

Manual para Delegados/as de Prevención

DELEGADOS DE PREVENCION.

Los delegados de prevención tienen entre sus funciones las siguientes:

- Identificar los riesgos.
 - Preguntando y asesorándose con los trabajadores.
 - Inspeccionando los puestos de trabajo.
 - Investigando accidentes y enfermedades laborales.
- Para evaluar los riesgos se necesita.
 - Estar informado de los riesgos en las diferentes tareas, con el fin de evaluarlos y priorizar actuaciones.
 - Conocer la legislación vigente, LPRL etc.
- Contrastar sus opiniones.
 - Participar en las visitas de la inspección de trabajo.
 - Evaluar con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.
- Informar y asesorar a los trabajadores.
 - Asesorar y informar sobre riesgos y su prevención.
 - Difundir los resultados de las evaluaciones y debatir las diferentes propuestas.
- Proponer soluciones.
 - Negociar medidas concretas y estudiar alternativas.
 - Presentar denuncias internas y externas I.T ante los incumplimientos observados.

MÉTODOS DE TRABAJO.

- Como definir el problema.
 - ¿Cuáles son los hechos?
 - ¿Cuál es la causa?
 - ¿Hay otras causas o factores?
 - ¿Cómo ha ocurrido y a quien afecta?
 - ¿Cuál es la actitud y la opinión de los afectados?
 - ¿Constituye o puede constituir un riesgo grave?
 - ¿Existe normativa que regule el problema?
 - ¿Qué tipo de acción preventiva se puede realizar?
 - ¿Qué tipo de acción legal se puede llevar a cabo?
 - ¿Qué tipo de acción sindical se puede llevar a cabo?

COMO INVESTIGAR.

- Informarse.
 - Bibliografía (LPRL, normas, etc.).
 - Experiencia de los trabajadores.
 - Informes técnicos.
- Inspeccionar.
 - Instalaciones, puestos de trabajo, etc.
- Elaborar informes.
 - Informar a los trabajadores.
 - Comunicar al responsable (director, supervisor, etc.
 - Plantear acciones.

FOMENTAR LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES.

Hay que fomentar la participación de los trabajadores en los temas de seguridad y salud con el fin de implicarlos en la solución y seguimientos de los problemas.

- Razones por las que no se sienten interesados por los temas de seguridad y salud.
 - Los riesgos pasan desapercibidos.
 - Los problemas de seguridad no son tan importantes como el salario.
 - Creen que la falta de atención es la causa de que haya accidentes.
 - Piensan que las medidas preventivas son una imposición.
 - Se ven los riesgos como algo inevitable.
- Argumentos que podemos utilizar para cambiar esta aptitud de rechazo a los temas de seguridad.
 - Mantenerlos informados en todo momento (hojas informativas, carteles, etc.
 - Recoger sus ideas y opiniones para plantear alternativas.
 - Conocer sus ideas y opiniones sobre los riesgos de su puesto de trabajo.
 - Con las personas mas interesadas establecer un plan de actuación.

EVALUAR EL PROBLEMA.

Una vez terminada la investigación, debemos de evaluar el riesgo, para lo que analizaremos los siguientes puntos:

- Nuestra información.
- Informes técnicos (servicio de prevención, INST., mutuas, etc.)
- Información recogida de los trabajadores.
- Datos elaborados por los servicios médicos.

- Estadísticas de accidentes e incidentes.

Con todos, o con parte, de estos datos, conoceremos la gravedad del riesgo y el número de trabajadores afectados y con nuestro criterio y experiencia podremos proponer soluciones.

PROPONER SOLUCIONES.

- Hay que priorizar sobre la base de:
 - Gravedad del riesgo.
 - Número de trabajadores afectados.
- Hay que plantear el problema al mando directo (supervisor, jefe de equipo, etc.) si no hay acuerdo, o supera sus atribuciones se debe plantear el problema al director local o al director de zona. Si no hay acuerdo, o la solución no nos satisface, se plantea el problema al comité de seguridad y salud o al comité de empresa, si aun así no es posible una solución, se debe de informar a los trabajadores para realizar medidas de presión.

COMO NEGOCIAR.

- Asegurarse el apoyo de los trabajadores afectados.
- Presentar el problema con el máximo apoyo documental posible.
- Seleccionar la legislación en la que podemos apoyarnos.
- Tener preparadas propuestas de mejora o la solución.
- Exigir plazos en las diferentes fases.
- Argumentar los inconvenientes de mantener la situación.

HACER SEGUIMIENTO.

Una vez acordada la mejor solución del problema hay que hacer seguimiento del mismo.

- Controlar que se estén llevando a cabo las medidas acordadas.
- Controlar los plazos acordados.
- Controlar su eficacia.
 - Recogiendo la opinión de los afectados.
 - Solicitando evaluaciones y compararlas con las anteriores.
 - Si hiciera falta solicitando exámenes médicos.
- Establecer sistemas de vigilancia con evaluaciones periódicas.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO.

- Diseñar un trabajo sin riesgos.

