



SUMARIO

OPINIÓN

A REFORMA LABORAL, UNHA FONTE DE RISCOS PARA A SAÚDE

Antolín Alcántara Álvarez

Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral
Confederación Intersindical Galega

ENTREVISTAS

CONVENIO DE ASISTENCIA PARA A REALIZACIÓN DE PROBAS BIOMECÁNICAS ASINADO POLA CIG

Entrevista a Fernando Sabio Maroño

Director do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

A INSPECCIÓN DE TRABALLO E SEGURIDADE SOCIAL: UN INSTRUMENTO AO SERVIZO DA PREVENCIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



SABÍAS QUE...?

O RECURSO PREVENTIVO

A reforma laboral, unha fonte de riscos para a saúde

Antolín Alcántara Álvarez

Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral
Confederación Intersindical Galega (C.I.G.)

Os riscos psicosociais defínense como “aquelas condicións que se atopan presentes nunha situación laboral e que están directamente relacionadas coa organización, o contido do traballo e a realización da tarefa, e que teñen capacidade para afectar tanto ao benestar ou a saúde (física, psíquica ou social) do traballador como ao desenvolvemento do traballo” (INSHT, 1997).

A estas alturas está claro que a actual reforma laboral configúrase como unha elección política e ideolóxica no marco dun modelo social e económico ultraliberal, que deixa completamente indefensa á clase traballadora perante un poder absoluto dos empresarios para desregular e impoñer de xeito unilateral as condicións de traballo nas relacións laborais.

A redución a ultranza do gasto público e as políticas de privatización de servizos esenciais, están a producir como consecuencia, unha substancial rebaixa no nivel de cobertura das prestacións sociais, así como na calidade dos servizos sanitarios e educativos; situación esta notablemente agravada polos efectos desreguladores e de flexibilización extrema, propiciados por unha reforma laboral que sen negociación nin debate público previo, xa está a provocar un importantísimo deterioro das condicións de traballo, con preocupantes repercusións en materia de seguridade e saúde laboral dos/as traballadores/as.

As interrelacións entre o binomio emprego/condicións de traballo e a Saúde Laboral son claras e evidentes, constituíndo por unha parte un dos determinantes fundamentais que condiciona en grande medida a saúde dos/as traballadores/as, así como un elemento clave na configuración das desigualdades sociais.

O devenir da actual crise económica xerada en gran medida polas avariciosas e antisociais prácticas económicas neoliberais, levadas a cabo pola banca en xeral e os grupos multinacionais explotativos que acumulan inxentes cantidades de capital en particular, levan o camiño de acadar a destrución do “contrato social” vixente entre a gran maioría social traballadora e as poucas clases capitalistas de explotación, como consecuencia das medidas –de clara base ideolóxica– que os gobernos da dereita europea están a tomar, suprimindo baixo a esmola do “axuste” o conxunto dos dereitos máis esenciais e inalienables da maioría social: traballo en condicións axeitadas e de seguridade, dereito á saúde, dereito a educación, dereito a protección social,.... en definitiva o dereito a unha vida digna en liberdade e igualdade.



www.cigsaudelaboral.org

Plataforma web para a información e consulta
en materia de Prevención de Riscos e Saúde Laboral



O Recurso Preventivo

QUE É O RECURSO PREVENTIVO

O recurso preventivo é unha ou varias persoas designadas pola empresa que dispoñen dos medios e coñecementos precisos e son suficientes en número para vixiar o cumprimento das actividades preventivas que así o requiran.



A presenza de recurso preventivo é unha **medida preventiva complementaria** e en ningún caso será un substituto das medidas preventivas preceptivas nin posibilitará a realización de traballos prohibidos.

QUÉN PODE ACTUAR COMO RECURSO PREVENTIVO:

Cando se dea algún dos supostos establecidos legalmente para que sexa necesaria a presenza nun centro de traballo dun recurso preventivo, a dita presenza pode ser asignada ás seguintes persoas:

- Un ou varios dos traballadores/as designados.
- Un ou varios dos traballadores/as do Servizo de prevención propio
- Un ou varios dos traballadores/as do Servizo de prevención alleo
- Un ou varios dos traballadores/as da empresa que, sen formar parte do servizo de prevención

propio ni ser traballadores designados, reúnan coñecementos, cualificación, experiencia e *formación en prevención como mínimo de nivel básico*.

Salvo situacións moi excepcionais, non se poden designar ou asignar as funcións de recurso preventivo aos delegados/as de prevención.

Os recursos preventivos poderanse encargar igualmente da coordinación de actividades preventivas.

CAL É A CAPACITACIÓN E FORMACIÓN COA QUE DEBE CONTAR O RECURSO PREVENTIVO?

- ✓ Os traballadores/as aos que se designe como recurso preventivo ou se lles asignen as súas funcións, deben contar coa **formación preventiva** correspondente, como mínimo, ás funcións do nivel básico. Se se tratase do sector da construción o número de horas mínimo de formación será de 60. En todo caso, observárase a natureza e as características dos riscos que xustifican a súa presenza, porque pode ser necesario que a formación sexa de nivel intermedio ou superior, ou sexa necesaria unha formación complementaria á de nivel básico.
- ✓ O traballador designado ou ao que se asigne a presenza como recurso preventivo debe ter, ademais da formación necesaria, a capacidade suficiente para desempeñar as ditas funcións, é dicir, contar cos **coñecementos, cualificación e experiencias necesarios nas actividades ou procesos** nos que debe desenvolver as funcións.

