

A SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

INTRODUCCIÓN

A seguridade e saúde no traballo, constitúen un logro por parte d@s traballador@s, tanto, ou máis importante que os acadados coas reducións das xornadas de traballo, os incrementos salariais, e outros que se nos poidan ocorrer. É máis, cando nos referimos a melloras das condicións de traballo, con frecuencia asociámolas, única e exclusivamente a subas salariais. Non debemos nunca esquecer que condicións de traballo dignas, implican moitas máis cousas: horarios que nos permitan conciliar a nosa vida laboral coa persoal, relacións agradábeis con compañeir@s e superior@s, realizar as nosas actividades de maneira segura, hixiénica,...

As conquistas socio-laborais acadadas co paso do tempo para dignificar as condicións de traballo (recollidas en dereitos e deberes nas diferentes normas) supuxeron un duro esforzo por parte doutr@s traballador@s anónimos que, con relativa frecuencia, tiveron que pagar un prezo moi alto: despedimentos, acoso,... e mesmo a morte. É vital que valoremos estas achegas na súa xusta medida e que non nos xoguemos o pescozo (ou permitamos que outros o fagan por nós) porque á fin, só temos un e non nos pertence en exclusiva, pertence tamén @s que nos queren.

Ao longo desta unidade didáctica, abordaremos os conceptos de traballo, saúde e a relación que existe entre destes¹. Desda relación, tiraremos unha serie de riscos inherentes ás condicións nas que se desenvolven os traballos e, vencellado a estes riscos, diferentes disciplinas preventivas que tentarán eliminar, minimizar ou, cando menos, paliar as consecuencias da materialización dos riscos laborais.

A RELACIÓN ENTRE O TRABALLO E A SAÚDE: A PREVENCIÓN

Segundo a OMS, a saúde é “o estado completo de benestar físico, psíquico e social, non só a ausencia de enfermidade e doenzas”, é dicir: SAÚDE = saúde física + saúde psíquica + saúde social.

Doutra banda, o traballo é a actividade necesaria para o home para satisfacer necesidades vitais.

O equilibrio necesario para manter o “estado completo de benestar”, pode escachar como consecuencia do traballo, ou máis ben polo ambiente en que aquel se desenvolve. Neste sentido a prevención, ocuparase de eliminar ou reducir aqueles aspectos do ambiente que prexudican o equilibrio: físico, psíquico e social.

Son por tanto as características do traballo: equipos de traballo, procesos, sustancias, produtos utilizados e actividades, de cuxa interacción c@ traballador/a pódense derivar perigos para estes/as.

O marco legal actual é claro no seu obxectivo en materia de seguridade e saúde laboral: a Constitución Española (artigo 40.2 Constitución.), a Lei de Prevención de Riscos Laborais (Lei

¹O que debería ser fonte de saúde (o traballo) convértese en moitas ocasións en fonte de dano: artigo de NOS DIARIO: <https://www.nosdiario.gal/articulo/traballo/sindicatos-vixiaran-veran-que-construcion-respecten-alertas-calor/20230705205402172569.html>

31/1995 de 8 de Novembro) (en diante LPRL) e o Directiva Marco (DM) 89/391/CEE, pon en práctica unha política nacional de seguridade e hixiene coherente co convenio 155 da OIT. A LPRL define a prevención (art 4.1) como o **conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases da actividade da empresa co gallo de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo**.

A LPRL define o risco (art 4.2) como “a posibilidade de que un/ha traballador/a sufra un determinado dano derivado do traballo”. Agora ben, non todo risco ten a capacidade de producir danos nas persoas ou as cousas, debemos valorar a probabilidade da súa materialización e as consecuencias do mesmo. A LPRL diferenza este risco xenérico do risco grave e inminente (art 4.4): aquel cuxa materialización se estima inmediata, a súa probabilidade é alta e as consecuencias extremadamente daniñas. Esa capacidade de producir dano vai vir dada polas propias condicións de traballo que se definen como (art 4.7) calquera característica do mesmo que poida ter unha influencia significativa na xeración de riscos para a seguridade e a saúde d@ traballador/a. As condicións de traballo refírense a “procesos, actividades, operacións, equipos ou produtos” moitos deles “potencialmente perigosos” (art 4.5) os cales, en ausencia de medidas preventivas, orixinan riscos para a seguridade e a saúde d@s traballador@s. Así, das condicións de traballo inadecuadas derívanse riscos.