El empresario debe asegurarse que los locales, maquinaria, materiales y sistemas de organización no van a perjudicar la salud de los trabajadores y asegurarse de no exponer a riesgos a terceros. (LPRL Artículo 15)

- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

Los riesgos que no puedan ser evitados deben de ser evaluados, es decir, la ley obliga al empresario a evaluar los riesgos y conocerlos bien, para luego elaborar un plan de prevención que contenga medidas eficaces para el control de los mismos. (LPRL Artículo 16)

- Planificar la prevención.

La empresa, una vez vistos los resultados de la evaluación de riesgos, tiene que elaborar un plan de prevención, este plan es obligatorio para todas las empresas y en el se tiene que indicar:

- Todas las medidas que se vayan a adoptar frente a la evaluación de riesgos, teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva.
- Controlar los riesgos en origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Atenuar el trabajo monótono o repetitivo.
- Integrar la prevención en la gestión de la empresa.
- Anteponer la protección colectiva a la individual. (LPRL Artículo 15)
- Los procedimientos de formación y planes de formación a los trabajadores. (LPRL Artículos 18,19)
- Los controles periódicos de las condiciones de trabajo para detectar situaciones peligrosas. (LPRL Artículo 16)
- Los protocolos médicos y programas de vigilancia de la salud de los trabajadores, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. (LPRL Artículos 22,25)
- Las acciones específicas de protección a determinados colectivos de trabajadores: Jóvenes, trabajadoras embarazadas, contratadas, etc. (LPRL Artículos 24,28)
- Procedimientos y criterios para evaluar la eficacia del plan. (LPRL Artículo 16)

- Asegurar la eficacia del plan.

Para que la acción preventiva sea eficaz hay que adaptarla continuamente a los cambios que se produzcan y a los avances de la técnica.

También hay que vigilar que el plan funcione, si no funciona habrá que revisarlo y modificarlo. (LPRL Artículos 14,16)

Para el asesoramiento técnico la empresa tiene un servicio de prevención (externo o interno) que tiene que asesorar al empresario y al trabajador. (LPRL Artículos 14,30,32)

Cuando en un centro de trabajo haya trabajadores de diferentes empresas, los empresarios deben de colaborar a efectos de asegurar una protección eficaz a los trabajadores, y el empresario principal tiene el deber de vigilar que todos los demás cumplan con sus obligaciones, ya que es responsable solidario con los incumplimientos de los contratistas. (LPRL Artículos 24,43)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Todos los trabajadores tienen derecho a la salud con independencia del contrato de trabajo. (LPRL Artículos 3,28)

La ley reconoce los siguientes derechos adicionales.

- Información. (LPRL Artículos 18,41)

Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre los planes de emergencia, sobre riesgos derivados de productos químicos, sobre planes de prevención, etc.

- Formación.

Derecho a recibir formación teórica y practica en materia de prevención que debe de actualizarse siempre que sea necesario en horas de trabajo.

- Propuestas. (LPRL Artículo 18)

Derecho a formular propuestas a la empresa, al C.S.S.L o a los delegados de prevención, con el fin de mejorar la seguridad.

- Participación. (LPRL Artículos 14,18,33,34)

A través de los representantes de los trabajadores .

- Vigilancia de la salud. (LPRL Artículo 22)

Derecho de la vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos de su puesto de trabajo y a la confidencialidad de su estado de salud.

- Denuncia. (LPRL Artículo 40)

Derecho a recurrir a la inspección de trabajo si considera que las medidas adoptadas por la empresa no son suficientes para garantizar su seguridad y salud

- Resistencia (LPRL Artículo 21)

Derecha a interrumpir su actividad cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud, no pudiendo ser sancionado por ello, a no ser que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

PARTICIPAR EN SALUD LABORAL.

La participación de los representantes de los trabajadores en todo lo concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores es prioritaria, ya que es la única forma de que la percepción de los trabajadores y su experiencia sea tomada en cuenta, tanto por la dirección como por los técnicos.

La ley define dos formas básicas de participación de los trabajadores:

Una, a través de los delegados de prevención, y otra, paritaria y colegiada a través de los comités de seguridad y salud.

- **Participar es tener algo que decir.**

La prevención no es solo la aplicación de normas o criterios técnicos, si esto fuera así, el papel de los representantes de los trabajadores y por consiguiente de los trabajadores, sería el contemplar como el técnico aplica los criterios preventivos y la empresa los cumple y así no se darían los derechos y funciones que por ley corresponden a los delegados de prevención.

- **Participar es poder exponer tu punto de vista.**

Esta es la aportación genuina de los trabajadores y sus representantes, ya que se aportan sus experiencias y sus percepciones de bienestar o malestar, a los riesgos y medidas preventivas, ya que son los que sufren y padecen los riesgos y los que experimentan en sí mismos el éxito o el fracaso de las medidas preventivas, aunque para ello tengan que disentir del criterio de los expertos de la empresa.

- **Participar es tomar parte en las decisiones.**

Estar informados de las evaluaciones, normas, procedimientos, etc. No es participar. Tampoco es participar el que se nos den las cosas hechas. Es necesario participar en un plano de igualdad y con disposición de llegar a acuerdos, aunque para ello haya que vencer la oposición jerárquica y las actitudes prepotentes de los técnicos.

