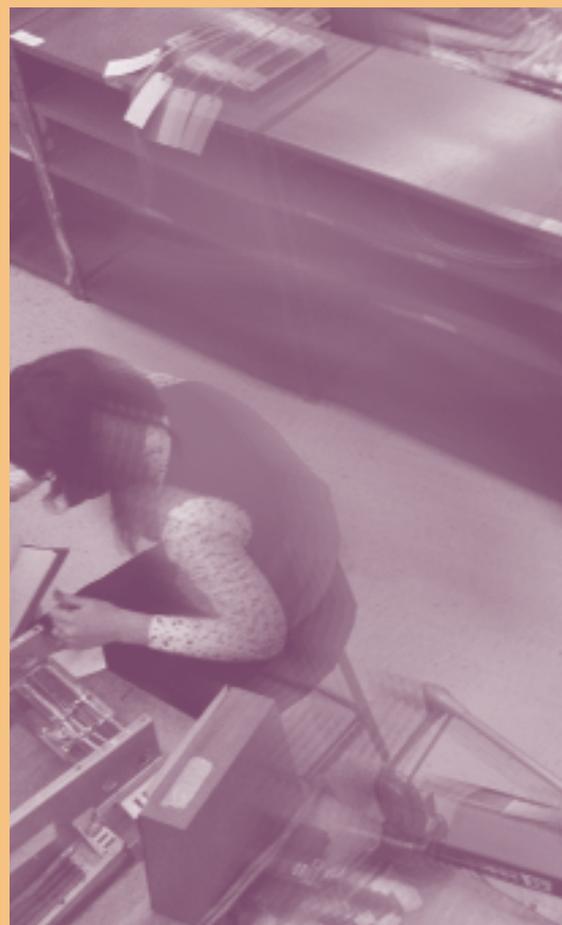


La evaluación de riesgos en los lugares de trabajo

Guía para una
intervención sindical

Pere BOIX
Laurent VOGEL



La evaluación de riesgos en los lugares de
trabajo. Guía para una intervención sindical
BTS, 2000

Edición en francés con el título
"L'évaluation des risques sur les lieux de tra-
vail. Guide pour une intervention syndicale"
(ISBN: 2-930003-24-3)

Edición en inglés con el título
"Risk assessment at the workplace.
A guide for union action"
(ISBN : 2-930003-25-1)

© Bureau Technique Syndical Européen
pour la Santé et la Sécurité
Bd du Roi Albert II, 5 BTE-5
B-1210 Bruxelles

Tfno : 32-2-224 05 60
Telefax : 32-2-224 05 61
E-mail : tutb@etuc.org
<http://www.etuc.org/tutb>

ISBN : 84-607-0315-0
Depósito legal: M-1 3031-2000

Impreso en España

El BTS, *Oficina Técnico Sindical Europea para la Salud y Seguridad*, fue creado en 1989 por iniciativa de la Confederación Europea de Sindicatos, con el objetivo de promover un alto nivel de salud y seguridad en los lugares de trabajo en Europa.

Observatorio sindical de la aplicación de las Directivas Europeas

Tras la adopción del Acta Única Europea en 1986, las políticas comunitarias en materia de medio ambiente de trabajo han tenido un desarrollo significativo. El BTS asegura un seguimiento de la elaboración, de la transposición y la aplicación de las legislaciones europeas.

El BTS ha creado un Observatorio sindical de la aplicación de las Directivas Europeas, en cuyo seno se efectúa un análisis comparativo del impacto de la legislación comunitaria en los diferentes sistemas de prevención de los países de la Unión Europea y se elaboran estrategias sindicales comunes.

Asesoramiento técnico e investigación

El BTS ofrece asesoramiento técnico al Grupo de Trabajadores del Comité Consultivo, adjunto a la Comisión Europea, para la protección de la salud en el lugar de trabajo.

Apoya a las redes de expertos sindicales en el campo de la normalización técnica (ergonomía, seguridad de máquinas) y de las sustancias químicas (clasificación, evaluación de riesgos de sustancias peligrosas y establecimiento de valores límites de exposición).

El BTS es miembro asociado del Comité Europeo de Normalización (CEN) y participa como observador en la red de la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad, en Bilbao.

Para conocer más acerca de nuestras actividades y publicaciones, consulte nuestro site en Internet : <http://www.etuc.org/tutb>

Publicaciones del BTS

■ Comprendre le travail des femmes pour le transformer

Bajo la dirección de
Karen MESSING
ISBN: 2-930003-33-2,
192 págs.
15,5 x 24 cm, 1999
Precio: 800 BEF
(19,83 euros)
Disponible en
francés y en inglés



■ Carcinogens in the working Environment.

The Implementation of
Directive 90/394/EEC in
Germany

Ulrike WESTPHAL
ISBN: 2-930003-28-6,
72 págs.
21 x 29,5 cm, 1998
Precio: 800 BEF
(19,83 euros)
Disponible en
inglés y en alemán



■ Stress, well-being and the Framework Directive.

The Dutch Experience

Jan POPMA
ISBN: 2-930003-26-X,
32 págs.
21 x 29,5 cm, 1998
Precio: 600 BEF
(14,87 euros)
Disponible única-
mente en inglés



■ Working with VDUs.

The Implementation of
Directive 90/270/EEC in
Sweden and Germany

ISBN: 2-930003-32-4,
44 págs.
21 x 29,5 cm, 1998
Precio: 600 BEF
(14,87 euros)
Disponible única-
mente en inglés



Para solicitar las publicaciones del BTS:
por fax: 32-2-224.05.61
por E-mail: tutb@etuc.org
en Internet: <http://www.etuc.org/tutb>

Próxima aparición:

Risk Estimation for Musculoskeletal Disorders.
Guidelines for Machinery Designers and Workers' Representatives

J. A. RINGELBERG

La evolución de riesgos en los lugares de trabajo

Guía para una
intervención sindical

Pere BOIX,
Director de ISTAS
(Instituto Sindical de Trabajo,
Ambiente y Salud), CC.OO.

Laurent VOGEL,
Encargado de investigación
BTS



Presentación

Hoy día existen en la Unión Europea cientos de miles de representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Tras la adopción de la Directiva Marco de 1989, la evaluación de riesgos se ha convertido en una obligación de todos los empresarios y estos representantes sindicales deben vincularse a ella según modelos que varían de una empresa a otra, de un país a otro.

En muchos países la evaluación de riesgos es un concepto nuevo para el que no existe un modelo europeo uniforme. No obstante, la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea publicó en 1996 unas “Directrices para la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo”, consideradas por el Comité Consultivo de Luxemburgo (órgano tripartito) como un documento que refleja el consenso conseguido en su seno entre las diferentes partes. El Comité Consultivo había recomendado a la Comisión Europea un contenido basado principalmente en las obligaciones de los empresarios y dirigido a los Estados Miembros.

La presente guía, por el contrario, se inscribe en una estrategia sindical para la evaluación de riesgos. En muchos casos, la consulta a los representantes de los trabajadores sigue siendo puramente formal. Es más, cuando se realiza, es concebida como una función técnica, efectuada por expertos, que no permite una reconstrucción de la experiencia de las trabajadoras y los trabajadores. Muchas veces, queda reducida a una simple formalidad burocrática.

El BTS siempre ha considerado que una de las condiciones para llevar a la práctica las Directivas Comunitarias destinadas a la mejora del medio de trabajo es el fortalecimiento de la intervención de las trabajadoras y los trabajadores en las actividades de la prevención. Esta guía ha sido concebida como una herramienta práctica con el fin de facilitar la evaluación de las condiciones de trabajo por parte de los órganos representativos de los trabajadores en materia de salud y seguridad en la empresa.

Desde hace varios años, los expertos sindicales estaban demandando al BTS la preparación de una guía sindical. La redacción de esta guía, cuya pretensión es integrar la evaluación de riesgos en el debate social de la empresa, requería un método que implicase directamente a los representantes de los trabajadores de los diferentes países. Esta guía ha sido preparada durante el desarrollo de dos seminarios que el BTS ha organizado con la AFFET (Asociación Europea para la Formación de los Trabajadores en Nuevas Tecnologías), en 1995 y 1997, con la participación de sindicalistas de una decena de países para confrontar las experiencias en este campo.

Próximamente el BTS publicará un manual de evaluación de riesgos asociado a las lesiones músculo-esqueléticas, destinados tanto a los diseñadores de equipos como a los representantes de los trabajadores¹.

¹ *Risk Estimation for Musculoskeletal Disorders. Guidelines for Machinery Designers and Workers' Representatives*, J. A. Ringelberg, BTS, de próxima aparición.

Marc Sapir
Director del BTS



Índice

3 Presentación

5 Introducción

7 Capítulo 1

Por una estrategia sindical para la evaluación de riesgos

- 7 De los riesgos profesionales a la evaluación de riesgos
- 8 Evaluación de riesgos y renovación de las prácticas preventivas
- 8 Las enseñanzas de la práctica: la parte oculta del iceberg
- 10 La evaluación de riesgos: ¿un freno o un impulso para la prevención?
- 11 El marco estratégico: una oportunidad a aprovechar
- 13 Por una intervención sindical coherente

15 Capítulo 2

Las claves de nuestra metodología

- 15 La subjetividad: eje central de la acción sindical en salud laboral
- 17 Igualdad y condiciones de trabajo
- 20 Un trabajo que excluye o un trabajo accesible a todos y a todas: integrar la permanencia
- 21 Organización del tiempo e intensidad del trabajo

23 Capítulo 3

Nuestro enfoque y los modelos actuales de evaluación de riesgos

25 Capítulo 4

Una guía de trabajo para el sistema de relaciones laborales en la empresa

- 27 Consolidar relaciones múltiples para una acción sindical preventiva
- 28 Involucrar a los trabajadores
- 30 Negociar con la empresa
- 31 Conocimiento para la acción

33 Capítulo 5

Instrumentos para la gestión sindical de la evaluación de riesgos laborales

35 CUADERNO Nº1: Diagnóstico de situación

Guía de orientación para la definición de una estrategia sindical

47 CUADERNO Nº2: Identificación preliminar de riesgos

Guía para la caracterización del proceso de trabajo

55 CUADERNO Nº 3: Cuestionario sobre riesgos y daños

Identificación subjetiva de problemas de salud en el trabajo

59 CUADERNO Nº4: Observación de problemas

Guía para el reconocimiento de problemas sobre el terreno

69 CUADERNO Nº5: Propuesta de soluciones

Guía para la caracterización de problemas y la identificación de alternativas

Introducción

Esta guía está dirigida a los militantes sindicales activos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo. Presenta una propuesta metodológica sobre la evaluación de riesgos. Sin embargo, los principios que la inspiran no se limitan a la evaluación de riesgos sino que son aplicables a cualquier intervención sindical en el campo de la salud laboral.

La presente guía está basada en la experiencia sindical de diversos países y su elaboración está basada en dos seminarios organizados en 1995 y 1997 por el BTS y la AFETT (Asociación Europea para la Formación de Trabajadores en Nuevas Tecnologías).

En la guía utilizamos constantemente la expresión “evaluación de riesgos” porque es la expresión consagrada por las directivas comunitarias que ha sido integrada en las diferentes legislaciones nacionales. Nuestros lectores/as se darán cuenta de que no es nuestro objetivo limitarnos a discutir sobre riesgos en un sentido estricto. En realidad, de lo que se trata sobre todo es de una evaluación de las condiciones de trabajo.

Nuestra propuesta metodológica constituye un esquema general destinado en principio a cualquier situación de trabajo. Ni que decir tiene que dicho esquema ha de ser adaptado a las situaciones específicas. En general, se pueden definir dos tipos de desarrollos de esta propuesta. Uno en relación con la forma de abordar los problemas que hayan sido identificados como prioritarios, como por ejemplo la prevención de las lesiones músculo-esqueléticas. El otro tiene que ver con sectores, actividades o profesiones específicas.

Así, por ejemplo, la Guía BTS de Salud y Seguridad en los Comités de Empresa Europeos² contiene un cuestionario específico sobre el trabajo de mantenimiento de ascensores. Con la ayuda de diferentes confederaciones sindicales interesadas, el BTS creará en los próximos años una base de datos de encuestas y otros instrumentos de evaluación específicos que puedan ser accesibles al conjunto de organizaciones sindicales.

La que aquí presentamos es una propuesta ambiciosa que exige un trabajo sindical intenso. De manera general debería servir para reforzar nuestra capacidad de intervención en tanto que organizador colectivo. Sin embargo existen situaciones en las que por diversas dificultades no se puede aplicar una aproximación tal como la proponemos. Eso implica que habrá que poder adaptarla o recurrir a otros métodos. En este campo, lo esencial es crear una dinámica de acumulación de fuerzas. Cuando hay que hacer frente a un problema específico, aun con objetivos limitados, se debe reforzar la confianza de los colectivos de trabajo y desarrollar progresivamente una estrategia basada en sus necesidades. De esta forma, en una empresa donde la organización sindical no posee aún una gran experiencia en movilizaciones por la salud laboral, puede escogerse un objetivo específico para llevar a cabo acciones prioritarias y, a partir de esa experiencia, abordar los otros temas.

² Publicado en castellano por ISTAS en 1997 (nota del traductor).



La guía está dividida en cinco partes:

En una **primera parte** intentamos ubicar el papel de la evaluación de riesgos en la evolución de las políticas de prevención y proponemos una reflexión sobre las implicaciones y los retos que se plantean desde el punto de vista sindical. Se insiste especialmente en la necesidad de una intervención sindical autónoma y en los objetivos de esa intervención.

En una **segunda parte** se resumen las características generales del método que proponemos. Se trata de grandes cuestiones que contribuyen a hacer de nuestra propuesta para la evaluación de riesgos un instrumento coherente en relación a una intervención de conjunto de la organización sindical.

En una **tercera parte** situamos nuestra propuesta en relación con las prácticas habituales. Distinguimos cinco grandes tipos de evaluación de riesgos y vemos las ventajas e inconvenientes de cada tipo.

En una **cuarta parte** precisamos cómo la intervención sindical autónoma será confrontada con las propuestas hechas por el resto de los actores presentes en la empresa (empresario, servicio de prevención) para la toma de decisiones concretas en el marco de la evaluación de riesgos. Se trata, pues, de insertar nuestra propuesta en el ámbito de las relaciones laborales. Obviamente no podemos abarcar todas las eventualidades, de manera que lo que se formulan son líneas directrices generales que hay que adaptar a la situación concreta de cada empresa.

En una **quinta parte** aparecen los cuestionarios y las guías que sirven de ayuda para poner en práctica este método. Los formularios propuestos no deben considerarse como documentos “cerrados”, aplicables a cualquier situación. No pretenden abarcar todos los riesgos de todos los lugares de trabajo sino que su diseño puede cambiarse o adaptarse a las necesidades de cada situación particular.

Agradeceríamos muy sinceramente que todas y todos los que decidan utilizar estos instrumentos nos hiciesen llegar sus experiencias, contribuciones, sugerencias y críticas.



Capítulo 1

Por una estrategia sindical para la evaluación de riesgos

De los riesgos profesionales a la evaluación de riesgos

La noción de riesgo puede parecer evidente. Forma parte de la vida cotidiana. Pero aplicado a la salud laboral, el concepto de riesgo es menos sencillo que lo que parece y puede estar asociado a diferentes significados.

La cuestión de los “riesgos profesionales” tiene ya más de un siglo. Se refiere a ciertas situaciones o hechos que pueden dañar la salud de las personas en el trabajo y que permiten reconocer e indemnizar esos daños bien como accidentes de trabajo o como enfermedades profesionales.

Este concepto de riesgo laboral es una construcción social que aísla elementos específicos del trabajo (por ejemplo: un determinado nivel de ruido, una sustancia química) y los relaciona con una patología o un daño a la salud determinados. Esta construcción tiene, a la vez, la ventaja de evitar un largo proceso de investigación médica y jurídica para establecer las causas de los hechos y el inconveniente de excluir de su aplicación todo aquello que no coincide exactamente con las catalogaciones propuestas. Como toda construcción social, refleja las relaciones de poder y los valores de la sociedad a la que pertenece.

- Durante varias décadas, una parte importante del sector médico negó que la silicosis fuese una enfermedad profesional y su reconocimiento ha sido fruto de las relaciones de fuerza más que del progreso científico.
- Se constata que en la mayoría de los países de Europa, las enfermedades profesionales reconocidas afectan más a los hombres que a las mujeres. ¿Significa esto que los empleos de las mujeres son más saludables? ¿O es que probablemente la investigación científica, los sindicatos y las autoridades competentes han prestado más atención a los hombres?.

Pero, sobre todo, el concepto de riesgos profesionales no cubre más que algunos campos de la construcción de la salud de los trabajadores. El desgaste cotidiano, el envejecimiento prematuro, la carga psíquica del trabajo o el acoso sexual son generalmente ignorados porque no son objeto de compensación económica.

Es esto lo que hace compleja la gestión de la evaluación de riesgos. No se trata de limitarse a una lista cerrada de riesgos reconocidos, sino que debe tenerse en cuenta la interacción entre los diferentes factores. Por ejemplo, el mismo nivel de exposición a agentes tóxicos puede producir efectos diferentes según el ritmo de trabajo, los horarios, el efecto acumulado de otros factores de riesgo, la formación e información, etc. Hay que tener en cuenta también que los padecimientos de los trabajadores y las trabajadoras son susceptibles de variar a lo largo del tiempo.



