



Red Local por la Calidad del Empleo

"Los Gobiernos locales por la calidad en el empleo Municipios andaluces y prevención de riesgos laborales"

Buenas prácticas de Seguridad y Salud

preven10



FEDERACION
ANDALUZA
DE MUNICIPIOS
Y PROVINCIAS



Red Local por la Calidad del Empleo

A close-up photograph of a hand holding a wooden plank. The hand is positioned on the right side of the frame, with fingers gripping the wood. The plank is oriented diagonally across the image. A metal fastener, possibly a nail or screw, is visible on the surface of the wood. The background is blurred, showing more of the wooden structure.

BUENAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del personal laboral en el trabajo. Dicha política se llevará a cabo por medio de normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, se orientarán a la coordinación de las distintas administraciones Públicas competentes en materia de preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales comprendan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de la política de prevención.


La importancia de los Gobiernos Locales en la coordinación de la política preventiva radica en la proximidad de la ciudadanía a este tipo de administración, así los Ayuntamientos cumplen un doble papel en relación con la aplicación de la normativa preventiva: por un lado en su dimensión empresarial y, por otro los Gobiernos Locales, en aplicación del principio de cooperación, tienen un papel importante en la aplicación de la política preventiva.

Situados en este contexto la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) en el marco del Convenio de Colaboración suscrito con la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en materia de prevención de riesgos laborales, edita una serie de guías de consulta rápida para abordar "La Prevención desde los Ayuntamientos", entorno a:

- Directorio de Comunicación Preventiva.
- La Gestión Preventiva en el marco de los Gobiernos Locales.
- Marco Normativo y Responsabilidades en materia de Prevención.
- Buenas Prácticas de Seguridad y Salud.

Junio 2007

Francisco Toscano Sánchez
*Presidente de la Federación Andaluza
de Municipios y Provincias*

- 
- Relaciones de Seguridad y Salud en el trabajo y ética empresarial: responsabilidad social corporativa.
 - Iniciativas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo: buenas prácticas en el marco europeo.
 - Iniciativas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo: buenas prácticas desde los Gobiernos Locales.

Relaciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo y ética empresarial: responsabilidad social corporativa

Al referirnos a buenas prácticas abordamos las relaciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la Responsabilidad Social Empresarial y/o Corporativa - en lo sucesivo RSC-, para comenzar afirmando que la **Seguridad y Salud** en Trabajo se considera como un **principio fundamental**, en nuestros días, de la **ética empresarial**. En este sentido, si la competencia moral se organiza e integra de forma estructurada en el trabajo diario de una organización, tendremos que afirmar que *la Seguridad y Salud en el Trabajo es un componente lógico y fundamental en la política de Responsabilidad Social Corporativa*.

La adopción de una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa nos va a permitir integrar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en un nivel estratégico de las organizaciones, y el integrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en una planificación estratégica de Responsabilidad Social Corporativa nos va a permitir, a su vez, mejorar la valoración del público, con el valor añadido que ello va a suponer en relación con la reputación, productividad laboral, fidelidad de los consumidores y valor de las acciones.

La dimensión social de la Responsabilidad Social Corporativa destaca la importancia de las personas como elemento clave de muchas organizaciones; por tanto **la Seguridad y Salud en el trabajo constituye un elemento esencial en la Responsabilidad Social Empresarial**, y nos va a permitir ir "más allá" del mero cumplimiento de las obligaciones jurídicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera que con ello se fomenta la Seguridad y Salud en el Trabajo y se fortalece la identificación con la imagen empresarial.

Las iniciativas de comercio ético muestran que los proveedores involucrados en la cadena de producción también participan a escala mundial en las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, de manera que las condiciones laborales, que incluyen la seguridad y salud en los países en desarrollo o en Europa Oriental, también se consideran parte de la Responsabilidad Social Corporativa, de manera que con esta visión integradora de la se está ampliando el alcance de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo se enfrenta a nuevos progresos impulsados por iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, de manera que el impacto de la Responsabilidad Social Corporativa sobre el "mundo del trabajo" está cada vez más influenciado por la existencia de otras partes implicadas, por el impacto social de los productos, por la integración de consideraciones éticas, por una perspectiva geográfica más amplia, y por iniciativas privadas que resultan voluntarias y más estimulantes.

