrigado para o/a traballador/a aceptar a designación como recurso preventivo?

Non poden existir dúbidas cando se trate dun *traballador/a designado* ou un *membro do servizo de prevención propio*, sempre que cumpra coas esixencias de formación e capacidade que esixa a función a desenvolver e que deberá estar contemplada na *planificación da actividade preventiva*.

No caso dos/as traballadores/as asignados, estes deben contar coa capacitación e a formación que requiran as funcións preventivas encomendadas, sen prexuízo das contraprestacións que poidan acordarse entre as partes, ou que se establezan nos Xulgados e Tribunais en caso de controversia. Especialmente no caso de aqueles traballadores/as que obxectivamente consideran que non contan coa formación, cualificación e experiencia profesional necesaria para cumprir coas funcións encomendadas, en

cuxo caso sería convinte que a Autoridade Laboral valorara a súa situación.



6. Funcións que debe realizar o recurso preventivo

Estas funcións están recollidas no *apartado 4 do artigo 22 bis do RSP*; a saber:

- a) Vixiar o correcto cumprimento das actividades preventivas en relación aos riscos derivados da situación de traballo co fin de conseguir o axeitado control dos mesmos. Esta vixilancia deberá incluír:
 - Comprobación da adecuación e eficacia das medidas preventivas adoptadas en relación aos riscos que pretenden previr, e que deberán estar recollidas na Planificación preventiva, así como estar vixiantes á aparición doutros riscos non previstos derivados da situación de traballo que determina a necesidade da presenza de recursos preventivos.
- b) Se como resultado da vixilancia o recurso preventivo asignado observase un deficiente cumprimento das medidas ou actividades preventivas, este deberá:

- Realizar as indicacións necesarias para o correcto e inmediato cumprimento das actividades ou medidas preventivas.
- Se a pesar das indicacións realizadas as deficiencias observadas non fosen ou non puidesen ser convenientemente emendadas, deberá poñer tales circunstancias en coñecemento do empresario/a para que este adopte as decisións oportunas para corrixir as devanditas deficiencias.

Os *recursos preventivos* pódense encargar igualmente da [coordinación de actividades preventivas](#).

A normativa en cambio, non atribúe ao *recurso preventivo* a facultade de [paralización dos traballos](#); aínda que o empresario/a no exercicio do seu poder directivo, poderá outorgar ao recurso preventivo a facultade de paralización dos traballos nos supostos e nos termos que se determinen entre eles.

7. Cuestións que hai que ter en conta para que o recurso preventivo poida desenvolver as súas funcións

A asignación dun traballador/a como recurso preventivo, faise para un centro ou lugar de traballo, para un posto ou para unha operación concreta; é dicir, só deberá vixiar o cumprimento das medidas preventivas para as que especificamente está nomeado.

En todo momento o empresario/a deberá darlle ao recurso preventivo as instrucións precisas en relación ás operacións concretas some-

tidas a súa vixilancia, así como a relación das medidas e actuacións preventivas que deberán ser observadas/vixiadas e estar recollidas na planificación de actividades preventivas.

O empresario/a deberá de maneira fehaciente identificar ao recurso preventivo perante o resto dos traballadores/as, de tal xeito que estes teñan coñecemento da súa asignación e que deben seguir as súas indicacións.



8. Compatibilidade doutras tarefas coas funcións de Recurso Preventivo

O traballador/a que realice funcións como recurso preventivo non ten adicación exclusiva a este cometido, debendo adicarse a estas funcións mentres se desenvolvan as operacións para as que está asignado e nas que a súa presenza sexa imprescindible. Cando non se estean a desenvolver estas actividades, o traballador/a poderá realizar outra actividade preventiva ou produtiva.

En calquera caso o traballador/a asignado como recurso preventivo, na súa función de vixilancia deberá estar presente ao longo de todo o tempo que se manteña a situación que determina a súa presenza, podendo realizar unha tarefa produtiva asociada ás actividades que vixía, sempre e cando isto non menoscabe ou diminúa a súa capacidade de vixilancia.

9. Formación que debe posuír o Recurso Preventivo

O Recurso Preventivo ten como misión vixiar o cumprimento das medidas preventivas e determinar a eficacia, adecuación, suficiencia ou insuficiencia das medidas preventivas en caso de traballos perigosos ou con riscos especiais. Unha formación de nivel básico só habilita para realizar actividades preventivas elementais e nestes casos, nos que se trata de riscos cuxa detección require mesmo coñecementos de tipo técnico, ou cuxa prevención presenta dificultade, sería conveniente completar a formación con experiencia e coñecementos específicos sobre cada actividade desenvolvida.

Segundo o *Criterio Técnico Nº 83/10* da Inspección de Traballo e Seguridade Social (ITSS), a formación equivalente a funcións de nivel básico pode ser suficiente para os casos contemplados no *apartado 1.a do artigo 32 bis da Lei 31/95* nos que: “os riscos poidan verse agravados ou modificados no desenvolvemento do proceso ou a actividade...”, mais non para a maioría dos contemplados no apartado 1.b: “actividades ou procesos regulamentariamente considerados como perigosos ou con riscos especiais”. Nestes casos sería necesario, polo menos, un nivel intermedio segundo os riscos de que se trate, ou ben poderá proporcionarse unha formación complementaria e engadida á do nivel básico, que estea especificamente referida a un ou varios riscos determinados, como é o caso do derivado de equipos de traballo, traballos confinados, etc.

Ademais da formación necesaria, a traballadora ou traballador asignado debe ter a capacidade suficiente para desempeñar as funcións encomendadas, o que pode vincularse con contar con coñecementos, cualificación e experiencia necesaria nas actividades ou procesos nos que debe desenvolver as mesmas. Así mesmo **deberase especificar a formación e a capacitación necesaria do Recurso Preventivo na planificación das actividades preventivas** derivadas da avaliación de riscos ou no plan de seguridade nas obras de construción.

En todo caso e resumidamente, o Recurso Preventivo debe contar cunha **formación mínima** correspondente ás funcións do nivel básico, complementada con formación teórica e práctica específica sobre os traballos, técnicas a desenvolver, normas, riscos e medidas preventivas a aplicar, nas actividades a vixiar que determinaron a súa presenza; garantindo deste xeito as súas capacidades para realizar as funcións encomendadas.

10. Lugar ou localización do Recurso Preventivo para a realización das súas funcións

Tal e como establece o *RD 39/1997*, a localización do recurso preventivo deberá permitirlle o cumprimento das súas funcións, á vez que constituír un emprazamento seguro que non supoña un factor adicional de risco, nin para el nin para o resto dos/as traballadores/as.

11. As responsabilidades xurídicas do recurso preventivo.

Non se contempla **responsabilidade administrativa** algunha para os Recursos Preventivos, asumindo a empresa as responsabilidades administrativas relacionadas cos incumprimentos nesta materia.

Si se contempla a posibilidade de **responsabilidades de orde penal ou civil** nas que poidan incorrer polos seus actos ou omisións, de igual xeito que calquera outro traballador/a no ámbito da prevención.

Fontes:

- ✓ [*Nota Técnica de Prevención nº 994 "O recurso preventivo". INSSBT.*](#)
- ✓ [*Criterio técnico Nº 83/2010 sobre a presenza de recursos preventivos nas empresas, centros e lugares de traballo. ITSS.*](#)
- ✓ [*Manual del Recurso Preventivo. OSALAN*](#)

Depósito Legal:
C428-2012

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflecten necesariamente a opinión da Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.cigsaudelaboral.org