Evaluación de riesgos y renovación de las prácticas preventivas

En las décadas de los 60 y 70 numerosas movilizaciones sociales han puesto en cuestión la concepción tradicional sobre riesgos profesionales. Tres cuestiones especialmente han sido objeto de una nueva formulación:

- La prioridad concedida a la compensación monetaria por daños a la salud cede paso a la prioridad concedida a la prevención.
- El enfoque de la salud laboral se extiende al conjunto de la organización del trabajo en lugar de limitarse sólo a los factores materiales reconocidos como causa de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.
- La prevención se reorienta hacia la eliminación de los riesgos en origen mediante una mejora permanente de las condiciones de trabajo, que debe basarse en las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con independencia de su visibilidad o no para los sistemas de compensación y las disciplinas profesionales.

En este contexto, la noción de evaluación de riesgos no se limita a la identificación de los factores que pueden provocar un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Más bien podría describirse simplemente como un proceso cuyo objetivo es analizar el conjunto de las condiciones de trabajo con el fin de considerar las consecuencias negativas que pueden tener para la salud y la seguridad. Se trata, por tanto, de una acción de anticipación, indispensable para una actividad preventiva sistemática y planificada. Lo opuesto a la gestión de un sistema de aseguramiento que mide sólo los posibles costes de una situación basándose en datos del pasado.

Las enseñanzas de la práctica: la parte oculta del iceberg

En realidad, la noción de evaluación de riesgos puede dar lugar a importantes confusiones y ambigüedades. Como todos los instrumentos utilizados en salud laboral, está afectado por tensiones provenientes de intereses sociales opuestos. Existe un punto de vista empresarial sobre la evaluación de riesgos, que debemos aprender a analizar para combatirlo, y un punto de vista sindical. Es importante comprender las diferentes lógicas enfrentadas de tal manera que podamos definir una posición autónoma, que defienda los intereses de los colectivos de trabajadoras y trabajadores.

Este debate es de particular relevancia y actualidad en los países de la Unión Europea. En primer lugar porque la Directiva Marco y un número de directivas específicas consideran la evaluación de riesgos como una obligación del empresario. Eso significa que todos los países de la Unión Europea han tenido que formular leyes en las que se exige al empresario que evalúe los riesgos y que consulte a los trabajadores sobre dicha evaluación. Podemos, sin embargo, constatar que no hay un modelo europeo de evaluación de riesgos. Existen prácticas nacionales y numerosas experiencias sectoriales. Y con frecuencia, las legislaciones nacionales se limitan a una vaga definición de lo que debe ser la evaluación de riesgos, permitiendo la coexistencia de prácticas muy diversas y no necesariamente coherentes desde el punto de vista de la prevención.



Teniendo en cuenta la práctica desarrollada a lo largo de los últimos años, nos parece que se pueden proponer cuatro observaciones de carácter general:

1. Sólo en una minoría de las empresas se ha realizado correctamente la evaluación de riesgos. Como regla general, en el conjunto de los países de la Unión Europea, numerosas empresas no han efectuado la evaluación de riesgos o se limitan a tratar la cuestión como una simple formalidad burocrática. Una de las modalidades de este enfoque burocrático consiste en confiar la evaluación de riesgos a un servicio externo sin influencia real sobre la gestión integrada de la prevención en la organización de la empresa. Existen muchos más documentos sobre la evaluación de riesgos que verdaderas evaluaciones efectuadas con la intención de desarrollar la prevención. En el peor de los casos, la evaluación burocrática es puramente virtual: el empresario firma un documento en el que certifica haber efectuado la evaluación sin elaborar un plan de prevención.
2. Allí donde se han realizado evaluaciones de riesgo, sólo en una minoría de las empresas han participado los trabajadores. Lo más frecuente es que esas evaluaciones hayan sido realizadas por expertos sin consultar debidamente a los trabajadores. En muchos casos, no se ha tenido en cuenta la situación real de trabajo, limitándose a establecer listas de riesgos y a constatar si el grado de control ejercido se considera adecuado.
3. Salvo raras excepciones, las administraciones públicas no han desarrollado métodos de control de calidad de la evaluación de riesgos. En algunos países, la legislación o los reglamentos adoptados favorecen una violación masiva de la obligación sustancial de evaluar los riesgos, aceptando que los empresarios no presenten documentación escrita.
4. Sólo excepcionalmente las autoridades públicas han creado mecanismos que permitan precisar las políticas generales en los ámbitos sectoriales o regionales, sobre la base de las evaluaciones de riesgos desarrolladas en las empresas. La metodología de la evaluación de riesgos es insuficientemente utilizada como un instrumento de salud pública para mejorar las políticas de prevención.

La conclusión inevitable de todas estas observaciones es que, según como sea concebida, la evaluación de riesgos puede constituir un freno o un impulso en la política de prevención. Por ello resulta indispensable tener una comprensión clara del contexto, los conceptos y los métodos, y construir una intervención sindical basada en la reflexión crítica.

La evaluación de riesgos: ¿un freno o un impulso para la prevención?

La introducción del concepto de evaluación de riesgos en las directivas europeas no está exenta de ambigüedades.

Los empresarios la ven principalmente como un instrumento de desregulación. Esto formaría parte de una tendencia generalizada al debilitamiento de las disposiciones públicas destinadas a proteger la vida y la salud de los trabajadores. Las exigencias patronales se orientan a simplificar la legislación, a restringirla a objetivos generales lo más vagos posibles, a relajar los controles externos (especialmente los de la Inspección de Trabajo), a reducir el papel sancionador de las autoridades públicas a un rol de asesoramiento. Desde esta óptica, la legislación no debería constituir más que un marco general y cada empresa debería determinar sus prioridades de prevención sobre la base de la autoevaluación de riesgos. Por otra parte, la protección de la vida y la salud no sería la única legitimación de las reglas y prácticas preventivas, sino que también tendrían que someterse a un test económico para demostrar su rentabilidad desde el punto de vista de la empresa. La opinión patronal está dividida respecto a la participación de los trabajadores. Algunos la consideran un lastre inútil y otros, por el contrario, la ven como un importante instrumento de conocimiento y de consenso.

La posición del gobierno conservador británico al respecto fue muy reveladora. Concebía la evaluación de riesgos como un instrumento de autorregulación que permitía al empresario actuar con cierta discreción para decidir cuál es el margen de riesgo “aceptable”.

El Sr. Rimington, ex director del Health and Safety Executive (Inspección de Trabajo británica encargada de negociar las directivas comunitarias por parte del gobierno), lo explica con toda franqueza:

“Durante las precipitadas negociaciones de la Directiva Marco, el Reino Unido se encontró en una posición de minoría intentando explicar el principio central: que la salud y seguridad deberían basarse en su carácter de razonablemente practicable, lo cual incluye una estimación de los costes en relación con los riesgos. Hemos conseguido sustituirlo por el principio –que consideramos equivalente– de que las medidas de salud y seguridad deben basarse en una evaluación de riesgos³.”

Por nuestra parte, proponemos los siguientes cinco criterios para asegurar que la evaluación de riesgos sea realmente un instrumento para fortalecer la prevención.

³ Citado en Dalton, A.J.P. (1998), *Safety, Health and Environmental Hazards at the Workplace*, Londres: Cassel, p. 46



Cinco criterios para la evaluación de riesgos

1. La evaluación no sirve para determinar si los riesgos son aceptables o no. La regla básica es la eliminación del riesgo siempre que sea posible. Esa posibilidad deberá establecerse desde un punto de vista técnico independientemente de su efecto en la rentabilidad financiera de la empresa. Los riesgos a evaluar serán aquellos que no es posible eliminar en un momento dado. No se sustituye con esto las disposiciones claramente expresadas por la administración (como la fijación de una duración máxima a la jornada laboral diaria y semanal, la prohibición del amianto o la sustitución de sustancias cancerígenas por sustancias menos peligrosas, etc.).
2. La evaluación de riesgos no equivale a presentar un “certificado de conformidad” de la empresa. No debe ser una gestión administrativa destinada a complacer a la Inspección de Trabajo o a las entidades aseguradoras. La legislación existente debe constituir el mínimo que siempre habrá que respetar. Pero la legislación no abarca necesariamente todas las situaciones. En ocasiones, formula sus objetivos en términos muy generales. La evaluación asegura que se dan soluciones apropiadas a todos los riesgos detectados, aún cuando la legislación no contemple expresamente soluciones particulares.
3. La evaluación de riesgos es una instantánea tomada en un momento determinado. Debe llevar a un plan de acciones preventivas. Tanto la evaluación inicial como el plan de acción deben ser reexaminados regularmente (cada año) y cuando aparezcan nuevas circunstancias (adelantos tecnológicos, quejas de los trabajadores, nuevas informaciones sobre riesgos para la salud, cambios en la legislación, etc.). Deben evitarse las evaluaciones escritas como piezas literarias magistrales que resulten en casos de estudio detallados, pero con un mínimo impacto en la mejora de las condiciones de trabajo.
4. La evaluación de riesgos es un instrumento para el debate trabajador/ empresario, para confrontar prioridades e identificar claramente las necesidades en materia de salud. Lo que no se necesitan son evaluaciones que nieguen los problemas, hagan de la inspección técnica un pretexto para desoír los puntos de vista de los trabajadores/as. Deben evitarse especialmente las evaluaciones mecánicas que elaboran una lista de prioridades sin tomar en cuenta directamente a las personas involucradas. Los instrumentos cuantitativos informan, pero no sustituyen a los debates trabajador/empresarios en el lugar de trabajo.
5. La evaluación de riesgos debe producir debate público fuera de la empresa, basado en compartir los problemas y experiencias. Es de alguna manera un instrumento de debate político. Por ejemplo muchas evaluaciones destacan pésimas condiciones de trabajo asociadas a la precariedad. Estas cuestiones deben ser abordadas en las empresas, pero las soluciones efectivas sólo pueden lograrse a un nivel más general.

El marco estratégico: una oportunidad a aprovechar

Lo que acabamos de describir explica por qué planteamos el problema de una contribución sindical propia a la evaluación de riesgos. No hay duda de que la evaluación de riesgos constituye una obligación del empresario con el objetivo de orientar su acción preventiva, pero creemos que es mejor no esperar pasivamente a que el empresario termine la evaluación.

Los sindicatos podríamos contentarnos con ejercer una especie de control externo a través de las modalidades previstas para la consulta sobre evaluación de riesgos. Está acción sindical para corregir las omisiones y faltas de los empresarios en cuanto a sus obligaciones legales, es fácil de realizar, pero es muy limitada si lo que buscamos es influir en la orientación global de la prevención, ya que restringe la iniciativa de los trabajadores.

Nuestro propósito es influir en las decisiones sobre medidas preventivas impulsando al máximo la participación activa de los trabajadores y trabajadoras a partir de criterios sindicales autónomos. De este modo queremos incorporar los puntos de



vista de los trabajadores y las trabajadoras a la planificación de la prevención con un triple objetivo:

- extender el campo de la salud y seguridad a todas las situaciones que afectan el bienestar de las personas en el trabajo;
- hacer valer los criterios de las personas directamente afectadas por las situaciones de riesgo para elaborar las políticas de prevención;
- implicar a los trabajadores y a las trabajadoras para conseguir su apoyo activo en la negociación de las acciones preventivas.

Nuestra propuesta de metodología sindical, que implica una actividad sistemática, parte de un análisis de la situación actual de la prevención.

En los últimos años estamos asistiendo a un deterioro creciente de las condiciones de trabajo para grandes colectivos de trabajadores y trabajadoras y a una disminución de la eficacia de los instrumentos tradicionales de la prevención. Esta evolución negativa constituye una de las facetas de la precarización del trabajo. Paralelamente, las experiencias más avanzadas realizadas por el movimiento sindical a lo largo de los años 70, han perdido mucho de su vigor.

Creemos pues que es vital para los sindicatos reiniciar la movilización en el terreno de las condiciones de trabajo.

Esta movilización implica una reconstrucción de nuestros conocimientos sobre condiciones de trabajo. En una generación el trabajo ha cambiado considerablemente. Mientras continúa teniendo un enorme impacto en la salud de los trabajadores, las condiciones en las que la salud se construye y se deteriora han evolucionado. Paralelamente asistimos a la tentativa patronal de debilitar los aspectos más novedosos de las reglamentaciones recientemente adoptadas sobre el ambiente de trabajo y replegarse a una gestión de los riesgos tradicionales que tienen un coste inmediato para la empresa: enfermedades profesionales reconocidas, accidentes de trabajo declarados y absentismo.

Por esto nos parece importante que las organizaciones sindicales sean capaces de efectuar su propia evaluación de las condiciones de trabajo, de manera que puedan confrontar sus resultados con las propuestas patronales y las orientaciones de los servicios de prevención. Sólo en estas condiciones tendrá su sentido más completo la consulta de los trabajadores sobre diferentes aspectos de la prevención. Sin ello la consulta tendrá un sentido puramente formal.

En nuestra óptica, la evaluación sindical ni sustituye a la evaluación patronal (ni a la efectuada por los servicios de prevención a solicitud del empresario) ni está subordinada a ésta. Su propósito es permitir que la organización sindical intervenga de manera eficaz y autónoma en la negociación de la evaluación de riesgos a cargo del empresario y deberá permitir intervenir en los diferentes estadios de la misma, así como en la planificación, la ejecución y el seguimiento de la acción preventiva resultante.



Por una intervención sindical coherente

Una de las mayores conquistas obreras de los años 70 fue demostrar que las cuestiones de salud en el trabajo no se limitan a la mera acción en el ámbito de riesgos profesionales reconocidos e identificados como causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que se extendían a campos más amplios que incluían la organización del trabajo, las opciones tecnológicas, las relaciones sociales en el trabajo (jerarquía, relación hombres/mujeres, diferentes situaciones en diversos colectivos -trabajadores: inmigrantes, trabajadores temporales y otros trabajadores precarios- y las relaciones entre esos colectivos). En resumen, nada es neutro en el trabajo y en las relaciones sociales expresadas en el mismo desde el punto de vista de la salud y el bienestar.

Tal afirmación implica que debemos cuidarnos de no hacer una separación demasiado rígida entre los distintos niveles de intervención sindical. No existe una diferencia clara entre la actividad general de la empresa (situación financiera, empleo, desarrollo tecnológico, etc.) y los problemas de salud laboral (seguridad e higiene). Las decisiones tomadas en temas generales tendrán consecuencias decisivas para la salud y cualquier acción puramente correctora será mucho menos eficaz respecto a un enfoque verdaderamente preventivo de anticipación.

Un elemento clave de la evaluación de riesgos es introducir en la gestión sindical, la capacidad de anticipación. Tradicionalmente, la salud laboral ha concedido casi siempre prioridad a la reacción a posteriori, se interviene sólo cuando el daño es visible, en ocasiones demasiado tarde para algunos trabajadores.

La gestión preventiva es necesariamente compleja. Raramente se puede reducir todo a simples relaciones de causa y efecto. Si se utilizan sustancias nocivas en la empresa no es indiferente que se haga con trabajadores bien o mal informados, que trabajen en equipo o en horas nocturnas, que desarrollen esfuerzos físicos considerables, con suficiente seguridad en el empleo que les permita adoptar estrategias defensivas, o al contrario afectados por la precariedad, etc.

Sólo si las diferentes instancias empresariales y de representación sindical (comité de seguridad y salud, delegados de prevención, comité de empresa) cooperan de forma adecuada pueden abordarse en su complejidad todos los factores mencionados e intervenir eficazmente. De manera similar, allí donde estén involucrados trabajadores de varias empresas en un mismo proceso es fundamental establecer la cooperación entre todas las instancias sindicales y la representación de todas las empresas.

¿Quiere esto decir que los militantes sindicales deben convertirse en “miniespecialistas de los servicios de prevención” y asimilar técnicas tan variadas como la ergonomía, la epidemiología, etc.? No creemos que sea así. El papel de los militantes sindicales no es ni el de sustituir ni el de delegar sus funciones en los especialistas de prevención.

El papel fundamental de los sindicalistas es compartir las experiencias fragmentadas de los trabajadores y trabajadoras sobre las condiciones de trabajo para poder realizar una triple transformación:



- hacer visible lo invisible;
- dar un sentido colectivo a lo que se percibe como un sufrimiento personal;
- formular una estrategia colectiva para transformar la percepción de los riesgos en acciones preventivas.

Los militantes sindicales son pues indispensables para una formulación autónoma del conocimiento y de una estrategia colectiva. En relación con otras necesidades (formular soluciones técnicas, desarrollar medidas para cuantificar los problemas, organización de la vigilancia médica, etc.), su papel consiste en estimular a los especialistas de la prevención para el cumplimiento de sus tareas y contrastar la experiencia de los colectivos de trabajadores y trabajadoras con los datos recogidos y las soluciones propuestas por los Servicios de Prevención.



Capítulo 2

Las claves de nuestra metodología

En este capítulo, explicamos las cuatro opciones que consideramos importantes y que van a contracorriente de muchas de las prácticas usuales en evaluación de riesgos.

