

El Recurso Preventivo

Con la reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 54/2003), aparece la figura del *Recurso Preventivo*. En este artículo pretendemos clarificar en la medida de lo posible la formación necesaria para ser *Recurso Preventivo*, las obligaciones, las responsabilidades y las situaciones en que es necesaria su presencia.

Designación y formación

Se considerará *Recurso Preventivo* a aquellas personas a las que el empresario destine como tales en los lugares de trabajo. Se pueden dar los siguientes casos:

Uno o varios trabajadores de la empresa designados para ello.

Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando concurren diferentes equipos, deberán colaborar entre sí.

Las condiciones y formación necesaria para poder ser nombrado *Recurso Preventivo*, serán las siguientes:

Reunir los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos, y contar como mínimo con la formación preventiva correspondiente a las funciones del nivel básico.

Obligaciones

Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad, para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

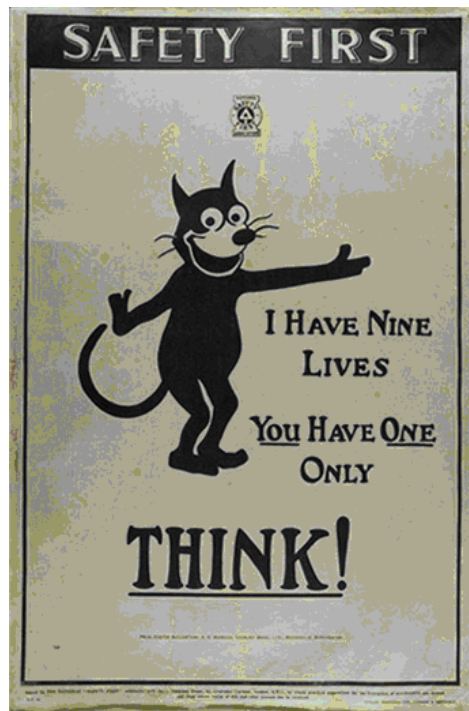
Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

Responsabilidades

Debido a la reciente creación de esta figura, no existe un corpus legal específico en el cual basar el grado de responsabilidad del *Recurso Preventivo*.

Según la jurisprudencia existente, las personas que ocupan puestos de responsabilidad o relacionados con la seguridad y salud laboral, pueden ser denunciados en el caso de que durante los trabajos se produzca un accidente; de hecho, existen numerosas sentencias contra jefes de obra, coordinadores de seguridad y encargados.

La responsabilidad en estos casos puede ser civil y penal. La civil puede ser garantizada mediante la realización de seguros; la penal puede implicar penas de cárcel y no cabe ser cubierta de ninguna manera.



La seguridad es lo primero. Yo tengo nueve vidas, tú solamente tienes una. ¡Piensa!

Reino Unido (1925)

Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

Si quieres enviar tus sugerencias o comentarios...

CCOOEndesa@endesa.es

El Accidente Laboral y el Descanso Preventivo

Se está convirtiendo en habitual que, en caso de accidente laboral de carácter leve, los servicios médicos de empresa de las entidades con autoseguro frente a contingencias profesionales, como es el caso de las empresas del Grupo Endesa, decreten un periodo de reposo preventivo o de carencia, con permiso laboral pagado, como medida recuperadora de las lesiones sufridas a consecuencia del accidente laboral. Esta práctica está empezando a ser frecuente en algunos territorios de nuestra empresa, incluso sin contar con el consentimiento expreso del trabajador afectado, el cual por otra parte no se ajustaría a la legalidad vigente, que es muy clara a ese respecto.



Cuando una persona sufre un accidente laboral que le imposibilita para realizar su trabajo diario, se determina la suspensión del contrato de trabajo y el trabajador tiene derecho a recibir asistencia sanitaria y a percibir la correspondiente prestación del Sistema de Seguridad Social. Esos derechos son irrenunciables, tal como señala el artículo 3 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social.

Con estos comentarios no pretendemos únicamente denunciar esas descaminadas usanzas, que en la mayoría de las ocasiones son neutras para los trabajadores afectados, sino que aspiramos a que en todos los temas de prevención y salud, la transparencia y el *fair play* sean condición y garantía de una gestión excelente en el ámbito sin duda más importante de la relación laboral.



Es de tu oficina. Preguntan si no puedes quedarte unos días más en casa...

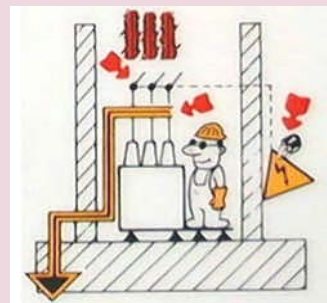


Puesta a tierra en trabajos eléctricos

En todos los trabajos en instalaciones eléctricas con procedimiento sin tensión, es preceptiva antes de acceder a los circuitos la colocación de un equipo de puesta a tierra y en cortocircuito entre fases. Es la conocida como cuarta regla de oro.