PAUTAS DE ACTUACIÓN DE UN DELEGADO DE PREVENCIÓN ANTE UN ACCIDENTE.

- **Conocimiento del accidente.**
Una vez ocurrido el accidente, la dirección tiene la obligación de avisar lo antes posible al delegado de prevención. (LPRL Artículo 36)

- **Investigación.**
El delegado de prevención debe de personarse en el lugar de los hechos y realizar una investigación preguntando a los posibles testigos, examinando el entorno, etc. (LPRL Artículo 36)

- **En caso de que el accidente sea grave o mortal.**
En caso de que el accidente sea grave o mortal, ha de paralizarse toda actividad que se estuviera realizando. Debe de informarse de inmediato a los responsables de la empresa y a los delegados sindicales. Los representantes sindicales deben de avisar de inmediato a la policía y al sindicato, y deben de procurar mantener el escenario del accidente intacto, hasta la llegada de la policía, inspección de trabajo, juez, etc.

- **¿Qué hacer en caso de que se le prohíba al delegado de prevención el acceso al lugar del accidente?**
 - a) Se avisara a la policía para levantar denuncia del hecho
 - b) Se avisara a la empresa, en caso de que esta no nos facilite el acceso, se denunciara a la inspección de trabajo o al juez de guardia.

- **Emisión de informe.**
El delegado de prevención emitirá un informe a los demás representantes sindicales y solicitara el del servicio de prevención, y a través del sindicato pedirá el informe de la inspección de trabajo, juez, etc.

TRABAJOS EN PANTALLAS.

Trabajar con pantallas de visualización de datos es uno de los ejemplos de nuevas tecnologías y supone la introducción de nuevos riesgos.

Su uso generalizado ha permitido conocer algunos riesgos como: Problemas oculares y posturales, lesiones por movimientos repetitivos y estrés.

La tecnología informática cambia el trabajo:

- El trabajo se hace repetitivo y monótono.
- Posibilita un mayor control sobre el trabajador.
- Produce mas inmovilidad en el puesto de trabajo.
- Los movimientos del cuerpo se reducen a los ojos y a las manos.
- Limita las relaciones entre compañeros.
- Reduce la seguridad en el empleo.

También causa problemas como:

- **En ojos y vista:**

Muchos trabajadores que usan mas de 6 horas diarias las pantallas, tienen problemas de fatiga visual, visión borrosa, doble visión, lagrimeo, escozor, enrojecimiento, tensión ocular, dolor de cabeza y empeoramiento de problemas oculares.

- **Trastornos Musculo-esqueleticos:**

Los más comunes son dolores de nuca, espalda, cuello y miembros. También pueden aparecer calambres y hormigueos en brazos, manos y piernas. Y en condiciones inadecuadas de trabajo se pueden ocasionar lesiones en las manos, Tendinitis, etc.

- **Problemas en la piel.**

Una atmósfera poco húmeda, la electricidad estática y el estrés, causan problemas en la piel, como irritaciones, sensación de acaloramiento, descamación, etc.

- **Salud y Estrés.**

La mala organización del trabajo, las prisas, etc. incrementan los niveles de estrés y puede producirse un empeoramiento de la salud y problemas como: Depresión, ansiedad, dolores de cabeza, fatiga, cambios de humor, fatiga, etc.

COMO HACER PREVENCIÓN.

- **Sobre el lugar del trabajo.**
 - Espacio suficiente, es importante para el descanso de la vista que en la dirección en la que se mire exista un espacio libre de 6 metros.
 - Iluminación adecuada.
 - Ruido, temperatura, humedad y ventilación comfortable.
- **Sobre el puesto de trabajo.**
 - Diseño ergonómico del puesto y de sus elementos, mesas, asientos, teclado, pantalla, etc.
- **Sobre la organización del trabajo.**
 - Limitar el tiempo de trabajo en el ordenador a 4 horas.
 - Introducir pausas, unos 10 minutos por hora.
 - Diversificar las tareas.
- **Formación, información y participación.**
 - Participar en el diseño informático.
 - Tener una etapa previa de aprendizaje.
 - Información sobre riesgos.
 - Los trabajadores deben de ser informados de las medidas adoptadas y recibir formación específica sobre las modalidades del equipo que maneja.
 - El empresario debe de organizar el trabajo estableciendo pausas o cambios de actividad periódicos con el fin de reducir el trabajo en la pantalla.
- **Vigilancia medica.**
 - Reconocimientos médicos periódicos de vista, sistema musculo-esqueleticos, mujeres embarazadas, etc.
 - Sistema de vigilancia epidemiológica para la detección de nuevos problemas de salud. Estos puntos de acción preventiva se contemplan en la directiva 90/270/CEE Artículo 4,5 y anexo, artículo 6 y anexo, artículos 7 y 9.
Esta directiva comunitaria dice que el empresario debe de analizar los puestos de trabajo con pantallas de visualización y evaluar con especial atención los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de cansancio mental, adoptando las medidas oportunas para paliar los riesgos comprobados.