La subjetividad: eje central de la acción sindical en salud laboral

La esencia de la acción sindical en salud laboral es recoger y defender los puntos de vista de los trabajadores y de las trabajadoras. Esta es la aportación sindical más importante a la evaluación de riesgos, más allá del simple control externo de la intervención de los diferentes actores. La experiencia subjetiva de los trabajadores y trabajadoras no es un mero complemento del resto de las informaciones. Tampoco es una opción ideológica de la que se puede prescindir. Constituye una información que sitúa en el centro mismo del objeto de estudio en la medida en que el trabajo es una actividad humana consciente donde el proceso de producción es inseparable de la formación de conocimientos que permiten controlarlo, mejorarlo y encontrar compromisos prácticos entre exigencias contradictorias. Día a día los trabajadores y trabajadoras han de enfrentarse a su trabajo. Van adquiriendo así una experiencia insustituible en los problemas y dificultades del proceso productivo y viven el impacto de ese trabajo sobre su salud y su bienestar. Esta parte del conocimiento es negada (especialmente lo que concierne al reconocimiento de las cualificaciones reales) y, a la vez, explotada por la empresa con fines productivos. Por el contrario es muy poco utilizada para determinar el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud. Las causas de la migraña y los dolores en la espalda no suelen ser investigadas hasta que causan una pérdida considerable en la producción o repetidas ausencias.

¿Cuál es papel de la subjetividad en la evaluación de riesgos? Esta es una cuestión compleja y constituye un envite social nada despreciable. Una visión de la salud laboral basada en la superioridad intrínseca del conocimiento experto (técnicos, médicos, toxicológicos) se corresponde con la división del trabajo que caracteriza los procesos de producción basada en una separación radical entre los diseñadores, la jerarquía y los ejecutores. Esta división del trabajo funcional desde el punto de vista de la producción (hacia una demanda que garantice rentabilizar el capital) y de su apropiación (a lo largo del proceso productivo los productores son privados del resultado de su trabajo que se convierte en propiedad de los dueños del capital). Esto no es cuestionado por los nuevos tipos de organización del trabajo (como el toyotismo y otros sistemas post-tayloristas). Esta visión considera la subjetividad de los trabajadores como un dato secundario, exterior a la “verdad objetiva”. Dicha subjetividad tan pronto es considerada sospechosa (pensemos en los recursos empleados



para detectar quejas injustificadas) como aceptada desde una posición subordinada (a título pedagógico para “hacer llegar el mensaje”).

Nosotros consideramos por el contrario que la subjetividad se inscribe en el centro de la construcción de la salud que es una movilización consciente o no, individual o colectiva, de los potencialidades de adaptación del ser humano, que le permiten interactuar con su medio en un grado más o menos eficaz desde el punto de vista de la lucha contra el sufrimiento (psíquico y físico), las discapacidades, las patologías o la muerte.

Las experiencias de los trabajadores no son, pues, un dato secundario, ni una información parasitaria, sino la base donde se apoyan las estrategias de construcción de la salud.

Evidentemente, esto no significa que todas las soluciones se encuentran directamente en las experiencias de los trabajadores. Hay muchas razones. En primer lugar porque esta experiencia también implica mecanismos de defensa: la negación del riesgo o el sufrimiento. Estos mecanismos son complejos: están relacionados en parte a una reacción defensiva por la que se niega la realidad de los riesgos que uno no puede combatir de manera eficaz. Por otra parte las experiencias destacan lo que es evidente de manera directa e inmediata y tienden a ignorar o desechar lo que puede constituir un daño para la salud a largo plazo. Finalmente la experiencia de los trabajadores no establece necesariamente un marco general de vínculos causales. Una cosa es darnos cuenta de que respiramos con mayor dificultad de lunes a viernes, y otra bien distinta es establecer la relación entre esta percepción y los diferentes contaminantes del medio de trabajo.

Se puede ilustrar lo anterior con el ejemplo siguiente. Los trabajadores de una empresa de servicios se quejan de migrañas y fatiga. Una encuesta permite identificar como una de las causas el programa utilizado para obtención y procesamiento de datos. Esta es la primera etapa: la identificación de los factores de riesgo.

Existen otros problemas: mala ventilación, falta de higiene en el comedor, riesgo de accidente a la salida del parking, tensiones entre los departamentos, falta de personal en la atención al cliente. La ausencia de guardería en la empresa hace aún más difíciles a las mujeres equilibrar las exigencias del trabajo en la empresa y en casa. La evaluación consiste en una calificación que permite comprender el funciona-

¿Qué significa apoyarse en la subjetividad de los colectivos de trabajo para la evaluación de los riesgos? Creemos que pueden destacarse tres elementos.

- 1.** De entrada la evaluación de riesgos incluye a la vez una identificación de los elementos peligrosos y una identificación de los problemas que surgen a través de la consulta con los trabajadores (se pueden utilizar varios métodos, como cuestionarios, grupos organizados por riesgos o molestias, etc.). En otras palabras, es necesario un doble enfoque: o bien partir de los riesgos para su eliminación o reducción, en el caso de riesgos ya identificables, o partir de los problemas de salud para identificar las causas y suprimirlas o controlarlas. Por ejemplo, los trabajadores pueden quejarse de fatiga ocular o irritaciones de la piel sin que ningún factor de riesgo haya sido claramente identificado.
- 2.** La misma exigencia de combinar la objetividad y la subjetividad debe estar presente en la calificación de los riesgos. Una evaluación de riesgos correcta debe asociar los enfoques cuantitativos (probabilidad, población expuesta, gravedad de los daños) con un enfoque cualitativo (expectativas y exigencias de los trabajadores). De lo contrario, las consecuencias a largo plazo y los aspectos vinculados al bienestar y la salud mental serán despreciadas. La práctica muestra las insuficiencias de la evaluación de riesgos cuando se va más allá del campo de la higiene industrial tradicional y de la seguridad de las máquinas para abordar daños multifactoriales a medio y largo plazo (por ejemplo: lesiones músculo-esqueléticas).
- 3.** Es igualmente esencial recurrir a la experiencia de los trabajadores en la fase de elaboración de medidas de prevención y protección. Las soluciones propuestas deben tener en cuenta las situaciones reales en el trabajo, las demandas de los usuarios y su confort, etc. No hay nada peor que una medida de control no aplicada, ya que crea la ilusión de que se ha realizado la prevención. No puede haber prevención alguna sin verificación previa de la aceptación de las medidas por los trabajadores y esta verificación se refiere tanto a lo objetivo (por ejemplo: adecuación del filtro de una máscara al tipo de sustancia de la que queremos proteger) como a los aspectos subjetivos. También existe una vasta zona intermedia en la que es imposible separar lo objetivo de lo subjetivo (exigencias de confort, comunicación, etc.).



miento del conjunto de la empresa (los riesgos no existen de una manera aislada) y determinar cuáles son los factores esenciales. En esta etapa, la participación de los trabajadores permitirá evitar que se otorgue prioridad sistemática a los riesgos que tienen un impacto financiero visible o a los riesgos técnicos. De la misma manera deberá tenerse en cuenta que los colectivos tradicionalmente menos representados en la empresa puedan hacer oír su voz (subcontratas, trabajadores temporales, mujeres, etc.). Las expectativas de los trabajadores deberán tenerse en cuenta dado que la salud y el bienestar sólo pueden construirse mediante estrategias que partan de ellos mismos. La participación de los trabajadores permitirá proponer diferentes soluciones poniendo en evidencia sus ventajas y sus inconvenientes por parte de los que tienen que ponerlas en práctica. Por último, la participación en el análisis y solución de los problemas facilitará la movilización para vencer la eventual resistencia del empresario e implantar cambios en la organización del trabajo. La experiencia ha demostrado que los sindicatos se encuentran en mejor posición en aquellos conflictos donde ha habido un trabajo preparatorio de base que permita la elaboración colectiva de reivindicaciones.

Igualdad y condiciones de trabajo

Estamos convencidos de que no hay trabajo sano y socialmente aceptable sin una igualdad entre hombres y mujeres con respecto a este trabajo. Esta afirmación no es únicamente ideológica, aunque no está de más plantear también el debate en este terreno. Esta afirmación se basa en dos principios:

1. En la mayoría de los casos, el trabajo no es mixto.
2. El carácter sexuado del trabajo hace invisibles determinados riesgos.

El carácter no-mixto del trabajo se evidencia en los elementos siguientes:

- las mujeres no se concentran en los mismos sectores de producción;
- no se benefician de las mismas posibilidades de cualificación ni de las mismas oportunidades de promoción;
- están más afectadas por la precariedad tanto en el sentido jurídico (por ejemplo: contratos a tiempo parcial, economía sumergida, etc.) como en el social (el hecho de que el trabajo reproductivo no retribuido es esencialmente realizado por mujeres es un factor de precariedad que influye notablemente sobre las condiciones en las que ellas pueden construir su salud).

Hay una relación significativa entre la segregación o discriminación por motivos de género en el trabajo y los riesgos relacionados con el mismo y esto es aplicable a hombres y mujeres. Comencemos por exponer algunos ejemplos:

- en trabajos esencialmente femeninos como los de enfermeras o puericultoras, una serie de exigencias profesionales (paciencia, vigilancia frente a situaciones de peligro, atención, dedicación, etc.) son consideradas como características naturales femeninas y no como parte del perfil de un trabajo que requiere habilidades particulares. Esta situación conduce a ignorar la amenaza que estas exigencias pueden representar para la salud de las personas al tiempo que no se reconoce socialmente que ella misma es la causa de mayores dificultades para construir la salud;



- en algunas ocupaciones masculinas como la construcción o la minería, la propia ideología de la profesión interioriza ciertos daños como la prueba de la virilidad e impone a los individuos tensiones extremas para responder a la imagen dominante del grupo (excluyendo a aquellos que no responden a dicha imagen);
- el análisis de la carga de trabajo tiende a consagrar una parte de la invisibilidad del trabajo femenino. Invisibilidad en el tiempo y en el espacio social en general: lo esencial del trabajo no asalariado recae sobre las mujeres y estas tareas afectan sensiblemente a la manera en que pueden realizar el trabajo asalariado. Invisibilidad en la actividad del propio trabajo asalariado: el trabajo repetitivo de las mujeres en la industria textil se considera menos cualificado y de menos riesgo que los trabajos masculinos de la industria metalúrgica que incluyen esfuerzos considerables y manipulación de grandes cargas.

Tradicionalmente, el campo de la igualdad de género y el de la salud laboral se han considerado de forma separada. Tanto en el terreno legislativo como en la organización sindical. Esta separación da lugar a dos representaciones de una misma realidad.

Ambas representaciones se refieren sin embargo a una misma realidad y se sabe que ella tiene consecuencias diferentes para la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. Por otra parte, es suficiente con plantear ciertas cuestiones concretas para demostrar la importancia de pasar de las imágenes planas, bidimensionales, de estas representaciones a una visión en relieve en las que igualdad y salud aparecen recíprocamente relacionadas.

1. La falta de guarderías en el lugar de trabajo o cerca del mismo será a la vez un elemento agravante de la carga de trabajo de las mujeres (punto de vista de salud laboral) y que dificulta la promoción o simplemente el acceso al trabajo (punto de vista de la igualdad).

2. El trabajo de montaje de circuitos electrónicos constituye sin duda un buen ejemplo de la combinación de exigencias muy elevadas (una carga de trabajo pesada) con la negación de la cualificación (utilizando el argumento de que “estos son gestos femeninos”). Las trabajadoras del montaje de circuitos electrónicos deben efectuar un trabajo de alta precisión, a un ritmo elevado y cumpliendo exigencias muy estrictas (posturas, gestos, áreas de trabajo restringidas, etc.). Una parte importante de la carga de trabajo y de las molestias son negadas aludiendo a características naturales de las mujeres (destreza manual, gusto por el trabajo limpio y preciso, habilidad para realizar tareas repetitivas, etc.). Todas estas características sin embargo parecen en realidad muy poco naturales, si se tiene en cuenta el alto índice de rotación de las trabajadoras que realizan esas tareas. Esa rotación está a la vez “justificada” por el carácter secundario, léase intermitente, del trabajo asalariado en la vida de una mujer. Las duras condiciones de trabajo en las minas o en la construcción por el contrario están estrechamente relacionadas en Europa occidental a tareas casi exclusivamente masculinas.

Representación del medio de trabajo desde el punto de vista de la igualdad	Representación del medio de trabajo desde el punto de vista de la salud laboral
<ul style="list-style-type: none"> ▪ discriminación salarial ▪ convenios colectivos que establecen categorías de cualificación menos favorables a las mujeres ▪ concentración de las mujeres en los empleos “atípicos” ▪ menor movilidad profesional para las mujeres ▪ jerarquía esencialmente masculina, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ riesgos: agentes físicos, químicos y biológicos ▪ riesgo de accidentes asociados a las posturas y movimientos ▪ seguridad de los equipos de trabajo ▪ efectividad de los equipos de protección individual ▪ generalmente la palabra “mujeres” sólo aparece relacionada con la salud reproductiva (protección de embarazadas), etc.



3. Los trastornos músculo-esqueléticos han alcanzado índices verdaderamente epidémicos entre las trabajadoras de la industria textil en España. Desde una perspectiva estrecha de salud y seguridad se ha negado durante mucho tiempo que estas patologías fuesen enfermedades profesionales (los médicos tendían a asociarlas a predisposiciones personales o a consecuencias del trabajo doméstico). Abordadas desde el punto de vista ergonómico, el análisis de las posturas y movimientos ha demostrado la importancia del vínculo entre el trabajo y dichas patologías. El análisis ergonómico, a pesar de estar bien fundamentado, es incompleto. Por una parte la epidemia reciente corresponde también a un cambio social importante: en el pasado las mujeres comenzaban a trabajar muy jóvenes, pero muchas dejaban el trabajo mucho antes de la edad de jubilación (por matrimonio, nacimiento del primero o del segundo hijo). La generación actual de trabajadoras textiles es, por el contrario, una población a la que el cambio en las condiciones sociales ha mantenido en el trabajo hasta la edad de jubilación, realizando por lo general tareas repetitivas y sin posibilidades de promoción profesional o de movilidad hacia otros sectores. Esto es uno de los factores determinantes en la “epidemia” actual. Por otro lado, existe un vínculo innegable entre la insatisfacción laboral, el sentimiento de desvalorización y el debilitamiento de los mecanismos de defensa de la salud. En otras palabras, ¿hasta qué punto es posible aislar la cuestión específica de las lesiones músculo-esqueléticas de un contexto más amplio donde las condiciones técnicas y sociales del trabajo provocan una gradual degradación de las capacidades defensivas de las personas?

La cuestión del trabajo nocturno no puede ser abordada de forma satisfactoria si no se tiene en cuenta la doble exigencia de igualdad y de construcción de la salud en un contexto social donde las mujeres realizan la mayor parte del trabajo familiar o donde pueden ser víctimas de agresiones si se desplazan solas de noche, etc.

Para efectuar la evaluación de riesgos debe tenerse en cuenta la interacción entre la segregación de las trabajadoras y la salud. Hay que considerar el hecho de que las disciplinas científicas sólo nos suministran datos fragmentarios en lo que a la relación mujer-salud-trabajo se refiere, en este campo más que cualquier otro, la referencia a conocimientos o reglas definidas por los expertos es insuficiente. Debemos preguntarnos: ¿Cómo afecta la desigualdad en el trabajo a la salud de las mujeres? Y luego extender la pregunta: ¿En qué la desigualdad en el trabajo afecta también a la salud de los hombres? Se pueden citar multitud de ejemplos sobre las consecuencias para la salud del trabajo monótono y repetitivo, que afecta más severamente a las mujeres que a los hombres. En los trabajos con las personas (enfermeras, asistentes sociales, maestras, cajeras) los valores sociales dominantes (las mujeres deben ser por naturaleza agradables, sonrientes, alegres) constituyen una pesada carga que hace más difíciles sus condiciones de trabajo. Lógicamente la evaluación de riesgos por sí sola no puede abarcar todos los factores que acentúan la discriminación de género en el trabajo en la medida en que muchos de estos factores se sitúan fuera de la empresa, pero puede introducir como criterio que la mejora de las condiciones de trabajo debe estar siempre dirigida a crear puestos de trabajo que aseguren una protección equivalente, desde el punto de vista de la salud y el bienestar tanto a hombres como a mujeres. Por ello consideramos que la evaluación de riesgos no puede hacerse en dos tiempos: primero, una evaluación general sin referencia alguna a género y, luego, examinar los problemas específicos de las mujeres como “grupo de riesgo”. La evaluación debe integrar

desde su inicio las cuestiones relativas a la división sexual del trabajo y ver cómo ésta actúa de forma diferencial sobre los hombres y las mujeres.

¿Quiere esto decir que la política sindical de igualdad se confunde con la política sindical de salud laboral? En nuestra opinión, no. Cada política parte de cuestiones propias, pero puede enriquecerse con la experiencia de la otra. Podemos expresarlo de la manera siguiente: corresponde a la política sindical promover la igualdad, entre otras cosas, mediante el acceso de ambos géneros a todos los sectores, puestos y funciones en las mismas condiciones (salario, status, etc.). Corresponde a la política de salud laboral identificar cuáles son los puestos de trabajo que, en razón de factores relacionados con la salud, pueden ser menos accesibles a uno de los dos géneros con el fin de promover la modificación de las condiciones de trabajo en dicho puesto.

Para un análisis más detallado de esta cuestión y de los ejemplos prácticos, recomendamos a los lectores el libro de Karen Messing, publicado por el BTS en 1999⁴.

⁴ Publicado en francés y en inglés: *Comprendre le travail des femmes pour le transformer* (versión francesa); *Strategies for transforming women's work* (versión inglesa). NT.