La Responsabilidad Social Corporativa aporta un punto de vista global y esta perspectiva más amplia puede contribuir a la integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo en otras actividades comerciales, y ello supone la oportunidad de cumplir con los requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo más allá de las obligaciones jurídicas.

Los buenos ejemplos de iniciativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo compatibles con la Responsabilidad Social Corporativa son aquéllos que prestan atención a los aspectos internos que tiene en cuenta los recursos humanos dentro de la empresa y que se centran en los procesos de trabajo de la cadena de suministro. Los aspectos fundamentales relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo son *cuestiones de seguridad y salud pública; * cuestiones de recursos humanos; *equilibrio trabajo y ocio; *otros derechos laborales fundamentales; * cuestiones de medio ambiente y cuestiones de rentabilidad y productividad.

Por parte de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en los estudios de investigación realizados en torno a la responsabilidad social y la seguridad y salud en el trabajo se concluye formulando algunas recomendaciones que traemos a colación por su interés relevante:

- Construir a partir de las actividades existentes.
- Aprender de la experiencia ajena.
- Definir Objetivos Estratégicos
- Identificar e implicar a los interlocutores e interlocutoras relevantes.
- Equilibrar los Factores Persona-Planeta y Beneficio.
- Equilibrar dimensión interna-externa de la RSC.
- Mostrar y desarrollar una imagen de liderazgo.
- Actuar los cambios y perseverar.
- Desarrollar la implicación y desarrollo.
- No tener miedo a las consideraciones éticas
- Tener en cuenta los métodos e instrumentos no convencionales.
- Apostar por las oportunidades.
- Aprendizaje y desarrollo organizativo.

Iniciativas de Seguridad y Salud en el Trabajo: referencias de buenas prácticas en el marco europeo

A continuación se comentarán algunas iniciativas de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro entorno europeo que han sido identificadas como buenas prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

• Red europea para la promoción de la salud en el trabajo

Desde su creación en 1996, el sueño de la Red europea para la promoción de la salud en el trabajo (ENWHP, en sus siglas en inglés) ha sido "Healthy employees in healthy organisations", es decir: "Empleados sanos en organizaciones sanas". Esta red se puso en marcha cuando la Unión Europea aprobó el Programa de acción de promoción, información, educación y formación en materia de salud, destinado a elevar el nivel de protección de la salud en Europa, en virtud del cual el lugar de trabajo desempeña un papel fundamental.

La ENWHP ha experimentado un crecimiento constante desde su creación, integrada por 23 miembros de organizaciones nacionales de seguridad y salud así como de organizaciones de salud pública de los Estados miembros de la Unión Europea, los países candidatos y países del Espacio Económico Europeo.

En los últimos años, la ENWHP ha realizado considerables progresos. Por una parte, ha definido por primera vez el concepto general de promoción de la salud en el trabajo -en adelante PST- en Europa y ha desarrollado criterios de normalización para una PST de calidad.

"La promoción de la salud en el trabajo (PST) es la combinación de los esfuerzos de las empresas, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo. Dicha promoción se logra mediante una combinación de medidas: mejorar la organización del trabajo y el entorno laboral; fomentar la participación activa en el proceso de PST; y promover el desarrollo personal." (*Declaración de Luxemburgo sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo en la Unión Europea, 1997.*)

La Promoción de la Salud en el Trabajo es una estrategia empresarial moderna que tiene por objeto prevenir las enfermedades en el trabajo, reforzar el potencial de la salud y mejorar el bienestar laboral. Al incluir elementos tales como la gestión organizativa y de los recursos humanos, la PST adopta una dimensión más amplia que la correspondiente a las cuestiones tradicionales de seguridad y salud en el trabajo.

La ENWHP considera que las siguientes prioridades son fundamentales para emprender futuras actividades:

- Sensibilizar y fomentar el compromiso de todos los interlocutores e interlocutoras acerca de las cuestiones relativas a la PST;
- Identificar y difundir modelos de buenas prácticas;
- Elaborar directrices para la práctica efectiva de la PST, facilitar métodos eficaces para su aplicación y encontrar argumentos para invertir en la PST;
- Garantizar el compromiso de los Estados miembros de integrar sus respectivas políticas;
- Afrontar los problemas específicos resultantes de la colaboración con las PYME;
- Establecer redes y foros nacionales en los que participen todos los grupos de interés relevantes, con vistas a crear infraestructuras de PST de apoyo para el intercambio de información y garantizar una acción concertada.