- ✓ Ambas as esixencias, tanto a capacidade como a formación que debe ter un traballador para desenvolver as funcións de recurso preventivo, **deben especificarse na planificación da actividade preventiva ou no plan de seguridade das obras de construción.**



AS FUNCIÓNS DO RECURSO PREVENTIVO:

- ✓ **Vixiar o cumprimento das actividades preventivas**, comprobando a súa eficacia e adecuación aos riscos que pretenden previr ou a aparición de riscos non previstos derivados da situación que determina a necesidade da presenza do recurso preventivo.
 - ✓ No caso de observar un deficiente cumprimento das actividades preventivas, o recurso preventivo **deberá dar as indicacións precisas** para o correcto e inmediato cumprimento das mesmas. Así mesmo, deberá **poñer en coñecemento** da persoa responsable da empresa estas circunstancias para que adopte as medidas oportunas.
 - ✓ De observarse *ausencia, insuficiencia ou falta de adecuación* de medidas preventivas, o recurso preventivo deberá poñer estes feitos en coñecemento do empresario ou empresaria para que sexan corrixiadas as deficiencias e se proceda á modificación da actividade preventiva.
- Para que o recurso preventivo poida realizar a súa función hai que ter en conta que:
- ✓ A designación de recurso preventivo faise para **un centro de traballo, posto, traballo ou operación concreta**, é dicir **só deberá vixiar o cumprimento das medidas preventivas para as que está nomeado.**
 - ✓ O empresario/a dará as **instrucións precisas** ao recurso preventivo sobre postos, lugares ou centro de traballo nos que se desenvolverá a súa vixilancia, as operacións concretas sometidas a súa vixilancia e as medidas preventivas recollidas na planificación da actividade preventiva que deben ser observadas. Así mesmo, precisará os procedementos que deberá seguir para poñer en coñecemento do empresario as deficiencias observadas no exercicio da súa labor de vixilancia.
 - ✓ O empresario deberá **identificar ao recurso preventivo** ante o resto dos traballadores/as, de xeito que éstos/as teñan coñecemento da súa designación e de que deben seguir as súas indicacións.
 - ✓ O traballador/a que realice funcións como recurso preventivo **non ten adicación exclusiva** a este cometido; deberá adicarse ás funcións de recurso preventivo mentras se desenvolvan as operacións para as que está designado e nas que a súa presenza sexa imprescindible. Cando non se estén desenvolvendo ditas actividades, o traballador/a poderá realizar outra actividade produtiva ou preventiva.

No caso das empresas do **sector da construción**, o recurso preventivo ten as mesmas funcións, tendo en conta que a súa misión non será a de vixiar todas as medidas preventivas previstas no Plan de Seguridade, senón unicamente aquelas nas que o Plan determine que debe estar presente o recurso preventivo.

FACULTADES E GARANTÍAS DO RECURSO PREVENTIVO:

No cumprimento das súas actividades preventivas o recurso preventivo terá as seguintes **facultades**:

- ✓ Realizar as **indicacións precisas** aos traballadores/as responsables do traballo xerador do risco para o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas.
- ✓ Pór en **coñecemento do empresario/a** as deficiencias observadas se non se enmendasen como consecuencia das indicacións efectuadas, para que éste/a adopte as medidas oportunas.

A normativa **non** atribúe ao recurso preventivo a facultade de paralización de traballos; o empresario/a no uso do seu poder directivo, poderá outorgar ao recurso preventivo a facultade de paralización de traballos nos supostos e nos termos que se determinen entre eles.

En relación ás garantías do recurso preventivo, no caso de que se lle asignen estas funcións a *traballadores/as designados* ou a *traballadores/as*

do servizo de prevención propio, a LPRL contempla as mesmas que as contempladas para os representantes dos traballadores.

Nada se menciona no caso do traballador asignado á realización de tarefas de recurso preventivo que non forma parte dos grupos anteriores; a Dirección Xeral de Traballo, en consulta do 27 de febreiro de 2009, indica que **non os asisten as mesmas garantías** que aos traballadores designados ou aos traballadores do servizo de prevención propio.

É OBRIGADO PARA O TRABALLADOR/A ACEPTAR A DESIGNACIÓN COMO RECURSO PREVENTIVO?

Si, sempre que o traballador/a conte coa **capacitación** e a **formación** que requira o labor asignado, sen prexuízo das contraprestacións que poidan acordarse entre as partes, ou que se establezan nos Xulgados e Tribunais en caso de controversia.

AS RESPONSABILIDADES DO RECURSO PREVENTIVO

Non se contempla **responsabilidade administrativa** algunha para os recursos Preventivos, asumindo a empresa as responsabilidades administrativas relacionadas cos incumprimentos nesta materia. Se se contempla a posibilidade de responsabilidades de **orde penal ou civil** nas que poidan incurrir polos seus actos ou omisións, de igual xeito que calquera outro traballador no ámbito da prevención.

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