Un trabajo que excluye o un trabajo accesible a todos y a todas: integrar la permanencia

Integrar la permanencia en el trabajo nos parece igualmente un factor clave. Desde el punto de vista del capital, la fuerza de trabajo es un bien renovable (un recurso humano) en condiciones que pueden variar en extremo: los puestos de alta cualificación o que requieran experiencia profesional exigen una fuerza de trabajo estable (lo cual contribuye notablemente a mejorar las condiciones de trabajo), otros puestos permiten recurrir a una mano de obra fluctuante cuyos efectivos serán ajustados permanentemente en función de las necesidades de la empresa (trabajadores temporales). Para los trabajadores la permanencia (en el sentido de la estabilidad en el seno de una misma empresa o sector) tiene otra dimensión. Constituye en sí misma un factor que contribuye a la salud: sabemos que la salud de los desempleados, las mujeres que se dedican exclusivamente al trabajo doméstico y en general cualquier persona excluida del mundo laboral es generalmente peor que la de las personas que tienen un trabajo. Aparte de los aspectos materiales, cuya importancia no se puede ignorar, la estabilidad en el empleo está vinculada directamente a otros importantes aspectos, como la constitución de colectivos, el desarrollo de la personalidad (no sólo en términos de capacidades productivas), la autoestima, las identidades sociales, etc.

Numerosas experiencias han demostrado que las nuevas organizaciones del trabajo fomentan con frecuencia la exclusión a largo plazo. Algunas personas son capaces de “aguantar” durante un cierto número de años el trabajo en horarios atípicos, un número importante de horas extraordinarias, una gran amplitud de horario y un ritmo de trabajo intenso. Desde nuestro punto de vista tales condiciones implican un importante riesgo incluso si no desembocan de manera inmediata en una u otra patología. Por ello la evaluación de los puestos de trabajo debe tener en cuenta no sólo la adaptación del trabajo a la persona en el presente, sino la capacidad de ese trabajo de mantenerse adaptado a las características cambiantes de un trabajador que envejece y al efecto acumulativo del desgaste cotidiano.



Organización del tiempo e intensidad del trabajo

El tiempo con sus diferentes modalidades de organización no constituye un riesgo en sí mismo. Constituye casi invariablemente la unidad básica por la que se mide el trabajo y, como tal unidad, un factor perfectamente intercambiable.

Una hora es igual a una hora, a no ser que el cálculo introduzca coeficientes de corrección. Por ejemplo, una hora extraordinaria, o una hora dominical o nocturna puede contarse como 1 hora + 50% ó 100%.

Desde el punto de vista de salud y el bienestar en el trabajo, el tiempo pierde ese carácter abstracto e intercambiable. Cada hora es diferente y las modalidades en que se organiza el tiempo contribuyen de manera importante, en positivo o en negativo, a la construcción de la salud.

Dos elementos nos parecen particularmente importantes:

- verificar cuáles pueden ser los elementos de nocividad de una determinada organización del tiempo con particular referencia a la vida extralaboral;
- considerar la organización del tiempo en términos de previsibilidad (horarios conocidos con antelación o no), de autonomía de decisión o de posibilidades de influencia de los trabajadores (flexibilidad no sólo en relación con las exigencias de la empresa) y de sus relaciones con la vida del colectivo laboral.

La intensidad del trabajo es también un tema que merece ser analizado. Está tan estrechamente vinculada al tiempo de trabajo, que con frecuencia se observa una correlación entre horarios de una duración moderada y una fuerte intensidad. Es la intensidad la que confiere profundidad o “espesor” a cada unidad de tiempo.

Capítulo 3

Nuestro enfoque y los modelos actuales de evaluación de riesgos

Existen numerosos métodos de evaluación de riesgos, no podemos describirlos todos. Un autor que ha estudiado los diferentes modelos nacionales concluyó, no sin sentido del humor: podríamos combinar la decisión danesa, la comparabilidad (entre diferentes empresas) alemana, la coherencia británica, la competencia holandesa, la visión global sueca y una mezcla de la “no complejidad británico-danesa”⁵. Tal vez se detuvo ahí, porque su estudio sólo abarca 5 de los 15 países de la UE.

Por razones prácticas tomaremos como principio de clasificación las diferentes “entradas” utilizadas. Viendo las cuestiones que cada una de ellas plantea, reflexionaremos sobre la lógica que se desprende. Este es obviamente un análisis parcial y hay muchos otros aspectos que merecen ser estudiados. En la tabla siguiente sugerimos 5 grandes tipos de evaluaciones.

I. Evaluación basada en el análisis del ciclo de producción.
II. Evaluación basada en factores de riesgo.
III. Evaluación basada en los conocimientos aportados por los expertos.
IV. Evaluación basada en los conocimientos aportados por los trabajadores.
V. Evaluación sistémica de la gestión de la prevención en la empresa.

sugerimos 5 grandes tipos de evaluaciones.

Lo más frecuente en la práctica es que se utilice una combinación de los diferentes enfoques. Por ejemplo: el método elaborado en Francia: “Árbol causal” parte de un problema observado objetivamente (un accidente de trabajo), pero se extiende a numerosos elementos del análisis del ciclo de producción y del sistema de gestión de la empresa. Podemos considerarlo como una combinación de los grupos I, III y V.

No se trata de pronunciarse exclusivamente por una opción y rechazar las aportaciones de las otras entradas posibles. Aunque todas las cuestiones son de verdadera relevancia, creemos que la evaluación de riesgos no tiene como objetivo hacer una descripción enciclopédica del trabajo. Hay que determinar necesariamente ciertas entradas prioritarias.

Nuestro enfoque está basado en el análisis de dos niveles de prioridad.

En primer lugar, se centra en el análisis del ciclo de producción y de las condiciones de trabajo que el mismo determina. En otras palabras, va más allá de la mera noción de riesgos profesionales para permitir a los sindicatos gestionar el conjunto de informaciones relativas a la organización del trabajo. Este objetivo es sin duda ambicioso y difícil, pero bien vale la pena. Permite limitar uno de los efectos más desastrosos de la división del trabajo en el seno de la empresa que despoja a las trabajadoras y a los trabajadores de una visión de conjunto sobre su propia actividad.

El segundo nivel está constituido por la experiencia de los trabajadores y de las trabajadoras acerca del impacto de las condiciones de trabajo en lo que respecta a su salud y bienestar. Dicho impacto es evidentemente mucho mayor de lo que puede sugerir una mera consulta de los indicadores oficiales basados en los accidentes de trabajo declarados, las enfermedades profesionales reconocidas y las tasas de absentismo.

⁵ Horst, Rakel (1996), *Workplace Risk Assessment. A Comparative Analysis of Regulatory Practices in Five EU Member-States*, Norwich: Environmental Risk Assessment Unit, p. 45.



Diferentes “entradas” en la evaluación de riesgos				
I. Análisis del ciclo productivo	II. Identificación de riesgos	III. Identificación de problemas I “indicadores objetivos”	IV. Identificación de problemas II Enfoque subjetivo	V. Evaluación sistémica
<p><i>Datos examinados:</i> Composición de la fuerza de trabajo.</p> <p>Input y output de la producción.</p> <p><i>Organización del trabajo:</i> - “software” (división del trabajo, relaciones jerárquicas, cooperación, comunicación, etc.); - “hardware” (equipos, diseño de los lugares de trabajo, etc.).</p>	<p><i>Datos examinados:</i> Riesgos químicos.</p> <p>Riesgos físicos.</p> <p>Riesgos biológicos.</p> <p>Riesgos psico-sociales.</p>	<p><i>Datos examinados:</i> <i>En la empresa:</i> –datos sobre los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, absentismo.</p> <p><i>En la “sociedad”:</i> –datos globales que permiten vincular los indicadores a los sectores, las profesiones o a las exposiciones a riesgos específicos.</p>	<p><i>Datos examinados:</i> Datos provenientes de quejas individuales (eventualmente de la organización sindical, los médicos del trabajo, la Inspección de Trabajo, etc).</p> <p>Datos provenientes de encuestas, cuestionarios, etc.</p> <p>Datos provenientes de reivindicaciones, luchas y movilizaciones.</p>	<p><i>Datos examinados:</i> Política de seguridad de la empresa.</p> <p>Organización de la seguridad en la empresa (responsables, servicios de prevención, etc).</p> <p>Participación de los trabajadores/as (comités de seguridad y salud, etc).</p>
<p><i>Instrumentos básicos:</i> -métodos de reconstrucción del ciclo productivo en forma de diagramas (input/output), completados por cuestionarios más detallados sobre ciertos aspectos.</p>	<p><i>Instrumentos básicos:</i> –listas de control que pasan revista a las diferentes categorías de riesgo en ocasiones completadas por una evaluación de las medidas preventivas aplicadas.</p>	<p><i>Instrumentos básicos:</i> –datos estadísticos disponibles en la empresa y en la sociedad; –literatura técnica y científica.</p>	<p><i>Instrumentos básicos:</i> –encuestas, cuestionarios; –acciones reivindicativas.</p>	<p><i>Instrumentos básicos:</i> –sistemas de auditoría (apoyados en las normas de certificación de calidad).</p>
<p><i>Problemas y dificultades:</i> –requiere un análisis relativamente detallado de la actividad laboral; –supone tiempo, formación preliminar y buena cooperación entre las diferentes instancias sindicales de la empresa.</p>	<p><i>Problemas y dificultades:</i> –suelen priorizar los riesgos conocidos; –no capta siempre las interacciones entre los riesgos (en sentido estricto) y otras condiciones, ej: los riesgos de accidente no son idénticos según las categorías de trabajadores o trabajadoras (temporal personal de contratas exteriores, etc.); –la propia noción de riesgo no siempre tiene en cuenta situaciones que no son unívocas en lo que respecta a su efecto sobre la salud.</p>	<p><i>Problemas y dificultades:</i> –los indicadores reconocidos en la empresa se limitan con frecuencia a aquellos que se refieren a un coste financiero inmediato y visible; –los indicadores reconocidos en la sociedad dependen estrechamente de la capacidad del movimiento obrero de influir en las investigaciones e impulsar políticas de salud pública.</p>	<p><i>Problemas y dificultades:</i> –la visibilidad de los problemas no está vinculada directamente a su gravedad (ej: la falta de información suficiente sobre los cancerígenos puede mantener el riesgo invisible, ya que no provoca efectos inmediatos y actúa a largo plazo); –la expresión colectiva puede dificultarse por factores de división, falta de confianza, etc.</p>	<p><i>Problemas y dificultades:</i> –una buena organización de la seguridad no resuelve la cuestión de poder: “¿cómo se fijan las prioridades?”; –riesgo de caer en el formalismo de certificaciones de calidad que describen los procedimientos sin verificar los resultados.</p>



Capítulo 4

Una “guía de trabajo” para un sistema de relaciones laborales en la empresa

Esta parte debe utilizarse cuidadosamente. Los sistemas de relaciones laborales varían ampliamente entre países y empresas. Nuestro punto de partida es que, como regla general, en todas las empresas existen instancias de representación sindical con una proyección general (por ejemplo: comités de empresa) y otras especializadas en salud laboral (Comités de Salud y Seguridad). Algunos de esos órganos son paritarios (compuestos en principio por igual número de representantes patronales y sindicales) y otros no lo son. Los vínculos entre los órganos de representación y las organizaciones sindicales en las empresas pueden también variar (algunos órganos están compuestos exclusivamente por representantes sindicales y otros son elegidos por todo el personal, etc.).

Lo esencial es identificar las funciones independientemente de la estructura que puede variar enormemente.

Para describirlo de manera imaginaria, podríamos decir que la acción sindical en salud laboral responde al movimiento de un péndulo, que va de la acción autónoma al acuerdo para luego regresar a la autonomía. Los acuerdos mismos pueden basarse en dos tipos de consideraciones: identificación de temas de interés común⁶ y consenso, e identificación de temas donde los intereses pueden ser opuestos, pero en los que se ha llegado a un compromiso aceptable en función de la relación de fuerzas existente en la empresa.

⁶El interés común no significa necesariamente un punto de vista común. Así, un empresario puede tener un interés común con los trabajadores sobre la sustitución de agentes cancerígenos por otras sustancias menos peligrosas; el primero, porque la legislación lo impone; los segundos porque, con independencia de la legislación, quieren proteger sus vidas.

- **Autonomía** para tener ideas propias sobre los problemas y las soluciones más adecuadas desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras.
- **Acuerdo** como medio de incorporación de la mayor parte de esas ideas a la evaluación de riesgos y a los planes de prevención de la empresa.
- **Autonomía** de nuevo para poder evaluar de manera crítica las acciones de la empresa y formular nuevas propuestas.

Estos son los objetivos estratégicos que hemos intentado concretar en nuestra propuesta metodológica para la evaluación de riesgos. Debemos aclarar que nuestra metodología puede ser aplicada a toda acción preventiva, aun en un campo muy específico, que parte de la identificación de un problema en un colectivo de trabajo e intenta buscar soluciones a ese problema. En cierto sentido nuestra metodología va a permitir a los sistemas de relaciones laborales en la empresa abordar cualquier tema de salud y seguridad. De esta manera se puede evitar que estas cuestiones se conviertan en monopolio de especialistas y expertos, ya sean sindicales o patronales.

Evaluación de riesgos		
Lista sindical	Lista consensuada	Evaluación crítica
Autonomía	Acuerdo	Autonomía
Propuesta de prevención	Plan de prevención	Control y seguimiento
Planificación de la prevención		

tiones se conviertan en monopolio de especialistas y expertos, ya sean sindicales o patronales.



La propuesta metodológica puede simplificarse en los ocho puntos siguientes:

1ª etapa: Antes de iniciar el proceso de evaluación de riesgos, el conjunto de la representación sindical en la empresa debe evaluar la situación respecto a las cuestiones más relevantes que pueden condicionar el desarrollo del mismo. Tres cuestiones fundamentales:

1. Situación general de la empresa y política de prevención.
2. Marco normativo para la participación (“reglas del juego”).
3. Interés de los trabajadores.

A partir de esta evaluación inicial y teniendo en cuenta las características del proceso productivo, hay que definir una estrategia apropiada para proceder a la evaluación de riesgos en las mejores condiciones posibles. Para ello puede ser necesario emprender acciones previas tanto respecto a la empresa (negociación de procedimientos) como respecto a los trabajadores (información, sensibilización).

2ª etapa: Sobre la base de la decisión tomada por la representación sindical, el Delegado de Prevención inicia la tarea de identificar los problemas de salud laboral a partir de la propia subjetividad de los trabajadores afectados. No se trata de una recogida neutra de la opinión del trabajador sino de ensamblar sobre el eje de la subjetividad todo el conjunto de informaciones de que dispone el propio Delegado con el fin de llegar a una identificación inicial de problemas (“evaluación rápida”). Entre estas informaciones se incluyen los propios conocimientos del Delegado sobre el proceso de producción, la observación directa de las tareas, así como los informes, documentos y registros existentes en la empresa. El resultado final es lo que podemos llamar “lista sindical de problemas en salud laboral” que, en determinados casos, puede requerir criterios de prioridad.

3ª etapa: La confección de esta lista sindical es lo que permitirá encarar, desde una posición de autonomía, una primera negociación con la empresa sobre qué problemas deben ser evaluados y cuáles pueden ser solucionados directamente sin necesidad de mayores complicaciones. Es decir, se trata de contrastar nuestra lista con la de la patronal e intentar llegar a una lista consensuada. La existencia de un Comité de Salud y Seguridad representa un espacio de negociación ideal al respecto. En el mismo espacio de negociación anterior, se debería intentar un consenso sobre los criterios y los métodos para la evaluación de los riesgos. La negociación de criterios de riesgo (¿cuánto riesgo es demasiado riesgo?) es fundamental puesto que condiciona todas las valoraciones posteriores sobre la necesidad de intervención. Para ello deben contrastarse los criterios técnicos con la subjetividad de los trabajadores e intentar una síntesis. En cualquier caso, no resulta admisible fijar límites de riesgo sin contar con la opinión de quienes deberán soportarlos. La negociación del plan de evaluación debe hacerse tratando de equilibrar los procedimientos técnicos con las estrategias sindicales previamente definidas.

4ª etapa: La recogida de informaciones específicas para evaluar los problemas puede considerarse un paso eminentemente técnico. No obstante, en determinados casos y para algunos problemas específicos puede requerir un trabajo conjunto técnico-sindical o bien un proceso de contraste de pareceres similar al descrito en la identificación de problemas. En cualquier caso, es el momento de establecer una relación con los técnicos de forma que, respetando su auto-

Gestión sindical del proceso de evaluación de riesgos en el trabajo

1. Diagnóstico de la situación: estrategia sindical

evaluar la situación en la empresa;
involucrar a los trabajadores;
fijar las reglas del juego;
ORGANO DE REPRESENTACION GENERAL
(Comités de empresa, sección sindical o equivalente).

2. Identificación de problemas: lista sindical

análisis del proceso de trabajo;
opinión de los trabajadores;
observación de las condiciones de trabajo;
DELEGADO DE PREVENCION (o equivalente).

3. Puesta en marcha de la evaluación: negociación

lista consensuada;
criterios de riesgo;
plan de evaluación;
COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE
(o equivalente).

4. Recogida de información sobre riesgos

información técnica;
interacción técnico-sindical;
aseguramiento de la imparcialidad;
DELEGADO DE PREVENCION (o equivalente).

5. Evaluación de riesgos

comparación de datos y criterios;
caracterización de los riesgos;
definición de prioridades;
COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD
(o equivalente).

6. Evaluación sindical de las alternativas

propuestas de solución;
evaluación y selección de alternativas;
definición de estrategias de negociación;
ORGANO DE REPRESENTACION GENERAL
(Comité de empresa, sección sindical o equivalente).

7. Negociación de un plan de prevención

medidas preventivas;
plazos de ejecución;
medios y recursos;
COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD
(o equivalente).