¿En qué se diferencia una "buena PST" de una PST "bienintencionada"? Los criterios de calidad definidos por la ENWHP ayudan a los/las responsables de la toma de decisiones de las empresas a hacerse una idea general de la calidad de sus actividades de promoción de la salud. Dichos criterios se aplican a los seis ámbitos que se enumeran a continuación:

Criterios de calidad	Significado
Política empresarial	La promoción de la salud en el trabajo (PST) debería percibirse como una responsabilidad del personal directivo e integrarse en los sistemas de gestión actuales.
Gestión de los recursos humanos y organización laboral	La gestión de los recursos humanos y la organización laboral deberían tener en cuenta las competencias y aptitudes del personal a la hora de promover la salud en el trabajo.
Planificación y comunicación	Una PST eficaz se basa en un concepto claro, objeto de continuas revisiones y mejoras, que se comunica a todo el personal

Responsabilidad social	La eficacia de la PST depende de la medida en que las organizaciones asumen sus responsabilidades a la hora de gestionar los recursos naturales, así como del apoyo que presta a las iniciativas de promoción de la salud a escala local, regional, nacional o supranacional.
Aplicación	Una PST eficaz exige la adopción de medidas integradas y de aplicación sistemática para establecer unas condiciones de trabajo saludables y promover un comportamiento saludable.
Evaluación	Puede emplearse una serie de indicadores a corto, medio y largo plazo para evaluar la eficacia de la PST, como por ejemplo: la satisfacción de la clientela y del personal laboral, su motivación, los índices de enfermedad, las tasas de accidentes, la rotación del personal y la productividad.

• Programa europeo para empleos de alta calidad.

La Comisión Europea adoptó un plan destinado a mejorar la calidad de los empleos y las condiciones de vida en la Unión Europea, con el respaldo del Comité Económico y Social (en representación de diversos agentes de la sociedad organizada europea). El objetivo de la estrategia era crear un entorno que favoreciera la existencia de empleos mejor remunerados y más cualificados, seguros y sanos, y que permitiera un acceso más fácil al mercado de trabajo, así como una mejor asistencia social. La estrategia pretende evaluar comparativamente, dentro de la Unión, la calidad de los empleos y las condiciones de vida relacionadas.

La calidad se considera un elemento esencial del concepto de Europa y del modelo social europeo, pues refleja una meta común, que incluye promover activamente la elevación de las normas y garantizar una distribución más equitativa del progreso. La calidad de los puestos de trabajo, de la formación y del diálogo social deja de constituir un factor de coste para pasar a



considerarse un factor productivo cuando la combinación de las políticas económicas, sociales y de empleo es adecuada.

El propósito es medir la "calidad del empleo" por medio de dos grandes grupos de indicadores:

- o 11 Características de los puestos de trabajo (por ejemplo: satisfacción con el puesto de trabajo, remuneración, retribuciones en especie, tiempo de trabajo, competencias y oportunidades de formación, contenido del empleo, adecuación entre las características del trabajador y las del empleo); y
- o Características del entorno de trabajo y del mercado de trabajo (a saber: igualdad entre los sexos, salud y seguridad en el trabajo, flexibilidad y seguridad del empleo, acceso al mercado de trabajo, conciliación de la vida privada y la vida profesional, diálogo social y participación del personal laboral, diversidad [personal de más edad, con discapacidad, etc.] y no discriminación).

• **Directors' responsibilities (Reino Unido)**

Organización promotora: Health and Safety Commission (HSC: Comisión de Salud y Seguridad) y Health and Safety Executive (HSE: Junta de Salud y Seguridad).

Esta iniciativa surgió del punto de acción número 11 de la declaración que figura en la estrategia "Revitalising Health and Safety" ("Revitalización de la salud y la seguridad"), según el cual la HSC elaborará, junto con los interlocutores e interlocutoras, un código de prácticas sobre las responsabilidades de los directivos y de las directivas en cuanto a condiciones de salud y seguridad. Se prevé que el código de prácticas establezca, en particular, la conveniencia de que las organizaciones nombren a un director o directora de salud y seguridad, o a un/una responsable que posea un estatus similar.