As condicións de traballo, agrúpanse en: condicións de seguridade, Condicións hixiénicas, Condicións ergonómicas e condicións derivadas da organización do traballo².

CALES SON AS TÉCNICAS PREVENTIVAS?

As medidas adoptadas ou previstas en todas as fases da actividade da empresa co gallo de evitar ou diminuír os riscos (...) e que configuran o que chamamos prevención, podemos agrupalas en dúas técnicas fundamentais: técnicas médicas e non médicas

Técnicas médicas:

- Recoñecementos médicos preventivos: técnica para controlar o estado de saúde d@s traballador@s, para o recoñecemento precoz (recoñecementos de saúde)
- Tratamentos médicos preventivos: técnica para potenciar a saúde d@s traballador@s fronte a determinadas condicións agresivas ambientais (por exemplo: a vacinación)
- Selección de persoal: técnica que consiste en seleccionar @s candidat@s máis acaídos ás condicións dun posto de traballo determinado.
- Educación sanitaria: técnica complementaria de todas as demais, que pretender fomentar a cultura preventiva da poboación para conseguir desta, comportamentos seguros.

Técnicas non médicas:

- Seguridade no traballo: é a técnica cuxa finalidade se centra na loita contra os accidentes de traballo, que actúa analizando e controlando os riscos orixinados polos factores mecánicos ambientais.

² Verémoslos en profundidade máis adiante

- Hixiene no traballo: é a técnica que actúa fronte aos contaminantes ambientais derivados do traballo, ao obxecto de previr as enfermidades profesionais. Para conseguir devandito obxectivo, basea a súa actuación identificando, cuantificando, valorando e corrixindo os factores físicos, químicos e biolóxicos ambientais, para facelos compatíbeis c@ traballador/a.
- Ergonomía: é a técnica cuxo obxecto consiste na adaptación do ambiente ou condicións de traballo á persoa, co fin de conseguir a mellor harmonía posíbel entre as condicións óptimas de confort e a eficacia produtiva.
- Psicosocioloxía: é a técnica de prevención dos problemas psicosociais (tensións, insatisfacción, esgotamento psíquico,...) que actúa sobre os factores psicolóxicos (características do posto de traballo, organización do traballo, características individuais) para humanizalos.
- Formación: técnica xeral de prevención dos riscos profesionais que actúa sobre as persoas, para crear hábitos correctos de actuación no traballo, que eviten os riscos derivados do mesmo.
- Política social: técnica xeral de prevención dos riscos profesionais que actúa sobre o ambiente social, promulgando leis, disposicións ou medidas a nivel estatal, internacional ou empresarial.

A PROTECCIÓN DE RISCOS PROFESIONAIS

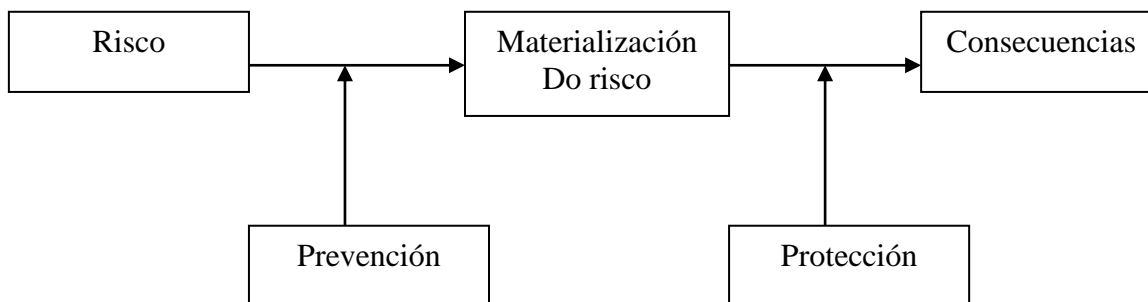
Da mesma maneira que a Lei de prevención define o concepto de prevención, non o fai co de protección, pero aínda que non figura na LPRL vai asociado a todo aquel conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas, tendentes a eliminar, minimizar ou diminuír as consecuencias de actualización dos riscos detectados.

A protección pode ser individual ou colectiva. Os equipos de protección colectiva, son aqueles cuxa misión é protexer simultaneamente, a máis dunha persoa; os equipos de protección individual (EPI's), son aqueles elementos destinados a ser levados ou suxeitados pol@ traballador/a, para que lle protexa dun ou varios riscos que poden ameazar a súa seguridade ou a súa saúde no traballo, así como calquera complemento ou accesorio destinado a tal fin.