8. Seguimiento y control sindical

¿se aplican las medidas?;
¿han mejorado las condiciones de trabajo?;
¿están satisfechos los trabajadores?;
DELEGADO DE PREVENCION (o equivalente).



nomía e independencia profesional, el Delegado de Prevención no renuncie a su función de control sindical sobre la aplicación de los criterios y procedimientos establecidos, ni a su derecho de ser informado puntualmente sobre los resultados.

5ª etapa: La recogida de informaciones se plasma generalmente en un informe técnico que el Delegado de Prevención debe ser capaz de valorar críticamente contando con el asesoramiento sindical que sea necesario así como con la opinión de los trabajadores involucrados. A partir de dicha valoración crítica debe intentarse un nuevo consenso con la representación patronal sobre la interpretación de los resultados de la evaluación en relación con los criterios preestablecidos, valorando si son necesarias o no informaciones adicionales para proponer medidas de control. De nuevo el Comité de Salud y Seguridad es el marco idóneo para este debate.

6ª etapa: Una vez recogida toda la información se llega a la pregunta clave: ¿qué se puede hacer? Aquí debe comprometerse de nuevo el conjunto de la representación sindical para realizar de forma autónoma y de acuerdo con los propios trabajadores, las propuestas que se consideren más adecuadas para solucionar los problemas evaluados. Para ello, el Delegado de Prevención debería plantear las distintas alternativas posibles a cada problema con el fin de debatir con el resto de representantes sindicales cuáles se consideran más adecuadas y qué estrategia se debería desarrollar para conseguir su implantación.

7ª etapa: De nuevo el Delegado de Prevención recoge el mandato de la estructura sindical para negociar con la empresa un plan de medidas de prevención a aplicar en el que se contemplen el tipo de intervenciones a desarrollar, los plazos de realización y los criterios de eficacia. No hay que olvidar que la eficacia de un plan de prevención depende en gran medida de la asignación de recursos y de la fijación de plazos para su ejecución.

8ª etapa: El seguimiento y el control sindical sobre dichos planes permitirá verificar su idoneidad o, en su caso, reiniciar el proceso volviendo a la 3ª etapa. Una vez consensuado el plan, los representantes de los trabajadores deben retomar su autonomía con un triple objetivo: verificar que la empresa pone en práctica las medidas, verificar la eficacia de esas medidas desde el punto de vista preventivo y asegurar que los trabajadores se encuentran satisfechos con los cambios introducidos.

Consolidar relaciones múltiples para una acción sindical preventiva

El proceso de evaluación de riesgos es un campo privilegiado para la organización de la prevención en los centros de trabajo y, por tanto, requiere del establecimiento de relaciones múltiples entre todos los agentes que intervienen en ella. Desde el punto de vista sindical la evaluación de riesgos debe ser aprovechada para definir y consolidar los diversos espacios de relación que necesita el Delegado de Prevención para cumplir su papel de representante de los trabajadores y para situarse en las mejores condiciones posibles de cara a la negociación de mejoras en las condiciones de trabajo.

En primer lugar, el Delegado de Prevención debe fortalecer su relación con el resto de la estructura sindical y de representación (comité de empresa, sección sindical, federación sectorial, organización sindical territorial, etc.) con el fin de evitar la



segregación de la intervención preventiva e insertarla de forma coherente dentro de la estrategia sindical global. Tanto el análisis de la situación como las propuestas de mejora y las acciones necesarias para hacerlas efectivas deben plantearse con el conjunto de la estructura sindical, la cual debe responsabilizarse de las decisiones tomadas y asumir su papel tanto ante la empresa como respecto a los trabajadores.

Por supuesto, la relación prioritaria del Delegado de Prevención debe establecerse con los trabajadores, hombres y mujeres, ya sea directamente o a través de las diferentes estructuras sindicales o de representación. La relación con los trabajadores debe ser permanente e interactiva. Permanente porque es la que da sentido a la función representativa del Delegado de Prevención y porque es la clave para negociar con éxito la prevención. Interactiva porque a través de ella se transmiten informaciones en un sentido bidireccional, se debaten puntos de vista y se sintetizan propuestas, enriqueciéndose mutuamente en los planteamientos iniciales. Puntos clave en esta relación con los trabajadores son la decisión de iniciar el proceso de evaluación de riesgos (disponibilidad para la participación), la identificación de problemas a evaluar (incorporación de la subjetividad) y las propuestas de mejoras en las condiciones de trabajo (apoyo de los trabajadores).

Otro nivel de relación es el que se establece con los técnicos-expertos en prevención. Tradicionalmente estos profesionales se han visto fuertemente condicionados por la empresa. La relación con los Delegados de Prevención puede servir de contrapeso en este sentido para reforzar su independencia. Por otra parte, contrastar los conocimientos técnicos con la experiencia de los trabajadores es una condición necesaria para ambas partes a fin de formular propuestas de prevención eficaces, aunque en algunos momentos éstas puedan ser divergentes. La relación con los técnicos-expertos debe basarse en el respeto escrupuloso de la autonomía respectiva de cada parte. Dicha relación será especialmente intensa en la definición de criterios de riesgo y en la recogida y análisis de información para una evaluación detallada de los problemas.

El proceso de evaluación de riesgos desemboca necesariamente en una negociación de propuestas con la representación patronal. Ello implica tener presente esta relación desde el principio, de lo contrario se corre el riesgo de hacer fracasar todo el proceso creando en los trabajadores un sentimiento de frustración que dificultará nuevos intentos. Conviene, pues, definir la estrategia sindical teniendo claro desde el primer momento cuál es la disponibilidad de la empresa y cuáles son las “reglas del juego” para la elaboración y negociación de propuestas de prevención. Una vez evaluados los problemas y en función de la relación de fuerzas, se tratará de establecer unas relaciones de presión/negociación con el fin de conseguir mejoras de las condiciones de trabajo.

Involucrar a los trabajadores

El criterio de validación de la propuesta que presentamos no es otro que su utilidad para conseguir la implicación de los trabajadores en la prevención dentro de una estrategia sindical de acumulación de fuerzas para defender la salud en el trabajo. Es decir, si al final del proceso de aplicación de esta metodología los representantes sindicales están en mejores condiciones de negociar la prevención, consideraremos que nuestra propuesta tiene alguna validez. En caso contrario, habrá que indagar por



otros caminos. La supuesta falta de interés de los compañeros por la salud laboral no debe ser una coartada para la inactividad sindical sino un aliciente para intensificar y reorientar las acciones encaminadas a remover los obstáculos que impiden la participación.

Aunque el criterio de lograr la máxima participación debe estar presente a lo largo de todo el proceso metodológico que proponemos, hay determinados momentos del mismo en que dicha participación es esencial.

Uno de estos momentos clave es la identificación inicial de problemas. El Delegado de Prevención no parte de cero para identificar los riesgos. En nuestra propuesta debe reconstruir el proceso de trabajo, definir una primera hipótesis de riesgos sobre la base de la información disponible y realizar visitas de observación sobre el terreno. Pero como ya se ha dicho, el eje que vertebra todas estas informaciones es la subjetividad de los trabajadores. Con ella se contrastan las hipótesis de riesgos y ella es la que marca las pautas para la observación de los problemas sobre el terreno.

En la construcción de esta subjetividad intervienen diversos elementos (experiencias, informaciones, ideas, etc.) capaces de modificar la percepción de los problemas. Ello permite plantear determinadas interacciones entre los delegados y los trabajadores (sensibilización, concienciación, debates, difusión de informaciones etc.) para conseguir actitudes más favorables hacia la defensa de la propia salud, pero siempre debe tenerse en cuenta como punto de partida el sentimiento subjetivo de las personas afectadas por un problema.

El instrumento que proponemos para recoger la subjetividad de los trabajadores es el “Cuestionario sobre riesgos y daños “ (ver anexo). Puede utilizarse en la práctica de diversas formas en función de la disponibilidad de los trabajadores a participar. Un nivel mínimo de participación es el de informantes-clave (personas especialmente interesadas y que conocen a fondo los problemas) en cuyo caso el cuestionario puede ser una guía para recoger las opiniones individuales de estos compañeros sobre la situación colectiva. Otra posibilidad es que un número amplio de trabajadores esté dispuesto a rellenar el cuestionario, con lo que se puede obtener un cuadro completo de la situación mediante la agregación de las respuestas individuales. Un paso más allá son los grupos de discusión con trabajadores interesados: aquí se puede usar el cuestionario como guía para sintetizar el debate o se pueden someter a debate los resultados de la encuesta individual si se dispone de ellos. Con un nivel alto de participación, se puede llegar a la convocatoria de asambleas o foros amplios con el fin de realizar un debate general sobre las informaciones recogidas previamente y de solicitar la incorporación de más personas al proceso.

Según el grado de participación que se consiga, es posible plantearse objetivos más ambiciosos. Por ejemplo, constitución de grupos “ad hoc” con trabajadores especialmente interesados para profundizar sobre un problema específico. También se pueden combinar distintas formas de participación, por ejemplo: entrevistas con informantes-clave o grupos de discusión para la identificación inicial de problemas, recogida de datos mediante encuesta individual como complemento de la información y, finalmente, foros con diferentes grupos para contrastar las informaciones e investigar las posibles soluciones.

Por otra parte, no siempre es necesaria o adecuada una consulta mediante un instrumento formal tipo cuestionario. Hay que saber recoger las opiniones espontáneas de los trabajadores en los diferentes momentos del proceso. Así por ejemplo, la observación de problemas sobre el terreno no consiste sólo en mirar sino, sobre todo,



en preguntar y escuchar a las personas involucradas para contrastar y completar nuestras informaciones.

También en el momento de la elaboración de propuestas es fundamental poner en marcha mecanismos de consulta directa con los trabajadores. Las formas de participación propuestas para identificar problemas pueden ser de nuevo utilizadas, aunque aquí tiene menos sentido una participación individual y son más útiles las fórmulas interactivas de grupo que posibilitan un mayor debate. Con todo se pueden promover instrumentos imaginativos que fomentan una amplia participación. Por ejemplo, carteles con los resultados de la evaluación por áreas de trabajo y la lista de propuestas de intervención solicitando adhesiones o sugerencias en un buzón.

Por último, hay que resaltar un elemento transversal e imprescindible para estimular la participación de los trabajadores: la información. Mantener canales informativos permanentemente abiertos sobre el desarrollo del proceso de evaluación de riesgos es fundamental. La información a los trabajadores/as debe ser una tarea continua del Delegado de Prevención, desde las fases previas como elemento de sensibilización, a la conclusión del proceso como base para la selección de medidas, pasando por los diferentes momentos de negociación como elemento de apoyo a las propuestas sindicales.

Negociar con la empresa

Hay también distintos momentos a lo largo del proceso de evaluación de riesgos en que la negociación con la empresa pasa a primer plano. Aunque, en general, la capacidad de negociación sindical está en función del apoyo de los trabajadores, conviene tener presentes cuáles son los objetivos en cada momento y utilizar estrategias adecuadas.

En primer lugar, aparece la necesidad de organizar la evaluación y definir qué papel juega cada cual. Es lo que hemos denominado “reglas del juego” que deben ser consensuadas por ambas partes. El interés sindical consiste, por una parte, en precisar al máximo el procedimiento y, por otra, en ampliar el campo de la participación. Respecto al procedimiento conviene concretar la secuencia de pasos a dar, los canales de obtención e intercambio de informaciones, la relación con los técnicos, los plazos previstos, etc. En relación con la participación deben quedar definidos los momentos y espacios de consulta, la autonomía sindical (relación directa con los trabajadores, asesoramiento propio, derecho a disentir), el acceso de los delegados a las informaciones, el reconocimiento de la capacidad de iniciativa y de propuesta, etc.

Consensuar una lista de problemas es otro objetivo de negociación con la empresa sin el cual va a ser difícil avanzar en una evaluación de riesgos con participación sindical y nos veríamos abocados a una dinámica de conflictividad permanente. El objetivo de esta negociación se sitúa en ampliar los contenidos tradicionales de la evaluación centrados en los riesgos específicos de seguridad e higiene y, al mismo tiempo, en evitar evaluaciones innecesarias de problemas para los que ya se conocen las soluciones. Conviene preparar bien esta negociación sistematizando los planteamientos, buscando argumentaciones sólidas y apoyándolos en datos recogidos rigurosamente.



La definición de criterios de riesgo y el análisis de la información obtenida en la evaluación pueden ser, a veces, cuestiones de una cierta complejidad por lo que hay que recurrir a un asesoramiento técnico-sindical autónomo para negociar estos temas, bien con presencia directa de los propios asesores en los espacios de negociación (Comités de Salud y Seguridad) o acudiendo al sindicato previamente para recabar ayuda.

Finalmente hay que negociar propuestas de intervención. Las situaciones a este respecto pueden ser muy variables en función de la disponibilidad negociadora de la empresa y del apoyo de los trabajadores a las propuestas sindicales. Conviene prepararse frente a algunas “constantes” en la actitud patronal como son la utilización del argumento del coste económico como coartada, la desvirtuación de la prevención desviando las medidas hacia la protección personal o la discriminación laboral, la culpabilización del trabajador por las situaciones de riesgo, etc. Hay que definir previamente los objetivos y seleccionar diversas propuestas con un orden de preferencia y una previsión de plazos para su realización. Cada propuesta debe ser elaborada y fundamentada desde los distintos puntos de vista: beneficios para la salud, viabilidad técnica, implicaciones económicas, posibles ventajas para la empresa, etc. Por último, hay que fijar la estrategia de negociación y la distribución de papeles entre los delegados que van a participar en la misma (trato directo, síntesis y valoración de la marcha de la negociación, observación y reconducción, etc.).

Conocimiento para la acción

El objetivo de la evaluación de riesgos no es tener una descripción lo más completa posible de las condiciones de trabajo. Es un instrumento de la prevención y de la dinámica sindical en la empresa.

Es probable que en ocasiones aparezca cierto sentimiento de desaliento, por la multitud de problemas encontrados, la complejidad de respuestas a aportar, la dificultad de movilizar y negociar sobre cuestiones tan amplias.

Hay que insistir en que la evaluación de riesgos se inscribe en un programa de intervención sindical a largo plazo. Es un momento particular en la estrategia de acumulación de fuerzas. Debe contribuir a unir mejor el conjunto de instancias sindicales en la empresa, a eliminar el aislamiento de los Delegados de Prevención, así como a reforzar los lazos entre la organización sindical y el colectivo de trabajadores. Un equipo sindical que llegue a dar una expresión concreta y colectiva a las necesidades latentes y difusas tiene asegurada una indiscutible legitimidad.

La evaluación de riesgos debe permitir identificar las prioridades de intervención en función de las condiciones concretas de la empresa. A veces, esas prioridades pueden parecer modestas con relación al conjunto de necesidades. Pero lo esencial es articular una dinámica de transformación sin perder de vista otras cuestiones que, tarde o temprano, deberán ser puestas en el orden del día.

Por último, queremos señalar que la indispensable movilización sindical por la mejora de las condiciones de trabajo se aplica a la empresa, pero también más allá de la misma. Nos parece importante que en los años venideros se desarrollen instrumentos de socialización que, basándose en las evaluaciones realizadas en las empre-

sas, permitan detectar los problemas y definir las prioridades en niveles más amplios.

De modo indicativo, señalamos algunas de las posibles “extensiones” del campo de la evaluación de riesgos:

- en un grupo multinacional de empresas, especialmente en el marco de los comités de empresa europeos (sobre este punto aconsejamos leer la Guía BTS de Salud y Seguridad para Comités de Empresa Europeos publicada en 1996);
- en una cadena de producción incluyendo los diferentes niveles de subcontratación en la medida en que las condiciones de trabajo son determinadas en su mayor parte por las exigencias de la empresa matriz o porque se constate una tendencia a la externalización de los riesgos de la empresa principal hacia empresas secundarias o subordinadas;
- en el conjunto de un sector, un determinado nivel territorial (regiones, países, grupos de países) y sobre todo a nivel de las federaciones sindicales europeas. El ejemplo reciente de la huelga de camioneros franceses ha demostrado la importancia de la discusión de las condiciones de trabajo que sobrepasa el marco estrictamente nacional;
- en un territorio específico, en el que haya un desarrollo de la precariedad y de la fragmentación de ciertas actividades productivas.



Capítulo 5

Instrumentos para la gestión sindical de la evaluación de riesgos laborales

- 35** Cuaderno nº 1: **Diagnóstico de la situación.**
Guía de orientación para la definición de una estrategia sindical
- 47** Cuaderno nº 2: **Identificación preliminar de riesgos.**
Guía para la caracterización del proceso de trabajo
- 55** Cuaderno nº 3: **Cuestionario sobre riesgos y daños.**
Identificación subjetiva de problemas de salud en el trabajo
- 59** Cuaderno nº 4: **Observación de problemas.**
Guía para el reconocimiento de problemas sobre el terreno
- 69** Cuaderno nº 5: **Propuesta de soluciones.**
Guía para la caracterización de problemas y la identificación de alternativas



Diagnóstico de la situación

Guía de orientación para la definición de una estrategia sindical

EMPRESA:

CENTRO DE TRABAJO:

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN:

FECHA:



Introducción

Este cuaderno pretende servir de ayuda para la reflexión sobre algunas cuestiones generales que pueden condicionar la estrategia sindical en el proceso de evaluación de riesgos. Es una guía de opinión por lo que no debería suponer un gran esfuerzo de recogida de información.