El propósito de esta iniciativa es instar a los/las miembros del Consejo de administración de todas las empresas del Reino Unido para que se comprometan a gestionar adecuadamente los riesgos para la seguridad y la salud laboral. A tal fin, las empresas deberán demostrar que la responsabilidad de dirigir las políticas de salud y seguridad recae en los más altos cargos de la organización, realidad que deberá hacerse patente entre todos los miembros de la organización y los interlocutores e interlocutoras externos.

La estrategia del Gobierno británico y de la HSC "Revitalising Health and Safety", que se puso en marcha en junio de 2000, establece una serie de objetivos nacionales de salud y seguridad, como, por ejemplo, el 30 % de reducción en los días de baja provocados por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, en 2010. (véase <http://www.hse.gov.uk>).

Los objetivos nacionales que se han establecido tienen por finalidad:

- Dar un nuevo impulso a las mejoras introducidas por todos los interlocutores e interlocutoras en materia de salud y seguridad;
- Desarrollar nuevos enfoques que reduzcan las lesiones y las enfermedades causadas por el trabajo;
- Garantizar que el nuevo enfoque de las reglamentaciones de salud y seguridad continúe siendo adecuado en el cambiante mundo laboral;
- Impulsar el máximo aprovechamiento de los vínculos entre la SST y otros programas gubernamentales.

El programa "Revitalising Health and Safety" incluye, entre otras cosas, acciones concretas dirigidas a fomentar una mayor responsabilidad entre el Consejo de administración y el personal directivo con el fin de garantizar un control adecuado de los riesgos para la salud y seguridad del personal laboral dentro de la organización. Se instó a las mejores empresas británicas a publicar información detallada sobre sus políticas de seguridad y salud, objetivos y resultados en sus informes anuales de 2002. En apoyo a esta iniciativa, la HSC ha publicado orientaciones que contienen recomendaciones referidas al contenido de los informes sobre salud y seguridad.

La HSE también ha publicado orientaciones sobre las responsabilidades del personal directivo en materia de salud y seguridad. En dichas orientaciones se presentan, por una parte, los beneficios que reportará la gestión activa de los riesgos de salud y seguridad para la organización y los interlocutores e interlocutoras y, por otra, las medidas que debería adoptar el Consejo de administración para garantizar el debido cumplimiento de sus responsabilidades en materia de salud y seguridad.

La HSE ha realizado estudios de investigación para establecer el punto de partida por lo que respecta a la práctica actual de la responsabilidad del Consejo de administración y del director en materia de salud y seguridad en los sectores privados, públicos y voluntarios. El estudio de investigación evaluará la medida en que ha cambiado el comportamiento de los Consejos de administración y directivos en relación con la salud y la seguridad, y hasta qué punto los factores que impulsan una mayor responsabilidad de las empresas han influido en dicho cambio.

A raíz de la presentación de esta iniciativa, la Health and Safety Commission publicó una serie de orientaciones tituladas "**Directors' responsibilities**" que contienen recomendaciones de aplicación voluntaria dirigidas al personal directivo sobre el modo de garantizar la gestión adecuada de la salud y la seguridad en su empresa. Uno de los aspectos clave de estas orientaciones es la conveniencia de que el Consejo de administración nombre a un Defensor o Defensora de la salud y seguridad, que será el

encargado o la encargada de garantizar el tratamiento de las cuestiones de salud y seguridad en las reuniones del Consejo de administración, etc.

Esta iniciativa se inserta directamente en el concepto fundamental de Responsabilidad Social Corporativa. Se está alentando a la Dirección de la empresa a que se asuma la responsabilidad directa de la salud y seguridad del personal laboral y de aquellos que pudieran verse afectados por las actividades de la empresa, tal como se establece en el informe Turnbull, y para que entiendan que no se trata de una responsabilidad operativa que deban delegar. Se trata de una responsabilidad adicional que, en caso de que no se gestione de forma adecuada, repercutirá negativamente en su empresa. Asimismo, las orientaciones exponen los argumentos a favor de una gestión eficaz y los beneficios que esta reportará a la empresa.