A diferenza entre prevención e protección radica en que:

- A prevención vai dirixida a actuar sobre a probabilidade que se actualice o risco.
- A protección vai encamiñada a actuar sobre as previsíbeis “consecuencias” de se actualizar ou materializar o devandito risco.

Si elaboramos un esquema de fluxo, veremos como a relación entre prevención e protección, é a seguinte:



A NORMATIVA LEGAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN:

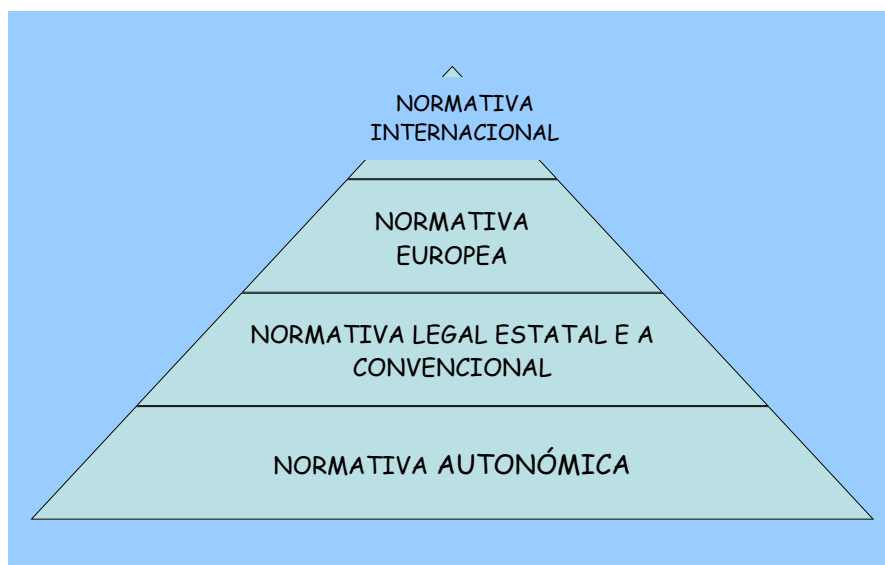
No ámbito da relación laboral, o traballador/a vese obrigad@ a realizar actividades que poderían supor un risco para a súa saúde e polo tanto é lóxico que para corrixir isto, e en consonancia coas técnicas preventivas antes mencionadas, os poderes públicos interveñan exercendo a tutela da parte máis feble da relación laboral, con estes mecanismos:

- Ditar normas concretas de protección.
- Vixiar e controlar a súa aplicación.
- Sancionar os incumprimentos.

Todo Estado desprega o seu poder sobre un territorio, creando e garantindo dereitos e deberes dos seus cidadáns. Pero o Estado mantén relacións con outros Estados e pertence a organismos internacionais, e a súa liberdade de elaboración de normas pode verse afectada as obrigas contraídas con outros países nos chamados Tratados Internacionais.

No ámbito español xoga unha característica a maiores, cal é, a nosa pertenza á Unión Europea, que “garantirá” un mesmo nivel de protección a todos os europeos independentemente da súa nacionalidade.

Visto o anterior, podemos concluír que no Estado español, opera o principio de xerarquía normativa.



Pasamos a analizar o desenvolvemento normativo nestes ámbitos:

1. A normativa internacional:

Son acordos bilaterais e/ou multilaterais que afectan as relacións laborais, por encima da lexislación estatal (lembrade a xerarquía normativa que estudamos nas primeiras unidades do módulo) e por tanto son as máis importantes. En materia de Seguridade e Saúde laboral, podemos citar:

- A Declaración Universal dos Dereitos Humanos, que se refire aos dereitos humanos básicos, entre eles algúns estritamente laborais como o dereito “ao goce de condicións de traballo equitativas e satisfactorias”, entre as que se menciona a seguridade e hixiene na traballo
- A Carta Social Europea e a Convención Europea de Dereitos Humanos que, entre outros, ocúpase del dereito ao traballo
- A OIT, que é un organismo internacional especializado en materia laboral, vinculada á ONU. A función máis importante deste organismo, é a normativa, elaborando leis entre as que destaca o Convenio 155, sobre seguridade e saúde dos traballador@s e o medio ambiente de traballo.

2. A normativa europea:

En canto a esta, e no referente á prevención, debemos mencionar a importancia das Directivas Marco e as Directivas Específicas, de desenvolvemento das primeiras.