Objetivo:

Promover un debate en el seno de la representación sindical de la empresa (o en la instancia sindical correspondiente) sobre la estrategia sindical a desarrollar para la evaluación de riesgos con el fin de decidir dos cuestiones: a) qué acciones de preparación se requieren para poder hacer efectiva la participación sindical en las mejores condiciones posibles, y b) líneas generales del plan de intervención sindical en la evaluación de riesgos.

Contenido del cuaderno:

- Hoja de datos de identificación de la empresa;
- tres fichas sobre algunos aspectos relevantes para un diagnóstico de situación: situación general de la empresa, política de prevención de la empresa, interés de los trabajadores;
- hoja de enumeración de las acciones previas que se pueden considerar necesarias desde el punto de vista de la estrategia sindical;
- hoja para esquematizar el plan general de intervención sindical;
- anexo: esquemas orientativos sobre estrategias sindicales (pueden servir de guía para confeccionar el plan).

Sugerencias de utilización:

- El Delegado de Prevención o representante de salud y seguridad elabora un pequeño informe sobre la situación de la empresa y la actitud de los trabajadores a partir de las tres fichas que se proponen;
- se organiza un debate con el resto de representantes sindicales sobre dicho informe para decidir conjuntamente qué estrategia adoptar;
- las acciones acordadas y el plan de actuación pueden plasmarse en las hojas correspondientes de este cuaderno.

Nota: lo verdaderamente importante no es rellenar este cuaderno sino definir una estrategia sindical coherente y un plan de intervención antes de iniciar un proceso de cierta complejidad como es la evaluación de riesgos. Si crees que este documento puede ayudarte a ello, utilízalo. Si crees que puedes mejorarlo, adelante. Si no te sirve, olvídalo. Pero no te lances sin reflexionar primero.



Datos generales

1.1 Actividad principal

1.2 Convenio por el que se rige.....

Cláusulas de salud y seguridad en el convenio

.....

.....

1.3 Número de trabajadores/as

	Hombres	Mujeres	Total
Personal fijo			
Personal eventual			
Total			

1.4 ¿Hay en la empresa personal de contratas?

Nº de contratas:.....

Nº de trabajadores/as de contratas

Hombres : Mujeres : Total:

¿Existen en la empresa trabajadores interinos?

Hombres : Mujeres : Total:

1.5 Nivel de absentismo en el último año

1.6 Nº de delegados/as de prevención.....

Filiación sindical.....

1.7 Comité de Seguridad y Salud: No Sí Composición.....

.....

1.8 Servicio de prevención :

propio Composición:

ajeno Titularidad/Empresa:

no constituido

1.9 Acuerdos de empresa en materia de salud y seguridad

.....

.....

1.10 Posibles condicionantes económicos de las intervenciones preventivas

.....

.....

.....

.....

.....

Situación general de la empresa

Valoración de la situación respecto a las siguientes cuestiones:

	0	1	2
• situación económica actual.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• evolución económica en los últimos años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• innovación tecnológica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• nivel tecnológico en relación con el sector	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• productividad.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• competitividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• respecto al medio ambiente.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• talante negociador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(0: buena; 1: regular; 2: mala)

Apreciación de la situación:



Política de prevención de la empresa

Grado de satisfacción sindical respecto a los siguientes aspectos:

	0	1	2
• planificación general de la política de prevención.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• definición de objetivos de prevención específicos y ejecución de planes concretos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• asignación presupuestaria para objetivos de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• adecuación de los recursos técnicos necesarios para los objetivos de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• independencia y rigor profesional de los servicios de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• integración de los objetivos de prevención en el sistema de gestión empresarial.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• política de información a los trabajadores/as sobre los riesgos de su trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• política de formación de los trabajadores/as sobre prevención de riesgos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• consulta y participación de los trabajadores/as y sus representantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• prioridad de la prevención colectiva sobre la protección individual.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• notificación, registro e investigación de problemas de salud y seguridad.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• control periódico de las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• vigilancia de la salud de los trabajadores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(0: alto; 1: medio; 2: bajo)

Apreciación de la situación:

Estrategia sindical: acciones previas

	Condiciones favorables	Condiciones desfavorables	Acciones previas necesarias
En relación con la dirección de la empresa			
En relación con los técnicos o profesionales de los servicios de prevención			
En relación con los trabajadores			

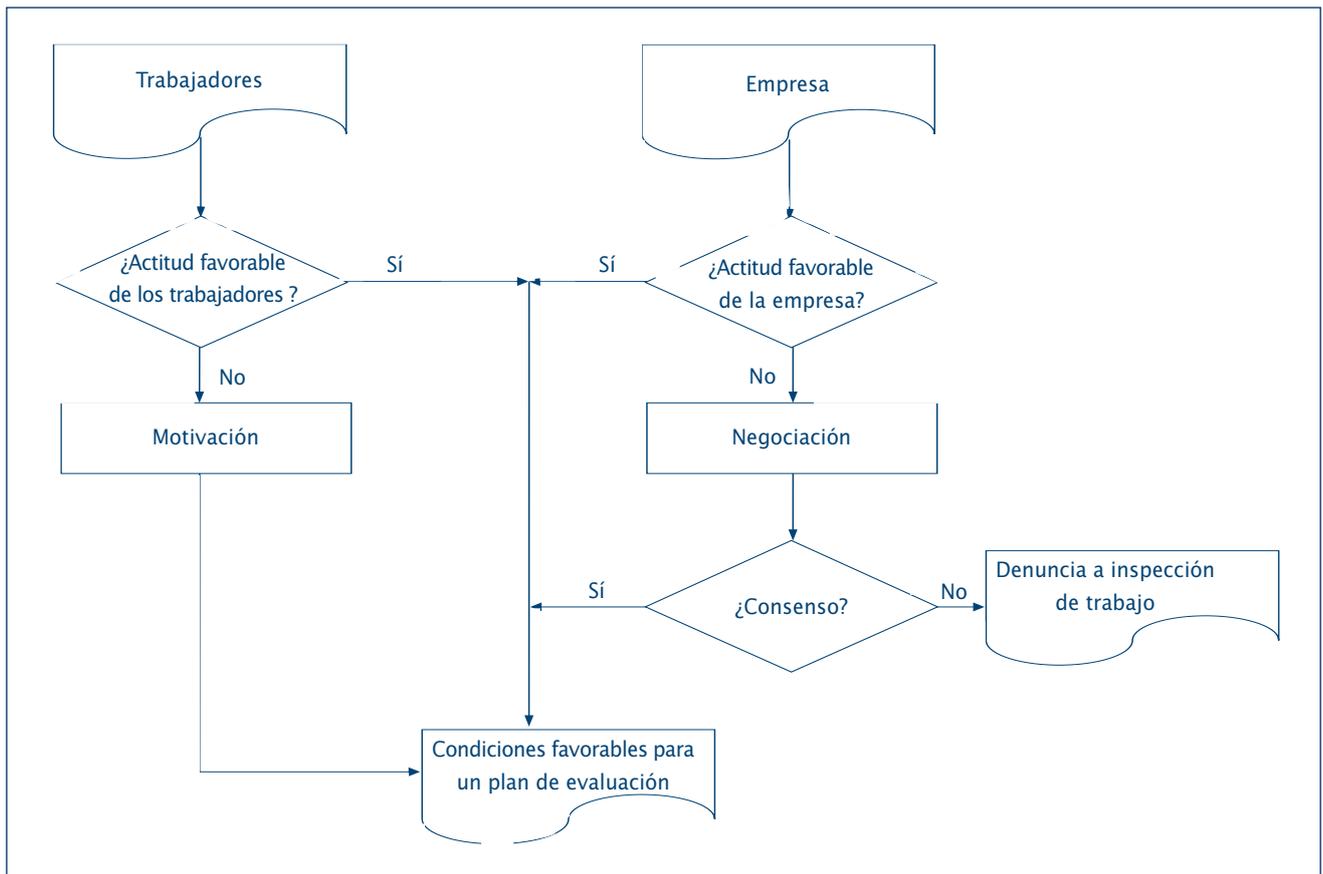
Plan de actuación sindical



Anexo

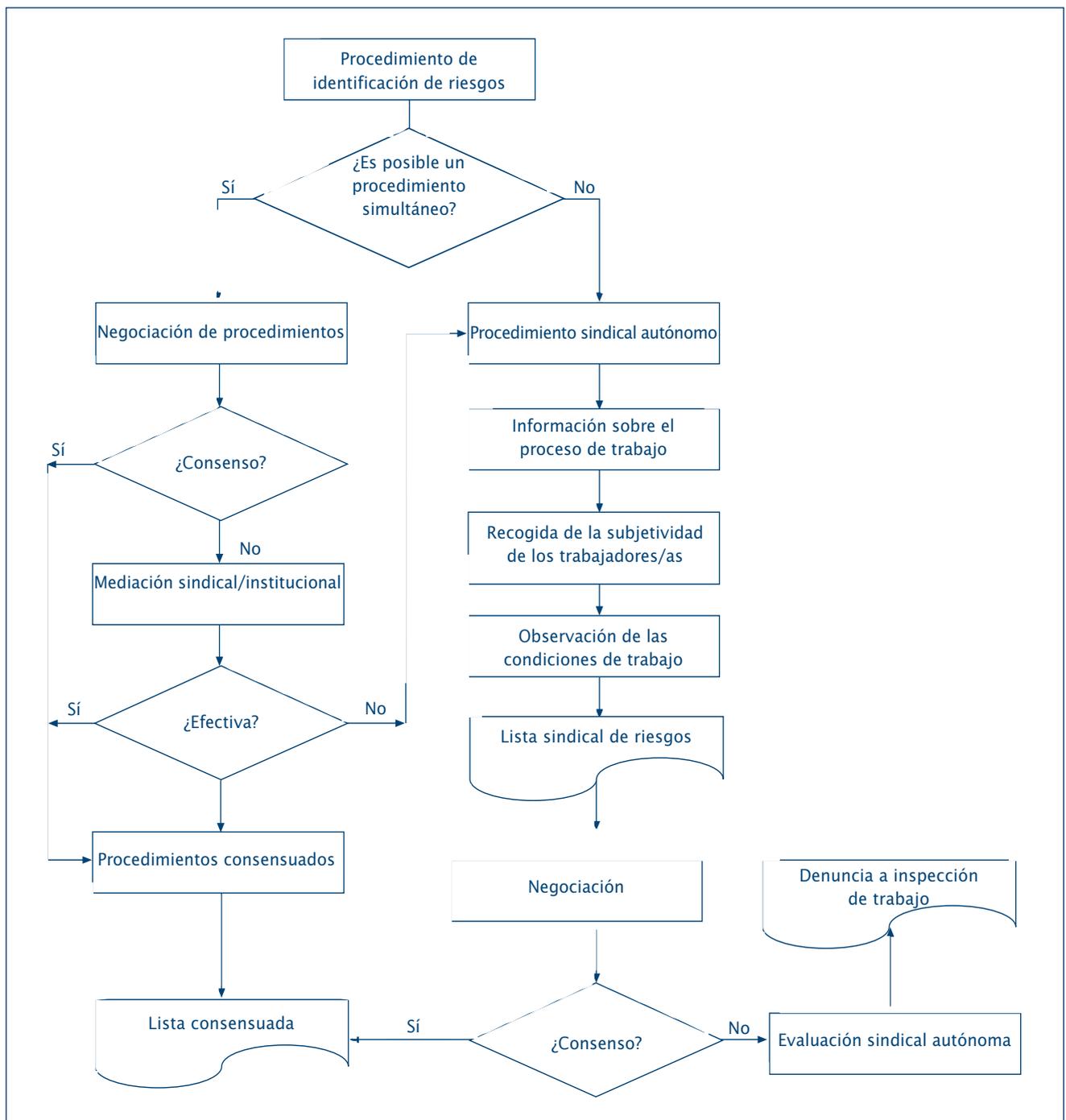
Esquemas orientativos sobre estrategias sindicales

Esquema 1: diagnóstico de la situación



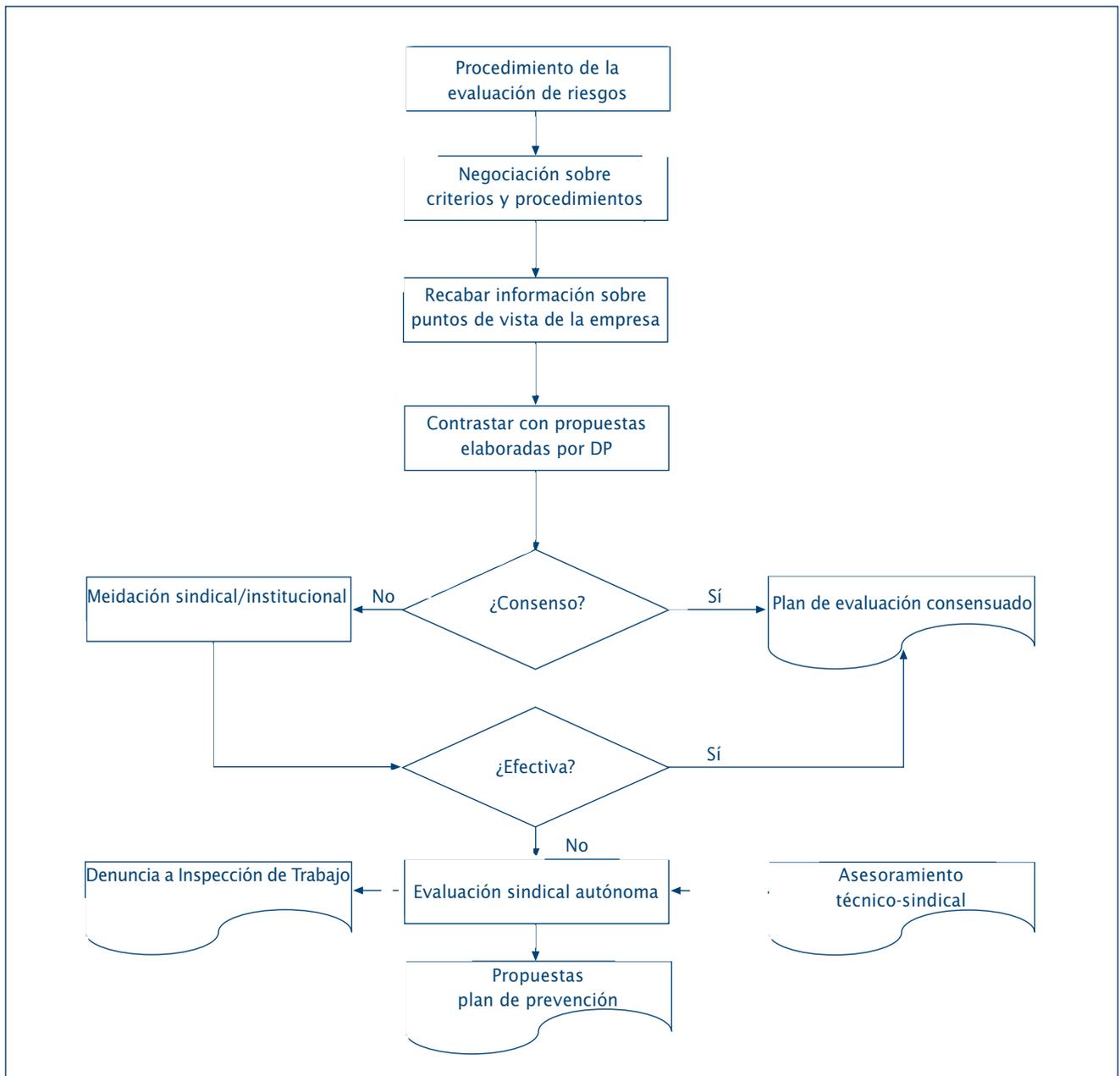
Esquemas orientativos sobre estrategias sindicales

Esquema 2: identificación de riesgos



Esquemas orientativos sobre estrategias sindicales

Esquema 3: evaluación de riesgos





Identificación preliminar de riesgos

Guía para la caracterización del proceso de trabajo

EMPRESA:

CENTRO DE TRABAJO:

SECCION O AREA DE TRABAJO:

DELEGADO/A DE PREVENCION:

FECHA:



Introducción

Este documento, y la actividad que te proponemos, son una forma de abordar la evaluación de riesgos desde una visión global del proceso de trabajo. Puede parecer demasiado complicado, pero algunas razones avalan esta opción, Son éstas:

1. No es lo mismo ir directo a las manifestaciones de los problemas (ruido, tóxicos, etc) que intentar entender por qué esos problemas (cómo se organiza el espacio, el tiempo y el proceso de trabajo; por qué se organiza de esta forma y no de otra; etc.).
2. Conocer la lógica del proceso de trabajo permite conocer mejor los procesos de generación de riesgos y, por tanto, hacer propuestas encaminadas a su eliminación o control en origen.
3. La reconstrucción del proceso productivo permite organizar las diferentes informaciones necesarias para tener una primera idea de cuáles son los riesgos vinculados a las distintas fases u operaciones del trabajo.

Objetivo:

Identificar los riesgos existentes y situarlos en el contexto de la organización del proceso de trabajo utilizando las informaciones sobre el mismo a las que, como delegados de prevención, se tiene derecho.

Contenido del cuaderno:

- diagrama explicativo del procedimiento que se propone;
- hoja de recogida de información para la identificación preliminar de riesgos;
- ejemplo de reconstrucción de un ciclo productivo;
- ejemplo de descripción de operaciones;
- terminología/simbología.