Información pública de los resultados obtenidos por las 350 mejores empresas del Reino Unido en materia de salud y seguridad (Reino Unido)



Esta iniciativa surgió del punto de acción número 2 de la declaración que figura en la estrategia "Revitalising Health and Safety" ("Revitalización de la salud y la seguridad"), según el cual la HSC impulsará la publicación de orientaciones para permitir que las grandes empresas informen públicamente sobre cuestiones de salud y seguridad con respecto a una norma común. El Gobierno y la HSC animaron a las 350 mejores empresas a que se adaptasen a estas normas antes de finales de 2002.

El objetivo de esta iniciativa era animar a las mejores empresas británicas para que informaran abiertamente de sus resultados en materia de salud y seguridad. La iniciativa se basa en la convicción del Gobierno, la HSC y de terceros de que la información pública sobre cuestiones fundamentales de salud y seguridad contribuye considerablemente al objetivo de mejorar la eficacia de la gestión de los riesgos para la salud y seguridad del personal laboral. También se cree que la publicidad de la información animará a las empresas a mejorar sus resultados y que les permitirá, hasta cierto punto, evaluar comparativamente a sus competidores.

Indicador de gestión de la salud y seguridad para las empresas, los inversores e inversoras, el personal laboral, las entidades de reglamentación y otros interlocutores e interlocutoras (Reino Unido)

Esta iniciativa surgió de un informe de investigación titulado "Health and safety indicators for institutional investors". Dicho informe recomienda desarrollar un índice de gestión de los resultados del que podrían servirse diversos grupos interesados en los resultados obtenidos, tanto por empresas individuales como por grupos de empresas, en materia de salud y seguridad. El objetivo de esta iniciativa es permitir a los inversores y las inversoras, las aseguradoras y otras partes interesadas tener en cuenta la actuación en materia de seguridad y salud en la toma de decisiones empresariales.

Asimismo, permitiría a las empresas realizar una comparación eficaz con respecto al resto de empresas, y el personal laboral podría valorar la actuación de las empresas en las que trabajan. A través de las preguntas formuladas dirigidas a obtener la información necesaria para establecer el índice, también es posible difundir buenas prácticas; por otra parte, se cree que dicho índice animará a los Consejos de administración de las empresas a tomarse más en serio la salud y la seguridad así como a inculcar un espíritu de competencia.

• Paquete ergonómico (Austria)

Organización promotora: OH Centre, Human-ware GmbH, AUVA (Consejo General de Compensación de los Trabajadores).

Uno de los principales cometidos del OH Centre de Baxter es lograr un equilibrio entre las demandas ejercidas sobre las personas y sus capacidades. El lema de Baxter Bioscience para su clientela es: "Vida. Hazlo mejor", mientras que el lema para los miembros del equipo es: "Trabajo. Hazlo mejor". El programa de formación en ergonomía pretende concienciar al personal laboral acerca de las cuestiones de ergonomía, facilitarles información general y, en este sentido, introducir numerosas mejoras en la empresa. *Los ergo guides* o consejeros o consejeras de ergonomía autorizados/as deberían poseer los conocimientos adecuados para evaluar los lugares de trabajo y los entornos laborales, de modo que puedan controlar los riesgos con el fin de:

- reducir el estrés físico y mental asociado a un puesto de trabajo concreto;
- aumentar el confort, la salud y la seguridad en el entorno de trabajo;
- impulsar la productividad;
- reducir los errores humanos asociados a una tarea concreta;
- mejorar la calidad de vida.

El objetivo perseguido es reducir los costes humanos asociados a los lugares de trabajo con un diseño inadecuado, los procesos de trabajo y los entornos laborales.

Los consejeros y consejeras de ergonomía aportan sus conocimientos a los círculos ASS (ASS = medio ambiente, salud y seguridad) e involucran a sus compañeros y compañeras, y personal directivo en este proceso.

La ergonomía debería ser un elemento integrante de las fases de diseño y desarrollo de todos los procesos, trabajos y tareas. Así, el OH Centre de Baxter desea promover cursos de formación en ergonomía dirigido al personal laboral para garantizar que cada uno de los emplazamientos y departamentos, como, por ejemplo, el de compras y el de asistencia a las tecnologías de la información, entre otros, cuenten con su propio consejero o consejera de ergonomía encargado de desarrollar un programa ergonómico y prevenir las condiciones de trabajo no ergonómicas.