A DM por excelencia (trasposta ao ordenamento interno pola LPRL) é o DM 89/391/CEE, que establece as directrices xerais sobre seguridade e saúde d@s traballador@s, así como outras derivadas da DM (e que tamén foron traspostas ao ordenamento interno ou están en período de transposición), como o D 91/383/CEE sobre seguridade e saúde dos traballador@s temporais, o D 89/654/CEE sobre lugares de traballo, o D 90/270/CEE sobre pantallas de visualización de datos, o D 94/33/CE sobre protección da mocidade no traballo,...

3. A normativa legal Estatal e a convencional:

A norma máxima a nivel Estatal, é a Constitución e nela o artigo 40.2, refírese a encoméndaa aos poderes públicos para que velen pola seguridade e hixiene no traballo.

A LPRL e o Regulamento dos Servizos de Prevención (RSP), constitúen o núcleo da que chamamos lexislación xeral de saúde laboral, nas que se fixan as “regras do xogo”. Pola súa importancia e por motivos de tempo, centrarémonos na LPRL.

A LPRL ten como obxectivo (art. 2) a mellora permanente das condicións de seguridade e saúde no traballo e se estrutura nos seguintes capítulos:

- Obxecto, ámbito e definicións (Capítulo I)
- Política en materia de prevención de riscos para protexer a seguridade e a saúde no traballo. (Capítulo II).
- Dereitos e obrigacións. (Capítulo III).

- Servizos de prevención. (Capítulo IV).
- Consulta e participación dos traballador@s. (Capítulo V).
- Obrigas de fabricantes, importadores e subministradores. (Capítulo VIN).
- Responsabilidades e sancións. (Capítulo VII).

Con respecto á normativa convencional (convenios colectivos), podemos realizar a seguinte reflexión: É suficiente a normativa legal? A resposta é que non. A normativa convencional, achega a oportunidade de que traballador@s e empresari@s dun ámbito determinado, establezan as condicións nas que van desenvolver o traballo. Quen mellor que el@s coñecen os riscos que afectan o desenvolvemento das súas actividades no sector?

4. A normativa autonómica:

En Galiza, as disposicións legais que se aproban, son disposicións de desenvolvemento de RD, Ordes e demais normativa legal Estatal que aproba funcións, competencias, composición,... de organismos que se mostran como necesarios para cumprir coas disposicións legais estatais e supranacionais en materia de Seguridade e Saúde dos traballador@s.

A capacidade normativa en materia de seguridade e saúde laboral, tena en exclusiva o Estado. O Goberno da Comunidade Autónoma ten capacidade para desenvolver as actividades executivas, de vixiar o seu cumprimento e de sanción.

Neste sentido, creáronse (...)³.

A NORMATIVA PRIVADA EN MATERIA DE PREVENCIÓN:

1. Normas técnicas⁴:

Son disposicións non vinculantes, en principio, pero que resultan de gran utilidade no desenvolvemento práctico da prevención, pois ou ben desenvolven normas legais ou cobren baleiros tamén legais. Aínda que en principio resultan non obrigatorias, con frecuencia resultan elementos de vantaxe competitiva para as empresas que as aplican e, en ocasións, o seu uso pode resultar obrigatorio para evitar incorrer en responsabilidades legais.

2. As normas de seguridade⁵:

As Normas de Seguridade nacen como unha necesidade de expresar de forma clara o que a Lei expresa en forma de texto legal.

³Pendente de realizar a procura por parte do alumnado na web

⁴Temos un exemplo nas NTP:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=f43bd425dec35410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

⁵A modo de resumo, podemos considerar as normas de seguridade, como instrucións nos centros de traballo sobre o “como hai que proceder para realizar alguna tarefa”

En xeral, as Normas de Seguridade cumpren a función de advertir e obrigar @s traballador@s que teñen que realizar un determinado traballo, dos riscos a que poden estar expostos e as medidas que deberán adoptar para evitalos, á vez que serven de información e reforzo doutras técnicas de seguridade operativas como resgardos, dispositivos de seguridade, protección individual,...

DEREITOS E DEBERES D@S TRABALLADOR@S EN MATERIA PREVENTIVA:

Como xa sabemos, as leis son un compendio de dereitos e obrigas. En materia laboral, e en concreto en seguridade e saúde laboral, estes dereitos e obrigas, afectarán, basicamente, a traballador@s e empresari@s e sempre, co obxectivo de conseguir os niveis máis elevados de seguridade e saúde na prestación laboral.