Sugerencias de utilización:

- Esta metodología puede aplicarse basada en las distintas fases del proceso de trabajo o bien descomponer directamente el trabajo en sus distintas operaciones (ver terminología al final del cuaderno). En general, los procesos industriales se pueden esquematizar, bien en fases, mientras que en las actividades del sector servicios es más fácil analizar las operaciones.
- Una vez elaborada una lista de los ciclos productivos o de las distintas operaciones, se debe intentar ordenarlas. Las fases del ciclo pueden esquematizarse mediante la técnica del *diagrama de flujo* describiendo, en cada una de ellas, las principales operaciones. Las operaciones pueden describirse directamente. (Ver ejemplos).
- Una vez se tiene la suficiente información para caracterizar las distintas fases/operaciones del proceso de trabajo, se debe intentar completar la doble hoja central con los riesgos más relevantes de las distintas fases/operaciones.

Observaciones:

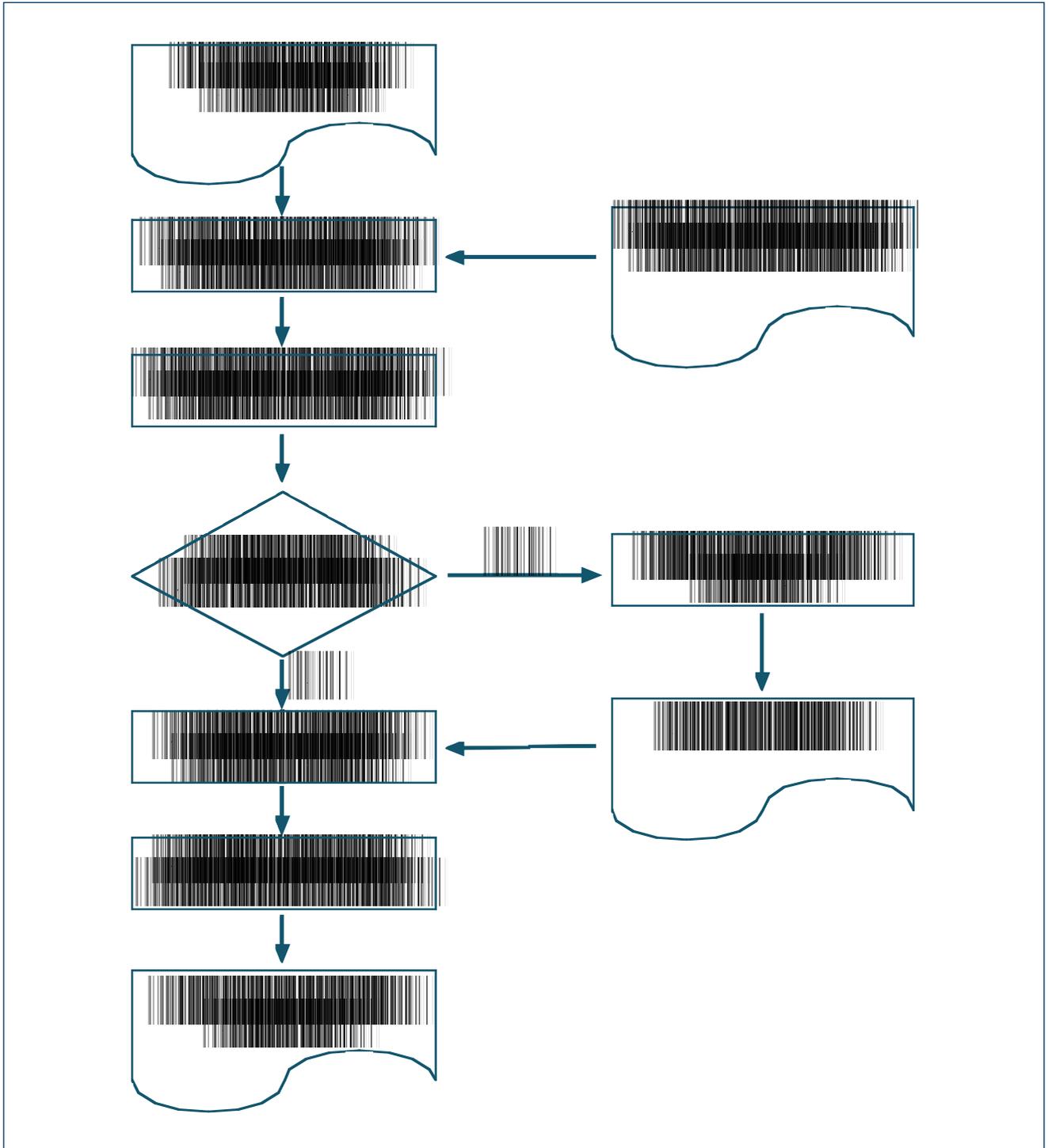
- La reconstrucción del proceso de trabajo puede ser una tarea bastante compleja, por lo que no hay que empeñarse excesivamente en completarla de una sola vez ni desde el primer momento; las informaciones irán mejorando nuestro conocimiento y, en algunas ocasiones, sólo al final de la evaluación conseguiremos tener una idea global del proceso.
- No olvides comentar tus dudas con los trabajadores/as directamente implicados; muchas veces conocen mejor el proceso real de lo que se refleja en la documentación técnica de la empresa.
- La identificación de riesgos *preliminar* se realiza en base a la información disponible, por lo que no se requiere, en este momento, de una comprobación práctica, sino que se trata sólo de hacerse una idea sobre cuáles son los riesgos que nos vamos a encontrar (en pasos sucesivos conoceremos la realidad sobre el terreno).





Las fases del proceso de identificación preliminar de riesgos

El trabajo que te proponemos puede esquematizarse utilizando la misma técnica del diagrama de flujo, de la siguiente forma:



Identificación preliminar de riesgos

Operaciones		Caracterización del proceso				Identificación preliminar de riesgos						
		Trabajadores	Sustancias y materiales	Tecnología	Organización del trabajo	Locales de trabajo e instalaciones	Maquinaria, tecnología y herramientas	Sustancias y materiales utilizados	Factores ergonómicos	Factores de organización del trabajo	Factores de desigualdad	
Identificación	Descripción de tareas											





Ejemplo de ciclo productivo: conservas de legumbres

Ciclo productivo – conservas de legumbres:	
Diagrama	Descripción
	<p>Alcanzando el grado de maduración adecuado, las legumbres se recolectan y se llevan a la instalación de transformación y conservación.</p> <p>La fase de preparación permite la adecuada limpieza de las legumbres que llegan de los campos. Hay que quitar las impurezas, eliminar los elementos secundarios cargados en la fase de recolección o bien llevar a cabo operaciones ad hoc para permitir operaciones sucesivas.</p> <p>La cocción es de tipo superficial y sirve para mejorar el nivel de conservabilidad del producto.</p> <p>Los productos así escaldados son dirigidos, a través de cintas transportadoras, a la fase de llenado y de adición del líquido de conservación. Entre estas dos fases están previstas otras subfases, como: lavado (ducha), ventilación y cinta de tría.</p> <p>La esterilización permite garantizar la conservación del producto en el tiempo gracias a la combinación temperatura/tiempo a la que se someten los contenedores del producto.</p> <p>El acabado tiene el cometido de confeccionar el producto en base a las indicaciones y necesidades de los cliente.</p> <p>El almacén debe tener capacidad para millones de latas y recipientes.</p>

Ejemplo de identificación de operaciones

Trabajo administrativo	
Descripción	Operación
Mecanografiar cartas e informes, cuidando la presentación. Introducción de datos en un programa de contabilidad. Mantenimiento de una base de datos de registro de documentos. Estas tareas se realizan en la propia mesa de trabajo y ocupan un 40% de la jornada de trabajo.	TRABAJO CON PVD
Desplazamiento a una sala contigua, pequeña y sin ventilación, para realizar las fotocopias. Fotocopiadora de uso común por lo que, a veces, requiere un tiempo de espera. Frecuentes averías que interrumpen la operación. En ocasiones, supone un volumen de trabajo importante y urgente. Tiempo estimado de la tarea en jornada habitual: 15%.	FOTOCOPIA DE DOCUMENTOS
Recogida y derivación de llamadas de entrada desde la propia mesa de trabajo. Registro y transmisión de mensajes a otras personas del despacho. Gestión de llamadas de salida. Atención directa de llamadas y resolución de demandas de información. Solapamiento de estas tareas con el resto de operaciones. Tiempo estimado en jornada habitual: 15%.	ATENCION LLAMADAS DE TELEFONO
Recepción en primera instancia de las visitas y atención directa de demandas o derivación a la persona correspondiente. Recepción y supervisión de documentos en relación con solicitud de servicios. Gestión directa de demandas de información. Tiempo estimado: 25%.	ATENCION DIRECTA AL PUBLICO
Adscribir número de registro de los documentos de entrada y salida. Archivo de los mismos y del resto de documentos que se producen en el despacho. Tiempo ocupado por jornada: 5%.	REGISTRO Y ARCHIVO DE DOCUMENTOS





Definiciones y conceptos

Proceso de producción:

Conjunto de elementos técnicos y organizativos que permiten el desarrollo secuencial de acciones encaminadas a la obtención de un producto final en forma de bienes o servicios.

Ciclo productivo:

Serie de acciones que cubren una parte del proceso de producción y que suelen realizarse mediante una secuencia circular. El resultado final del ciclo o producto semielaborado constituye el inicio de otro ciclo mientras que se reinician de nuevo las acciones del ciclo original.

Fase de trabajo:

Cada parte del trabajo que determinan un cambio en la secuencia del ciclo. Implica una cierta complejidad y pluralidad de operaciones que presentan, entre ellas, una relación específica, aunque no den lugar necesariamente a un producto.

Operación:

Acción elemental o simple: representa las utilidades en que puede descomponerse cada fase de trabajo. Una operación puede constar de varias actividades o tareas.

Tarea:

Actividad elemental que realiza un trabajador/a individual o un grupo de trabajadores.

Simbología para el diagrama de flujo	
	Este símbolo ("pergamino") representa siempre algo concreto que entra o sale de una actividad (Input/Output): materias primas, productos semielaborados y producto final. Cuando se trate de operaciones automatizadas no vale la pena reseñar en el diagrama los productos semielaborados.
	El símbolo del rectángulo indica una actividad, nunca un objeto. Este símbolo puede representar niveles de agregación diversos, desde sintetizar toda una fase a resaltar una determinada operación.
	El rombo se utiliza para resaltar una acción decisiva que determina la continuación del proceso en una dirección u otra (p.e. control de calidad). La utilización de este símbolo es, en muchos casos, discrecional, y depende del punto de vista particular de quien está analizando el ciclo.

Cuestionario sobre riesgos y daños

Identificación subjetiva de problemas de salud laboral

EMPRESA:

CENTRO DE TRABAJO:

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN:

FECHA:

La información recogida en este cuestionario se refiere a :

- toda la empresa / centro de trabajo
- sección / área de trabajo. (Especificar)
- operación / puesto de trabajo. (Especificar)

Utilización del cuestionario

- Informes clave. (Nombre y apellidos)
- Grupos de discusión. (Nº de participantes)
- Cuestionario individual

En este caso, cumplimentar los datos siguientes:

Sexo: Edad:

Antigüedad en la empresa: en la sección:
en el puesto de trabajo:

¿Consideras que en tu empresa / sección / puesto de trabajo hay alguno de los siguientes problemas?

	SI	NO
1. Incomodidad por falta de espacio o mala distribución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Orden y limpieza insuficientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dificultad de evacuación en caso de emergencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Riesgo de caída de personas o de atropello por vehículos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Riesgo de caída de objetos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Riesgo de accidentes en relación con las máquinas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Riesgo de accidentes en relación con las herramientas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Riesgo de accidentes por sobreesfuerzos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Riesgo de accidente por contacto eléctrico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Riesgo de incendio o explosión.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Temperatura inadecuada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Humedad o sequedad excesivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Corrientes de aire molestas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Aireación/ventilación insuficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Inadecuada instalación de aire acondicionado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Iluminación insuficiente o reflejos molestos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ruido muy elevado o molesto para la realización del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Vibraciones transmitidas por máquinas o herramientas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Presencia de radiaciones.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Riesgo de contraer infecciones.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Humos, gases, vapores o aerosoles.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Riesgos por contacto con líquidos o salpicaduras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Polvo molesto o nocivo en el ambiente.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Problemas relacionados con la utilización de equipos de protección individual.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Esfuerzo físico importante que produce fatiga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Manipulación de cargas pesadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Mantenimiento de una misma postura durante mucho tiempo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Posturas forzadas para realizar algunas tareas u operaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Movimientos repetitivos demasiado frecuentes.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Duración excesiva de la jornada de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Organización insatisfactoria de horarios o turno de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ritmo de trabajo demasiado elevado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Trabajo monótono, rutinario, con poca variedad de tareas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 34. Trabajo aislado o que dificulta el contacto con los compañeros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Falta de medios adecuados para la realización del trabajo..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. Conflictividad con los clientes o usuarios..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. Mal clima de relaciones entre los compañeros..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. Poca capacidad de decisión sobre cómo realizar el trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. Pocas posibilidades de promoción | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Agresividad, acoso sexual o violencia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. Malas relaciones con los jefes, mandos o encargados..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. Dificultad para compatibilizar el trabajo en la empresa con el
trabajo doméstico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. Situaciones de discriminación laboral | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. Desconocimiento o formación insuficiente sobre los riesgos
del propio trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. Riesgos de contaminación o de seguridad para el ambiente externo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Señalar por orden de importancia los 5 problemas prioritarios:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

¿Conoces si en tu empresa □ / sección □ / puesto de trabajo □ se han dado casos de alguno de los siguientes problemas de salud? ¿Crees que tienen relación con las condiciones de trabajo?

	Casos		Relación con el trabajo	
	Sí	No	Provocados	Agravados
Lesiones por accidente				
Enfermedades infecciosas				
Migraña o dolor de cabeza frecuente				
Pérdidas auditivas				
Problemas oculares				
Hipertensión				
Enfermedades del corazón				
Varices				
Enfermedades renales				
Intoxicaciones por metales o sustancias químicas				
Problemas respiratorios				
Enfermedades de la piel				
Cáncer				
Problemas digestivos				
Enfermedades del hígado				
Problemas en las articulaciones				
Dolores musculares crónicos				
Lesiones discales o de columna vertebral				
Lumbalgia				
Problemas del sistema nervioso				
Estrés/depresión				
Cambios de humor/alteraciones del comportamiento				
Trastornos del sueño				
Alcoholismo y toxicomanías				
Consumo frecuente de medicamentos				
Bajas frecuentes por motivos de salud				
Cambios/abandono del trabajo por motivos de salud				
Agresiones o conductas violentas				
Trastornos relacionados con la menstruación				
Trastornos de la reproducción y embarazo				
Otros problemas: (Anotar)				





Observación de problemas

Guía para el reconocimiento de problemas sobre el terreno

EMPRESA:

CENTRO DE TRABAJO:

SECCION/AREA DE TRABAJO/OPERACION:

DELEGADO/A DE PREVENCION:

FECHA:



Introducción

1. Este Cuaderno de Observación está pensado para un reconocimiento de problemas sobre el terreno. Se aconseja que previamente el Delegado/a de Prevención realice una reconstrucción del proceso de trabajo con identificación preliminar de riesgos y recoja la opinión de los trabajadores/as o identificación subjetiva de problemas de salud laboral. No obstante también puede ser utilizado directamente sin ninguna actividad anterior. El cuaderno consta básicamente de seis guías de observación y una hoja resumen de los problemas identificados.
2. Las guías de observación pretenden dirigir la atención del Delegado/a de Prevención hacia seis aspectos globales de las condiciones de trabajo: locales, equipos, sustancias, ergonomía, organización y factores de desigualdad. De manera general la observación puede hacerse como una especie de zoom tomando distintos planos: primero fijarse en los riesgos generales que afectan al conjunto de los trabajadores/as, descender después a los detalles de cada puesto de trabajo u operación y, por último, observar cada una de las tareas que realiza el trabajador/a individual.
3. Antes de realizar una visita de observación el Delegado/a de Prevención debería hacer algunas cosas como:
 - conseguir un plano del lugar de trabajo (o dibujar uno a mano) en el que situar la distribución de espacios, instalaciones, equipos y personas con el fin de poder señalar en él los problemas que se observen;
 - hacerse una lista de las cuestiones a las que prestar una atención especial (p.e. divergencias entre la opinión de los trabajadores/as y la información en poder del Delegado/a);
 - asegurarse de que va a ser capaz de identificar las situaciones problemáticas o, en caso contrario, buscar la información necesaria que le permita tener los criterios suficientemente claros para saber si existe o no un problema;
 - en el caso de haber realizado las actividades previas que se aconsejan en el punto 1 conviene trasladar los resultados a las guías de observación anotando en la columna con el icono (1) los riesgos identificados inicialmente por el Delegado/a en base a la información disponible y en la columna con el icono (2) los problemas señalados por los trabajadores/as consultados.
4. Una vez decidido el momento de la visita, el Delegado/a debería contactar con los trabajadores/as para comunicarles el objeto de la misma y manifestarles su interés en recoger sus sugerencias y en comentar con ellos/ellas los resultados de la observación.
5. Dado que los enunciados de las guías son muy sintéticos, es conveniente describir brevemente cada problema identificado en el recuadro inferior. En algunos casos puede ser útil situar los problemas en un plano (se puede utilizar un color diferente para cada uno de los seis grupos globales de problemas). Además de observar las condiciones de trabajo, el Delegado/a de Prevención debe aprovechar la visita para profundizar en los problemas con los propios trabajadores/as.