Otra ventaja añadida de la formación en ergonomía es que las personas aplican estas ideas positivas a su vida personal y a menudo mejoran su entorno privado. Human-ware y AUVA mantuvieron una intensa cooperación, lo que permitió ofrecer una sólida formación a cargo del personal experto externo informados. Antes del comienzo de la formación, se celebraron numerosas reuniones y se visitaron varios emplazamientos para obtener información detallada (fotografías, entrevistas) sobre la situación, de forma que el personal laboral pudiera adquirir una formación práctica sobre los riesgos ergonómicos existentes.

El grado de participación varía en función del papel y de las responsabilidades de los individuos, si bien se han acometido innumerables mejoras en los últimos dos años, desde que se iniciara el programa de formación. Entre otros proyectos, merecen una mención especial dos proyectos ergonómicos desarrollados por consejeros y consejeras de ergonomía que obtuvieron el premio "QLP", que no solo implica una mejora del diseño ergonómico sino también de la calidad.

- **Certificación del sistema de gestión del entorno de trabajo (Suecia)**

Organización promotora: Swedac (Comité de acreditación y evaluación de la conformidad de Suecia).

Las empresas pueden estar acreditadas de conformidad con las disposiciones STAFS 2000:9 de Swedac relativas a la evaluación del sistema de gestión del entorno de trabajo de una organización. Dicha evaluación se refiere a las disposiciones de la Agencia de Condiciones de Trabajo de Suecia relativas a la gestión sistemática del entorno de trabajo, AFS 2001:1. Hasta la fecha se han certificado los sistemas de gestión de unas cincuenta organizaciones.

Los motivos que llevan a una empresa a certificarse de conformidad con las disposiciones STAFS 2000:9 pueden ser muy diversos. A menudo, la empresa ya cuenta con una certificación de la calidad de su trabajo (norma ISO 9000) o de su relación con el medio ambiente (norma ISO 14000).

Posteriormente, la empresa desea obtener una certificación adicional específica del entorno de trabajo y, de este modo, poder coordinar y/o integrar los tres sistemas de gestión.

Por otra parte, la certificación del entorno de trabajo suele ser una forma de mostrar al personal que la empresa "se preocupa", que puede facilitarle la contratación de nuevo personal laboral y que puede utilizarse en las actividades de marketing.



- **Gestión integral de la salud (Países Bajos).**

Organización Promotora: Ministerio de Sanidad de los Países Bajos.

El Ministerio de Sanidad de los países bajos emprendió una serie de actividades dirigidas a promover entre las empresas la gestión del impacto de las actividades comerciales en la salud pública (incluida la salud laboral), esto es, la gestión integral de la salud. Las primeras actividades externas, cuya ejecución corrió a cargo de TNO y NIGZ, consistieron en un estudio de definición y en el establecimiento de una metodología para las empresas. Asimismo, en el marco de esta trayectoria se celebraron dos reuniones generales de interlocutores e interlocutoras.

Una de las conclusiones a las que se llegó fue que la salud en el trabajo debería asociarse en mayor medida a la productividad y presencia del personal laboral motivado y en buena forma física, y en menor medida a las enfermedades, bajas por enfermedad y todo tipo de problemas asociados.

La mayoría de las actividades de salud se centran en aspectos concretos de salud para determinados grupos destinatarios, lo que probablemente conduzca a la suboptimización. Parece que ha llegado el momento de adoptar un enfoque integral y de centrarse en la prevención (primaria). Se ha desarrollado una metodología basada en la expe-

riencia en los ámbitos de la gestión de la seguridad y la salud laboral, la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la gestión de los recursos humanos, la gestión de la incapacidad y los principios de gestión de la calidad.

- **Convenios sectoriales sobre las condiciones de trabajo (Países Bajos)**

Organización promotora: Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo de los Países Bajos.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo de los países bajos instó a las organizaciones del sector para que establecieran acuerdos sectoriales voluntarios con sectores industriales concretos (tanto organizaciones empresariales como sindicatos) sobre las condiciones de trabajo (convenios). El Gobierno instó enérgicamente a algunos sectores a sumarse a dichos convenios, mientras que otros lo hicieron por iniciativa propia.

Normalmente un convenio es un contrato de unos cuatro años de duración. El Gobierno ha invertido unos 80 millones de euros en dichos convenios (sobre todo en ayudas y programas de subvenciones), mientras que la industria ha invertido cerca de 200 millones de euros. La mayor parte de esta suma se destinará a la adopción de medidas concretas ante importantes riesgos del sector y a todas las cuestiones relacionadas que sean pertinentes.