A norma por excelencia en materia de seguridade e saúde laboral, é a LPRL e a súa parte máis importante, a que contén os dereitos e deberes.

Con respecto @s traballador@s:

Dereito xeral a unha protección eficaz (art 14 LPRL) conformado por: un dereito a información, dereito de consulta e participación, dereito á formación, dereito a paralización da actividade en caso de risco grave e inminente e dereito á vixianza da súa saúde.

O artigo 29 da LPRL establece as obrigas d@s traballador@s: en primeiro lugar unha obriga xeral de velar pola súa seguridade e a d@s outr@s con arranxo aos seus coñecementos e en segundo, unha serie de obrigas específicas: usar axeitadamente os equipos de traballo e sustancias, medios e equipos de protección, informar das situacións de risco e colaborar e cooperar ao cumprimento das súas obrigacións.

Con respecto @s empresari@s:

Os anteriores dereitos d@s traballador@s, supoñen a correspondente obriga para @ empresari@, existindo unha obriga xeral e obrigas específicas:

Obriga xeral: **garantir a seguridade e saúde d@s traballador@s** (art 14) a traveso da aplicación dos **principios da acción preventiva** do artigo 15 LPRL, que se deben plasmar na **elaboración dun Plan de Prevención**(que incluírá: a estrutura organizativa, as responsabilidades e funcións dos suxeitos implicados na prevención, as prácticas, procedementos, procesos e recursos necesarios para realizar a prevención), integrado en todo o conxunto de actividades, en toda a liña xerárquica e que se baseará en: a **avaliación de riscos, medidas de prevención e protección, seguimento das medidas e avaliación da súa eficacia**.

Obrigas específicas en circunstancias especiais:

- a. **Emerxencias** (art 20 LPRL): @ empresari@ debe determinar cales son estas situacións e adoptar as medidas necesarias (primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación), así como designar @s traballador@s encargad@s e/ou colaborar con entidades ou empresas designadas.
- b. **Risco grave e inminente** (art 21 LPRL): a paralización pode vir adxudicada @ propi@ traballador, tamén aos representantes d@s traballador@s por maioría (comunicándoo á autoridade laboral, que a confirmará ou revogará no prazo de 24 horas) e na súa falta pol@s delegad@s de prevención. @ empresari@ debe informar @s traballador@s das medidas de protección e dos riscos existentes, debendo asegurarse de que en caso de inevitabilidade, @s traballador@s abandonen o seu posto dispoñendo o necesario para que si non hai un/ha superior xerárquic@ @ propi@ traballador/a adopte as medidas necesarias.
- c. **Coordinación de actividades empresariais** (art 24 LPRL): se nun mesmo centro actúan dous ou máis empresas, teñen a obriga de cooperar na prevención. Ao mesmo tempo @ titular do centro de traballo debe de informar e instruír ás outras empresas sobre os riscos, medidas de protección e prevención e medidas de emerxencias. No suposto de contratas e subcontratas, @ empresari@ principal ten a obriga de informar sobre a utilización e manipulación de equipos, produtos e sustancias no caso de que a actividade da subcontrata non se realice no centro de traballo da empresa principal. Con todo ten o deber de vixianzase a actividade da subcontratase desenvolve no mesmo centro de traballo da empresa principal e se trata de obras ou servizos da propia actividade da empresa principal.
- d. **Presenza dos recursos preventivos no centro de traballo** (artigo 32 bis da LPRL): Calquera que sexa a modalidade de organización, deberán manter a súa presenza mentres se manteña a situación que a determinou. @ empresari@ para esta actividade de vixianza pode designar a un/ha ou vari@s membros da organización preventiva. Tamén pode designar a un/ha ou vari@s traballador@s da empresa que non formen parte da organización preventiva, sempre que reúnan as capacitacións necesarias.

Obrigas específicas respecto de determinados colectivos:

- a. **Traballador@s sensíbeis a determinados riscos** (artigo 25 LPRL): non serán empregad@s en postos de traballo onde poidan pórse en perigo el@s ou outras persoas. Ademais, deberanse adoptar as oportunas medidas de prevención e protección.
- b. **Protección da maternidade** (artigo 26 LPRL): débense avaliar os riscos que afecten as mulleres embarazadas ou de parto recente, e si se revelasen riscos deberanse adaptar as condicións de traballo (tempos e horario especialmente); noutro caso, e previo certificado médico, poderase efectuar unha mobilidade funcional e se isto tampouco fose posible, pasará á situación de incapacidade por risco durante o embarazo ou no seu caso a incapacidade temporal.