Icono (1)  *riesgos identificados inicialmente por el Delegado/a en base a la información disponible*

Icono (2)  *problemas señalados por los trabajadores/as consultados*





Guía de observación nº 1: Locales de trabajo e instalaciones

Marca la casilla de la derecha  si observas alguno(s) de los siguientes problemas. A continuación, descríbelos brevemente en el recuadro inferior

	<input type="radio"/>	Problemas 	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insuficiente espacio para trabajar por exceso de personas y/o equipos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Desorden y/o falta de limpieza.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sistemas de almacenamiento inadecuados y/o inseguros.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Falta de seguridad en desplazamientos a pie (suelos, pasillos, escaleras).	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Falta de seguridad en desplazamientos mecánicos (ascensores, vehículos, grúas).	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Posibilidad de caídas por protección inadecuada de huecos y/o zonas de trabajo en altura.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Deficientes condiciones de seguridad en la instalación eléctrica.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Deficientes condiciones de seguridad en instalaciones de gas o a presión.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sistemas inadecuados de prevención de incendios y/o explosiones.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sistemas inadecuados de evacuación ante posibles emergencias.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mala ventilación y/o inadecuada climatización de los locales.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Iluminación inadecuada al tipo de trabajo que se realiza.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Temperatura ambiental inadecuada al tipo de trabajo que se realiza.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ruido ambiental inadecuado para la atención que requieren las tareas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vestuarios y aseos insuficientes o inadecuados.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	¿Vestuarios y aseos suficientes en cantidad y calidad?	<input type="checkbox"/>

Descripción de problemas

Guía de observación nº 2: Maquinaria, tecnología, herramientas

Marca la casilla de la derecha  si observas alguno(s) de los siguientes problemas.
A continuación, descríbelos en el recuadro inferior.

	<input type="radio"/>	Problemas 	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dispositivos de seguridad insuficientes o inadecuados.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mantenimiento preventivo inadecuado.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instrucciones de seguridad insuficientes o inadecuadas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Utilización insegura de máquinas o herramientas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Peligro de accidentes por golpes, atrapamientos o cortes.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Peligro de accidentes por quemaduras.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Peligro de descargas eléctricas en máquinas o herramientas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Protección inadecuada frente al ruido.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposición a vibraciones por utilización de máquinas o herramientas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Protección inadecuada frente a radiaciones ionizantes.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposición a campos electromagnéticos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Fatiga visual por fuentes luminosas en los equipos de trabajo.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposición a fuentes de calor radiante.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Utilización inadecuada de equipos de protección personal.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Contaminación acústica externa.	<input type="checkbox"/>

Descripción de problemas



Guía de observación nº 3: Sustancias y materiales utilizados

Marca la casilla de la derecha  si observas alguno(s) de los siguientes problemas. A continuación, descríbelos en el recuadro inferior.

	<input type="radio"/>	Problemas 	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Utilización de sustancias químicas nocivas y/o materiales peligrosos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Etiquetado inadecuado de envases.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insuficiente información sobre los riesgos de las sustancias y materiales.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Falta de seguridad en el transporte y/o almacenamiento de sustancias y materiales.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mala calidad del aire (presencia de humos, gases, vapores, polvo, olores).	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riesgo químico por contacto con ojos o piel.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riesgo químico por inhalación respiratoria.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposición a cancerígenos o mutágenos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposición a alérgenos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exposición a riesgos biológicos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instalaciones de protección colectiva insuficientes o inadecuadas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Utilización inadecuada de equipos de protección personal.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Contaminación externa (residuos, emisiones).	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riesgo de accidentes medioambientales graves (incendios, fugas, explosiones).	<input type="checkbox"/>

Descripción de problemas

Guía de observación nº 4: Factores ergonómicos

Marca la casilla de la derecha  si observas alguno(s) de los siguientes problemas. A continuación, descríbelos en el recuadro inferior.

	<input type="radio"/>	Problemas 	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Diseño inadecuado de los puestos de trabajo en general.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Espacio de trabajo reducido para la tarea que se realiza.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Distribución inadecuada de personas y/o equipos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Diseño inadecuado de mobiliario, equipos o herramientas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sillas y asientos insuficientes o inadecuadas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mantenimiento excesivo de una misma postura de trabajo.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Necesidad de adoptar posturas forzadas no confortables.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Las tareas no permiten cambios frecuentes de postura.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excesiva repetitividad de movimientos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Manipulación de cargas innecesaria.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Manejo inadecuado de cargas (peso, volumen, altura, desplazamiento...).	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Manejo prolongado de cargas sin pausas suficientes.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Almacenamiento inadecuado que impide una correcta manipulación de cargas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Formación ergonómica insuficiente o inadecuada.	<input type="checkbox"/>

Descripción de problemas



Guía de observación nº 5: Factores de organización del trabajo

Marca la casilla de la derecha  si observas alguno(s) de los siguientes problemas. A continuación, descríbelos en el recuadro inferior.

	<input type="radio"/>	Problemas 	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insatisfactoria organización del trabajo en general.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tareas aburridas o monótonas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ritmo de trabajo o presión de tiempo excesivos.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Recursos insuficientes para alcanzar los objetivos o los plazos fijados.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insuficiente trabajo en equipo o en colaboración.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Los trabajadores/as no controlan suficientemente su propio trabajo.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Duración de la jornada y/u organización de horarios y turnos inadecuados.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dificultad para compatibilizar el trabajo con la vida social o familiar.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cauces de participación y consulta insuficientes o inadecuados.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pocas posibilidades de formación continua o de promoción.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Relaciones insatisfactorias con los mandos o encargados.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Relaciones insatisfactorias entre los trabajadores/as.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Relaciones insatisfactorias con los clientes o usuarios.	<input type="checkbox"/>

Descripción de problemas

Guía nº 6: Factores de desigualdad

Marca la casilla de la derecha  si observas alguno(s) de los siguientes problemas. A continuación, descríbelos brevemente en el recuadro inferior.

	<input type="radio"/>	Problemas 	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inadecuada política de igualdad de oportunidades en el trabajo.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Situaciones de discriminación laboral de las mujeres.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Condiciones de trabajo diferentes según el sexo de las personas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	División del trabajo en tareas “de mujeres” y tareas “de hombres”.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Situaciones de acoso sexual.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Situaciones de discriminación por motivos étnicos, culturales, lingüísticos, etc.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Condiciones de trabajo diferentes según el tipo de contrato (fijo/temporal).	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Condiciones de trabajo diferentes según la titularidad de la empresa (contratas).	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Asignación de trabajos de riesgo a trabajadores/as temporales o de contratas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insuficiente protección de los trabajadores/as temporales o de contratas.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insuficiente formación e información preventiva de trabajadores/as temporales.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	En general hay falta de solidaridad y apoyo entre compañeros/as.	<input type="checkbox"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	En general hay falta de respeto en las relaciones entre las personas.	<input type="checkbox"/>

Descripción de problemas





Resumen: Problemas identificados

Orden de prioridad	Proposiciones	Plazos
Problemas que deben resolverse inmediatamente		
Problemas que necesitan ser evaluados		

Introducción

Objetivo:

Recopilar la información tanto cualitativa como cuantitativa producida en la evaluación de un determinado problema o situación específica de riesgo con el fin de servir de base para la elaboración y valoración sindical de propuestas de solución.

Contenido del cuaderno:

- hoja de caracterización del problema;
- hoja de propuestas de solución;
- hoja de valoración sindical de las propuestas;
- guía para la valoración sindical de soluciones.

Procedimiento:

1. Si la entidad del problema lo requiere, además de rellenar la hoja de caracterización del problema, se deben solicitar y estudiar los informes o evaluaciones técnicas del mismo con el fin de disponer de toda la información relevante para plantear una intervención preventiva. La pregunta clave es ¿se conoce el problema suficientemente para proponer soluciones?
2. Una vez se dispone de información suficiente, hay que elaborar alternativas a la situación de riesgo, para lo cual el Delegado/a de Prevención puede utilizar la hoja de propuestas de solución, especificando en primer lugar los objetivos que se pretenden conseguir (p.e. “evitar el riesgo de daño auditivo posibilitando la comunicación entre las personas y sin que ello suponga un aumento de la penosidad”) y, a continuación, elaborando un listado de todas las posibles medidas que pueden servir para alcanzarlos. Más que de elaborar una propuesta concreta de cómo solucionar un problema, de lo que se trata es de poner condiciones a la posible solución de acuerdo con un criterio de aceptabilidad sindical.
3. A partir de las distintas alternativas posibles, hay que seleccionar las propuestas más operativas y definir prioridades de cara a la negociación con la empresa mediante la hoja de valoración sindical de las propuestas. Para ello se debería promover un debate con el conjunto de los representantes sindicales de la empresa. La guía para la valoración sindical de soluciones puede ser de utilidad para orientar esta discusión.



Caracterización del problema

Enunciado del problema

--

Secciones o áreas de trabajo afectadas

--

¿Se cumple la normativa? SI NO	Incumplimientos:
¿Se pueden identificar las causas del problema? SI NO	Propuestas:
¿Se puede eliminar o controlar el riesgo? SI NO	Descripción:
¿Se requiere asesoramiento técnico para resolverlo? SI NO	Especificación:
¿Se han producido daños relacionados con este problema? SI NO	Citar:
¿Existe interacción con otros riesgos? SI NO	Descripción:
¿Está la gente preocupada? SI NO	Grado de preocupación:

Trabajadores/as expuestos:

- nº:
- características :

Propuestas de solución

Objetivos que se pretenden			
Descripción			
Propuestas para conseguir los objetivos			
Ámbito de aplicación	Cambios a introducir para:		
	Eliminar el riesgo	Evitar la propagación del riesgo	Evitar la exposición al riesgo
Proceso técnico			
Organización del trabajo			
Otros			





Evaluación sindical de las propuestas

Propuestas	Evaluación					Prioridad estratégica
	Aspectos preventivos	Aspectos técnico-organizativos	Aspectos sindicales	Aspectos socio-económicos	Otras consideraciones	

Aspectos preventivos

1. El impacto previsible sobre la mejora de la salud de los trabajadores/as es:

- 0 = Desconocido.
- 1 = Inseguro.
- 2 = Probablemente positivo.
- 3 = Positivo con seguridad.
- 4 = Muy positivo.

2. La solución propuesta puede incidir sobre otros riesgos presentes:

- 0 = Genera riesgos nuevos anteriormente inexistentes.
- 1 = Puede empeorar alguna situación puntual.
- 2 = Indiferente.
- 3 = Puede reducir en parte otros riesgos existentes.
- 4 = Soluciona otros riesgos existentes.

3. El impacto previsible sobre el medioambiente es:

- 0 = Desconocido.
- 1 = Inseguro.
- 2 = Probablemente positivo.
- 3 = Positivo con seguridad.
- 4 = Muy positivo / No procede.

4. Si no se actúa, las consecuencias pueden ser las siguientes:

- 0 = El problema desaparecerá por sí solo.
- 1 = Consecuencias leves sobre un número limitado de personas.
- 2 = Consecuencias leves sobre un gran número de personas.
- 3 = Consecuencias graves para las personas y/o el medioambiente.
- 4 = Consecuencias muy graves.

Aspectos técnico-organizativos

5. Grado de factibilidad técnica de la solución que se propone:

- 0 = Técnicamente inviable.
- 1 = Muy complicada, viabilidad dudosa.
- 2 = Es complicada pero viable.
- 3 = Bastante factible.
- 4 = Prácticamente sin complicaciones técnicas.

6. Disponibilidad de los medios técnicos necesarios:

- 0 = Nula a corto y medio plazo.
- 1 = Sin recursos actuales, pero sería posible disponer de ellos a medio plazo.
- 2 = Existen recursos, pero son insuficientes.
- 3 = Recursos suficientes mejorando un poco la dotación.
- 4 = Recursos actuales claramente suficientes.



7. La solución propuesta:

- 0 = Responsabiliza al trabajador/a.
- 1 = Se basa en la utilización de protección personal.
- 2 = Reduce parcialmente la exposición.
- 3 = Controla el riesgo en origen de forma satisfactoria.
- 4 = Elimina completamente el riesgo.

8. La posición de los técnicos respecto a la solución es:

- 0 = Contraria.
- 1 = Indiferente.
- 2 = Abierta.
- 3 = Interesada.
- 4 = Muy interesada.

Aspectos sindicales

9. Desde el punto de vista de la legalidad el problema a solucionar debe valorarse como sigue:

- 0 = No puede considerarse incumplimiento de una obligación legal.
- 1 = Corresponde a recomendaciones normativas de mejora.
- 2 = El problema a solucionar incumple parcialmente la normativa.
- 3 = La situación actual incumple claramente la normativa general.
- 4 = La situación actual incumple claramente una norma específica.

10. La comprensión y el apoyo de los trabajadores/as a la solución es:

- 0 = Antagonista.
- 1 = Indiferente.
- 2 = Complaciente.
- 3 = Interesada.
- 4 = Muy interesada.

11. El posible impacto de la solución sobre las situaciones de desigualdad y/o discriminación es:

- 0 = Negativo a corto y medio plazo.
- 1 = Puede generar algunas distorsiones a corto plazo.
- 2 = Indiferente.
- 3 = Positivo a corto y/o medio plazo.
- 4 = Muy positivo.

12. El posible impacto de la solución sobre el empleo es:

- 0 = Negativo a corto y medio plazo.
- 1 = Puede generar algunas distorsiones a corto plazo.
- 2 = Indiferente.
- 3 = Positivo a corto y/o medio plazo.
- 4 = Muy positivo.

Aspectos económicos y sociales

13. La visión de la empresa respecto a la solución es:

- 0 = Antagonista.
- 1 = Indiferente.
- 2 = Complaciente.
- 3 = Interesada.
- 4 = Muy interesada.

14. Desde el punto de vista económico la solución se considera :

0 = Muy cara, casi imposible de implantar.

1 = Supone un importante coste a corto plazo.

2 = Entra dentro de las posibilidades económicas de la empresa, con alguna dificultad.

3 = Económica y factible a corto plazo.

4 = Muy barata.

15. El posible impacto de la solución sobre la productividad es :

0 = Negativo a corto y medio plazo.

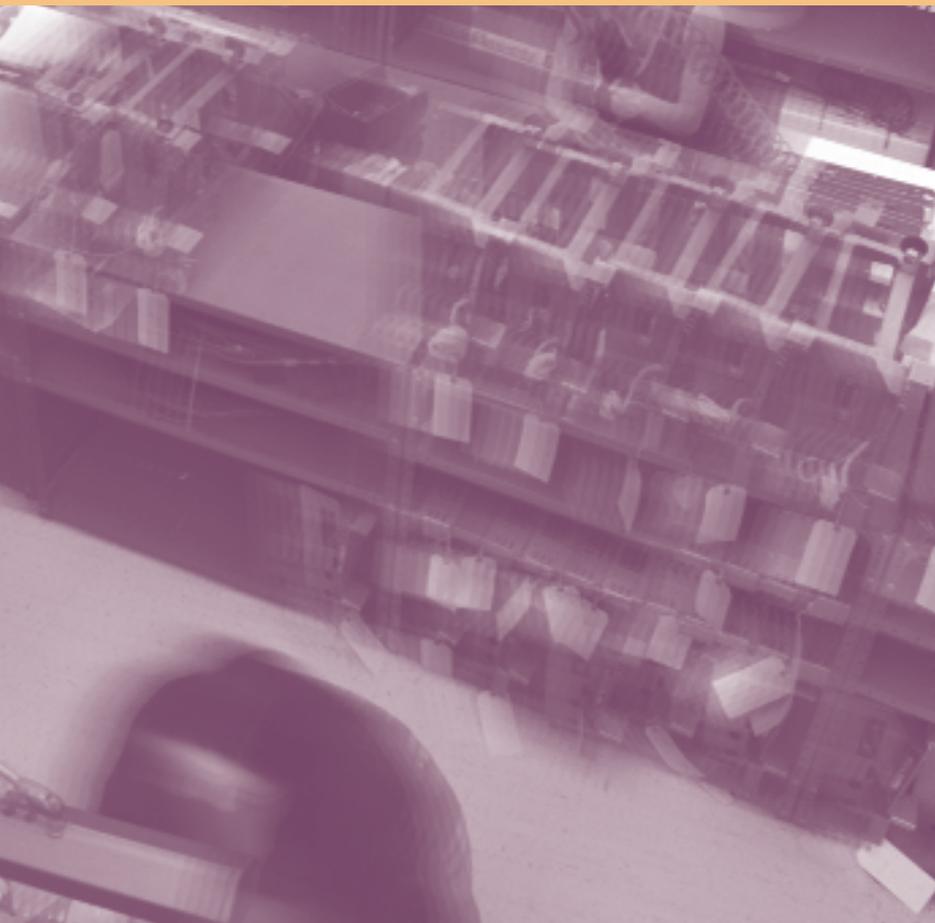
1 = Algunas distorsiones a corto plazo.

2 = Indiferente, nulo.

3 = Positivo a corto y/o medio plazo.

4 = Muy positivo.





La evaluación de riesgos en los lugares de trabajo

Guía para una
intervención sindical

Pere BOIX
Laurent VOGEL



Bureau Technique Syndical Européen
pour la Santé et la Sécurité
Bd du Roi Albert II, 5 BTE-5
B-1210 Bruxelles
Tfno : 32-2-224 05 60
Telefax : 32-2-224 05 61
E-mail : tutb@etuc.org
<http://www.etuc.org/tutb>