El Real Decreto 614/2001, que establece las condiciones exigibles para todo tipo de trabajos en instalaciones eléctricas o en su proximidad, determina en su apartado B2 que para trabajos en líneas aéreas desnudas de alta tensión deben colocarse puestas a tierra y en cortocircuito a ambos lados de la zona de trabajo. En el mismo apartado contempla la excepción: *en el supuesto de que no se corten los conductores es admisible instalar un solo equipo de puesta a tierra y en cortocircuito en la zona de trabajo.*

Desde el punto de vista estrictamente eléctrico puede estar justificada la instalación de un solo equipo de puesta a tierra pero no es adecuado en el campo de las mejores prácticas de seguridad, por diferentes motivos, de los cuales el principal es que *los trabajadores no formamos parte de ese circuito.*



La colocación de solo un dispositivo de puesta a tierra no protege en el supuesto de un fallo de material que secciona de forma imprevista la continuidad del circuito debido a una sobreintensidad originada por un cortocircuito o por el fallo de las protecciones de línea. Instalar un único equipo protege en menor medida la zona de trabajo, lo que aumenta el riesgo de daños personales. Por último y no menos importante: la utilización de solo un equipo de puesta a tierra influye muy negativamente en la percepción de seguridad de los trabajadores implicados, lo que añade una componente de riesgo de tipo psicológico que sin duda condicionará su actuación.

Por todo lo expuesto, CCOO. propugna que se proceda a la instalación de puestas a tierra y en cortocircuito antes y después de la zona de trabajo, con independencia de si está previsto o no cortar el circuito.

Las empresas deben responsabilizarse de la salud de sus trabajadores

Así opina el 81% de los españoles



Una encuesta realizada por la multinacional de recursos humanos *Kelly Services* a 115.000 trabajadores de 33 países del mundo indica que el 81% de los empleados españoles opina que sus empresas debieran responsabilizarse más en la mejora de las condiciones de salud de sus trabajadores. Así, tendrían que implantar horarios más flexibles, facilitar el acceso a gimnasios o contribuir de alguna manera a reducir el estrés laboral, según los encuestados.

Entre las principales causas que afectan a la salud citadas por los trabajadores se encuentran el exceso de horas de trabajo o la falta de reconocimiento, lo que provoca problemas de estrés e incluso de insomnio. De hecho, el 14% afirma que el estrés de su trabajo le impide dormir bien. Además, el estudio revela que el 17% de los más de 1.200 españoles entrevistados para realizar este informe considera que su trabajo ejerce un impacto negativo sobre su salud, porcentaje que se eleva hasta el 20% en el conjunto mundial.

El país donde se observa la tasa más alta de problemas de salud relacionados con el trabajo es Japón, seguido de Canadá, Ucrania, Finlandia y Hong-Kong. España ocupa una posición intermedia, situándose en decimocuarto lugar dentro de una lista de 33 países.

Asimismo, la encuesta pone de manifiesto que en el último año los españoles son los trabajadores que menos han dejado su puesto durante más de tres días por culpa de una enfermedad. Así, sólo el 16% dice haberse tomado más de tres días por esta razón, frente a la media del 30% de los 33 países analizados o del 50% de daneses y mexicanos. Según *Kelly Services*, los españoles son, junto con los franceses, los más honestos de todos los trabajadores entrevistados, pues sólo el 7% se ausentó de su empresa más de un día sin estar realmente enfermo.

Fuente: Consumer



La mutua y la contingencia común



Fraternidad
Muprespa



Con la asunción por parte de la mutua Fraternidad Muprespa de la gestión de las incapacidades por contingencia común (enfermedad común y accidente no laboral), han aparecido una serie de dudas y preguntas por parte de los trabajadores afectados por este tipo de eventualidades, que a continuación intentaremos clarificar de forma genérica.

Gastos generados por asistencia a visitas de reconocimiento.

Los gastos originados por el desplazamiento a las visitas de control de la baja por enfermedad común no son abonados por las mutuas. Siguiendo la política que aplica el INSS, únicamente se pagan los gastos de desplazamiento correspondientes a las comparecencias exigidas por el equipo de valoración de incapacidades. En el caso de tratarse de accidente de trabajo la causa que origina la baja, por Resolución de 16 de junio de 1997 del INSS se cubren los gastos de desplazamiento en casos debidamente justificados; esto no es de aplicación en Endesa, al tener autoseguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

No obstante, en casos concretos adecuadamente probados, los gastos originados por desplazamientos extraordinarios (larga distancia, entre islas, etc.), pueden ser gestionados por diferentes vías.

Citación para siguientes visitas de control.

La operativa que sigue la mutua, al igual que el INSS, es en primera instancia la comunicación telefónica y en caso de imposibilidad o negativa por parte del paciente se utiliza el burofax como medio reconocido para dar fe de la notificación.

Accidente ocurrido en el trayecto de ida o vuelta a la visita de control de la mutua.

En caso de sufrir algún accidente durante el desplazamiento de ida o vuelta a la citación de la mutua, aquel tiene la consideración de accidente común, al estar de baja el trabajador, al igual que sucede los primeros 15 días de baja durante los cuales la gestión depende del INSS.

Periodicidad entre citaciones.

En principio no existe ninguna regla para la cadencia de las revisiones, ni están pactadas con la empresa. En el caso de enfermedades o lesiones de larga duración, el servicio médico de la empresa puede intervenir para que las revisiones se realicen de forma más espaciada o incluso para que no se hagan si el estado del trabajador lo aconseja.

Para cualquier duda, actuación o problema relacionado con la actuación de la mutua, no dudes en ponerte en contacto con algún Delegado de Prevención de CC.OO. de tu centro para que traslade la cuestión a la Secretaría de Salud Laboral y actuemos en consecuencia.

«CC.OO. PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL»

C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C - 28042 MADRID - Tel. 9121311520 Fax 912131616

e-mail: ccooendesa@endesa.es