- c. **Protección d@ menor** (artigo 27 LPRL): valórase a posibilidade de prohibirles determinados traballos. Os riscos existentes deben ser comunicados previamente @s mozas e aos seus pais ou titores. Non obstante @ empresari@ deberá efectuar unha avaliación específica que teña en conta os riscos derivados da falta de experiencia d@ menor, e o seu desenvolvemento incompleto.
- d. **Traballador@s temporais ou de Empresas de Traballo Temporal** (artigo 28): débeseles garantir un mesmo nivel de protección que @s traballador@s fixos da empresa e con carácter previo proporcionar a suficiente información e formación. Respecto d@s traballador@s de ETTs prohibese a súa contratación para efectuar determinados traballos en certos sectores (risco de explosión, traballos en alta tensión...)

A ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN NA EMPRESA⁶:

Quen velará polo cumprimento da normativa en prevención dentro da empresa? Serán os órganos de representación especializada (Delegad@s de prevención e Comités de Seguridade e Saúde)

Como vai desenvolver o empresari@ na empresa aquelas actividades necesarias para cumprir coa obrigaón de protexer aos traballador@s? Serán os Servizos de Prevención.

Delegad@s de Prevención: son @s representantes d@s traballador@s en materia de prevención, designados por e entre @s Delegad@s de persoal ou membros do comité de empresa, de acordo coa seguinte escala:

Comité de Seguridade e Saúde: Órgano creado a partes iguais entre @ empresari@ e/ou @s seus/súas representantes e Delegad@s de Prevención. É obrigatorio en todas as empresas de 50 ou máis traballador@s

Servizos de prevención:

Son o conxunto de medios humanos e materiais necesarios para realizar as actividades preventivas co gallo de garantir a axeitada protección da seguridade e saúde d@s traballador@s. As modalidades de organización destes medios, son as seguintes:

- Asumindo @ empresari@ persoalmente a actividade preventiva (salvo a vixianza da saúde)
- Designando, @ empresari@, a un/ha ou vari@s traballador@s para levala a cabo.
- Constituindo, @ empresari@, un servizo de prevención propio ou mancomunado
- Concertar a prestación preventiva cun servizo alleo como as Mutuas de AT e EP

ORGANISMOS E INSTITUCIÓNS RELACIONADOS COA PREVENCIÓN

O artigo 149.7 da C.E., establece que compete ao Estado **en exclusiva**⁷, a “lexislación laboral; sen prexuízo da súa execución polos órganos dos CCAA.” así, o Estado legisla e as CCAA., executan, controlan e asignan funcións ao regulado por normas supra autonómico.

⁶ Isto verémolo en detalle nunha vindeira unidade didáctica

Ademais, a Constitución impón aos poderes públicos a obriga de velar pola seguridade e saúde no traballo (artigo 40.2), así como o deber de pular medidas preventivas, servizos e prestacións destinadas a tutelar a saúde pública (artigo 43.2). Esta imposición, levarase a cabo mediante actuacións das distintas Administracións públicas.

Órganos e organismos estatais con competencias en prevención de riscos laborais

Segundo a Lei Xeral de Seguridade Social, é ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais a quen compete “regular con carácter xeral ou especial, as condicións e requirimentos que a efectos preventivos hanse de cumprir nos centros de traballo en orde á hixiene e seguridade no traballo”

Aínda que a maior competencia neste campo corresponde ao citado Ministerio, existen outras administracións con importantes competencias en relación á saúde laboral, como a Sanitaria e a de Industria:

1. Administración Sanitaria: ten competencias en aspectos sanitarios de promoción, prevención, vixianza, información e formación de traballador@s e empresari@s en materia de saúde laboral. As súas funcións cúmprense a través de organismos como o INSALUD, o Servizo Galego de Saúde, o Instituto Nacional de Medicamento e Seguridade no Traballo,...
2. Administración de Industria: é a encargada da seguridade industrial mediante a elaboración de regulamentos e control do seu cumprimento, de actividades de normalización e certificación,... conta con institucións como AENOR (Asociación Española de Normalización e certificación).
3. Administración laboral: O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais conta cos seguintes organismos:
 - Dirección Xeral de Traballo (a)
 - Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (b)
 - Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (c)
 - A Fundación para a Prevención de Riscos Laborais (d)
 - Inspección de Traballo e Seguridade Social (e)
 - a. Esta dirección encárgase da preparación e elaboración de proxectos normativos, procedementos sancionadores e transposición de Directivas en materia de seguridade e hixiene. Atópase en dependencia orgánica da Secretaría Xeral de Emprego.
 - b. Órgano científico-técnico que ten como misión a análise e estudo das condicións de seguridade e saúde no traballo, así como a promoción e apoio á mellora das mesmas.
 - c. É un órgano asesor das Administracións Públicas na formulación das políticas de prevención, e de participación institucional en materia de Seguridade e Saúde no traballo, así como coordinador entre as AA.PP., competentes en materia laboral, sanitaria e de industria. Está integrada pola Administración Xeral do Estado,

⁷ Con carácter xeral, porque como xa comentamos, a normativa internacional, aprobada a nivel interno, constitúese como de maior rango xerárquico e, por tanto, de aplicación prioritaria.

Administracións das Comunidades Autónomas e Organizacións Empresariais e Sindicais máis representativas.

- d. Aparece recollida na LPRL. Está adscrita á Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo. Ten por finalidade promover a mellora das condicións de seguridade e saúde nos lugares de traballo, especialmente nas pequenas empresas, a través de accións de información, formación, asistencia técnica,...
- e. Correspóndelle a vixilancia e control da normativa sobre prevención de riscos para o que realiza as seguintes funcións:
- Vixianza do cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais e das normas xurídico-técnicas que incidan nas condicións de traballo aínda que non teñan cualificación de normativa legal.
 - Asesorar e informar as empresas e traballador@s sobre a forma máis efectiva de cumprir as disposicións cuxa vixianza ten encomendada.
 - Elaborar os informes solicitados polos Xulgados do Social nas demandas presentadas diante dos mesmos nos procedementos de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
 - Informar á autoridade laboral sobre os accidentes mortais, graves ou moi graves e sobre outros que polas súas características considérese necesario devandito informe.
 - Comprobar e favorecer o cumprimento das obrigas asumidas polos servizos de prevención.
 - Acordar a paralización inmediata dos traballos cando a xuízo d@ inspector/a advértase a existencia de risco grave e inminente para a seguridade ou saúde d@s traballador@s.
 - Levantar actas de infracción e propor a imposición de multas por infracción da normativa sobre seguridade e hixiene no traballo.
 - Propor a recarga das prestacións derivadas de accidentes de traballo e enfermidade profesional.
 - Propor o aumento das primas de accidentes cando a gravidade e reiteración da infracción aconsélleo

Para cumprir as súas funcións ten unha serie de facultades: entrar libremente e sen previa notificación nos centros a inspeccionar, esixir a presentación de documentos, interrogar @ empresari@ ou @s traballador@s,...

Órganos e organismos autonómicos con competencias en prevención de riscos laborais (o papel dos CCAA)

Aínda que como comentamos o seu papel límtase á execución de disposicións de ámbito Estatal, para o cumprimento destas funcións, as CCAA., contaron co traspaso, dende a Administración do Estado, dos Gabinetes Técnicos Provinciais do INSHT, adoptando a súa

propia organización, tanto a nivel de Servizos Centrais como das Delegacións Provinciais ou creado organismos autónomos como:

O Consello Galego de Seguridade e Saúde laboral (C.G.S.S.L.), é o órgano colexiado asesor da Administración pública na formulación das políticas de prevención e o órgano de participación institucional en materia de seguridade e saúde no traballo. Entre as súas funcións principais están: Coñecer as actuacións que desenvolva a Administración pública en materia de prevención de riscos laborais; Informar e formular propostas, especificamente no que se refire a: Criterios e programas de actuación; Proxectos de disposicións de carácter xeral; Plans, programas e proxectos en materia de prevención de riscos laborais que lle sexan remitidos pola Dirección Xeral de Relacións Laborais; Coordinación entre as administracións públicas competentes en materia laboral, sanitaria e de industria;...

Ademais, mediante o Decreto Lexislativo 1/1997, de 7 de outubro, créase o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA), como organismo autónomo adscrito á Consellaría de Traballo e que ten como funcións principais as de asesoramento en materia de SSL a empresas, traballador@s, AA.PP, Sindicatos,...; formar e informar por medio de accións, así como colaborar con outros organismos relacionados coa materia.

Órganos e organismos internacionais con competencias en prevención de riscos laborais

Da multiplicidade de organismos destacaremos, polo seu impacto na mellora das condicións de traballo, a OIT

A OIT é un organismo internacional tripartito (representado por gobernos, empresari@s e traballador@s) especializado en materia laboral, vencellado á ONU aínda que con autonomía e plena capacidade xurídica.

As funcións que cumpre a OIT son variadas:

- Actividades normativas: a elaboración de normas internacionais.
- Funcións de asistencia técnica en materia de emprego, formación profesional, condicións de traballo, Seguridade Social,...
- Actividades de información, estudo e investigacións: elabora informes sobre condicións de traballo dos países e difúndeos.
- Actividade da organización de reunións internacionais sobre problemas concretos, sobre zonas xeográficas determinadas.

PRINCIPIOS DA ACCIÓN PREVENTIVA

@ responsable último en materia de seguridade e saúde d@s traballador@s que están ao seu cargo, é @ empresari@. Por iso a súa actuación prevencionista e de protección, estará guiada por unha serie de principios preventivos que procedemos a enunciarnos:

Evitar os riscos: é o obxectivo fundamental da LPRL e só cando non sexa posíbel, ou practicamente imposíbel, débese recorrer a eliminalos, minimizalos ou controlalos.

Avaliar os riscos cando non poidan evitarse: é o proceso que dispón @ empresari@ para solicitar a información necesaria e suficiente con obxecto de establecer condicións apropiadas para eliminar ou reducir os riscos.

Combater os riscos na súa orixe: é o procedemento de avaliación o que debe permitir coñecer cales son as causas ou orixes dos riscos para estar en condicións de actuar sobre elas. Implica adoptar todas as medidas posíbeis nas fases de deseño, preparación, planificación, elaboración, construción,... de instalacións, equipos de traballo, procesos,...

Adaptar o traballo á persoa: facendo isto, diminúense tamén os riscos ao ter en conta ás persoas á hora de configurar o tipo de xornada a realizar, a variabilidade e diversidade das tarefas, a selección de equipos de traballo, as dimensións do posto de traballo,...

Ter en conta a evolución da técnica: a introdución de novas tecnoloxías non só debe vir dada polo aumento da produtividade, senón tamén para incrementar os niveis de seguridade.

Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo: a avaliación de riscos debe obter información sobre procesos de traballo, actividades ou tarefas que implican o uso de máquinas, equipos, sustancias,... que poden ser a orixe dun risco importante.

Planificar a prevención: a prevención debe integrarse no proceso produtivo e na liña xerárquica. Esta integración concrétese na aplicación dun plan de prevención, que deberá incluír a estrutura organizativa da prevención, as responsabilidades, as funcións, os procedementos, os procesos e recursos necesarios, así como un seguimento das actividades de prevención.

Antepor medidas de protección colectiva á individual: débese aplicar a circunstancias nas que non sexa posíbel, ou polo menos resulte insuficiente o recurso a medidas de prevención e, polo tanto, débese proceder á utilización de medidas de protección entre as que se distinguen as medidas colectivas e as individuais. A protección colectiva é prioritaria respecto da individual.

Dar instrucións @s traballador@s: @ empresari@ debe facilitar ao seu persoal as informacións, instrucións e capacitacións para que cada traballador/a poida actuar da forma máis axeitada, mesmo por si só se fose necesario.

Valorar a formación d@s traballador@s (art. 15.2 LPRL): á hora de asignar @s diferentes traballador@s responsabilidades e funcións, débese ter en conta:

- Se os seus coñecementos profesionais e de prevención son suficientes e acaídos para coñecer os posíbeis riscos que se poden presentar no traballo.
- Cales son as medidas preventivas adoptadas ou por adoptar, co gallo de que poidan desempeñar con seguridade as funcións encomendadas.
- Impartir formación específica a aquel@s traballador@s que vaian desempeñar unhas determinadas actividades.

Informar (art. 15.3 LPRL): @ empresari@ ha de garantir unha información que permita @traballador/a tomar aquelas decisións requiridas en cada momento.

Previr as imprudencias (acción insegura) (art. 15.4 LPRL): non basta con definir e implantar unhas medidas que controlen os riscos, senón que hai que considerar aquelas máis eficaces e, á vez, débese controlar a súa eficacia máis aló do propio comportamento d@s traballador@s.

Concertar un seguro (art. 15.5 LPRL): a fin de poder garantir a cobertura dos riscos para a seguridade e saúde d@s traballador@s.