Al comienzo del período del convenio, se mide la "situación cero" y se fijan objetivos concretos de mejora (por ejemplo, en cuanto a reducción del número de personal laboral expuesto a determinados riesgos, o el porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por medidas específicas). Tanto el Gobierno como los interlocutores e interlocutoras sociales supervisan los avances y, al final, se llevará a cabo un estudio de evaluación.

Una primera consecuencia de lo anterior es que, a escala sectorial, se ha intensificado el diálogo social sobre la salud y la seguridad en el trabajo. Empezaron a establecerse numerosos fondos para inversión en mejoras. Se han adoptado considerables medidas de mejora, así como de reducción de bajas por enfermedad y discapacidades (desde un punto de vista científico, es posible que otros factores hayan contribuido a ello, concretamente, la recesión económica y la nueva normativa para la prevención del riesgo de discapacidades: la llamada ley "guardiana").

Hoy día, el gran reto consiste en garantizar la sostenibilidad de las mejoras al final del período del convenio y en ofrecer un marco para futuros avances en materia de salud y seguridad en un período sin convenios ni subvenciones.

Iniciativas de Seguridad y Salud en el Trabajo: Buenas Prácticas desde los Gobiernos Locales

En estas líneas traemos a colación algunas de las experiencias que se han desarrollado en el marco de Gobiernos Locales y que se ven refrendadas por la Estrategia del Gobierno Español en materia de Seguridad y Salud diseñada para el periodo 2007-2011.

La Directiva Marco y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hacen descansar el sistema de prevención en la existencia de una organización de recursos preventivos en la empresa (personal empresario, personal laboral designado, servicio de prevención propio) y de los medios necesarios para realizar las actividades preventivas; y, al tiempo prevén que la parte empresarial podrá recurrir al apoyo o refuerzo de especialistas ajenos a la empresa (servicios de prevención ajenos, auditoras y entidades formativas) cuando sus propios medios resulten insuficientes para ello.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo pasa por fomentar sistemas preventivos centrados en el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de las organizaciones empresariales y el perfeccionamiento de la complementariedad de los recursos ajenos.

Al referirnos a Buenas Prácticas identificaremos maneras de actuar novedosas que, en virtud de una necesidad de mejora detectada, rompe con los procesos de gestión preventiva habituales o inventa un nuevo modo de actuar que interviene de manera activa en la solución de un problema.

En este sentido, destacamos algunas iniciativas puestas en marcha desde los propios Gobiernos Locales o desde las Mancomunidades de Municipios que introducen elementos novedosos en la gestión preventiva.

Como criterios generales que caracterizan a una buena práctica destacaremos:

- Transferencia: la posibilidad de implantar en otros territorios actuaciones que se han demostrado efectivas, de manera que su objetivo es promover y fomentar la mejora, avance y desarrollo de los territorios a través de las buenas prácticas.
- Mejorar las herramientas de trabajo del personal técnico con responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Servir a las personas encargadas de la gestión para la planificación de las políticas preventivas, en cuanto que es un instrumento de reflexión y apoyo sobre experiencias concretas.
- Difusión: pues se pretende divulgar hacia el exterior las actividades que se están desarrollando.

A continuación se identifican como buenas prácticas, desde el punto de vista de la organización preventiva:

- **Servicio de Prevención Mancomunado Campiña Sur.**

Municipios que lo integran de la provincia de Córdoba:

Ayto. Aguilar de la Frontera	Plaza San José, 20	Aguilar de la Fta.	Córdoba
Ayto. Fernán Núñez	Plaza De Armas, 5	Fernán Núñez	Córdoba
Ayto. de Montalbán	Plaza De Andalucía ,10	Montalbán	Córdoba
Ayto. de Montemayor	Plaza De Andalucía, 10	Montemayor	Córdoba
Ayto. de Montilla	Puerta De Aguilar, 10	Montilla	Córdoba
Ayto. de Moriles	Avda. De Andalucía, 23	Moriles	Córdoba
Ayto. de Puente Genil	Don Gonzalo, 2	Puente Genil	Córdoba
Ayto. de La Rambla	Plaza De La Constitución, 1	La Rambla	Córdoba
Ayto. de San Sebastián de los Ballesteros	Plaza Fuero, 1	San Sebastián	Córdoba
Ayto. de Santaella	Plaza Mayor, 8	Santaella	Córdoba
Instituto Municipal Sº Comunitarios	C/ Cruz Del Estudiante, 37	Puente Genil	Córdoba

El Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos actúa como Servicio propio de la Mancomunidad y sus Ayuntamientos, inscrito en el "Registro Andaluz de Servicios de Prevención y Personas o Entidades Autorizadas para efectuar Auditorias o Evaluaciones de los Sistemas de Prevención".

El Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales da cobertura a más de 1000 personas trabajadoras (941 estables, a los que hay que sumar los eventuales).

El Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales ofrece las cuatro especialidades que marca el art. 34 RD 39/97 (Seguridad del trabajo, Ergonomía y Psicosociología aplicada , Higiene Industrial y Medicina del Trabajo (Vigilancia en la Salud)

- **Servicio de Prevención Mancomunado GRUPO PISA.**

Municipio: Mairena del Aljarafe.(Sevilla).

El Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos actúa como Servicio de Prevención propio para:

Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe	c/ Nueva, 21	Mairena del Aljarafe
Gerencia Municipal de Urbanismo	c/ Nueva, 21	Mairena del Aljarafe
Instituto de Bienestar Social	Avda de las Americas, s/n	Mairena del Aljarafe
Instituto de Dinamización Ciudadana	c/ Aljarafe, cto 16 bajo	Mairena del Aljarafe

- **Debegesa - Servicio Mancomunado para la Prevención de Riesgos Laborales**

Debegesa es la Sociedad para el Desarrollo Económico de Debabarrena. Se constituye en 1985, con el fin de impulsar el desarrollo sostenible de la comarca, transformando necesidades comarcales en acciones concretas de mejora y nace de la voluntad de los 8 ayuntamientos de la comarca de Debabarrena para prestar un servicio público a

la ciudadanía, empresas y ayuntamientos de la comarca, colaborando para ello con los propios ayuntamientos promotores, con las diputaciones forales, con el Gobierno Vasco, con el INEM, con el Gobierno del Estado y con la Unión Europea.

Debegesa cuenta con un **equipo humano multidisciplinar** y, está **certificada en calidad** con la UNE EN ISO 9001:2000 en todas sus líneas de actividad a través de BVQI y se encuentra inmersa en un proceso de mejora, conforme al modelo **EFQM**. Asimismo, tiene implantado un sistema de gestión integral de Prevención de Riesgos Laborales.

Debegesa es el **servicio mancomunado para la Prevención de Riesgos Laborales**, prestando este servicio a Ayuntamientos de la comarca. Las especialidades en las que se presta este servicio son: **Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología**.

Asimismo, **Debegesa** gestiona y orienta en colaboración con su mutua la formación en Prevención de Riesgos Laborales al personal laboral de estos Ayuntamientos, imparte cursos de sensibilización en prevención de riesgos laborales y organiza cursos de **formación** para personas trabajadoras y empresas, tanto industriales como de servicios, en materia de Prevención de Riesgos Laborales en colaboración con otras empresas de prevención homologadas para ello.

La **disposición de Debegesa** para atender consultas de empresas, comercios y otras organizaciones del Bajo Deba orientando al respecto de P.R.L. es otra característica del **servicio que realizamos**.

<http://debegesa.com/prevencion-de-riesgos-laborales/prevencion-de-riesgos-laborales>

- **Mancomunidad de Servicios La Serena**



La Junta de Extremadura, aprueba el Decreto 62/2001, del 17 de abril, por el que conceden ayudas a la Mancomunidades de Municipios para la creación de oficinas de Prevención de Riesgos Laborales, para establecer un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales basado en promover un alto grado de bienestar físico, mental y social del personal laboral en todas las actividades de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos, para garanti-

zar la seguridad y la salud de las personas en el trabajo, así como la seguridad de los bienes y del medio ambiente.

En la Mancomunidad de Municipios de la Serena, se pone en marcha el día 1 de noviembre del 2001 y la integran: Benquerencia de la Serena; Cabeza del Buey; Capilla; Castuela; Valle de la Serena; Esparragosa de la Serena; Higuera de la Serena; Malpartida de la Serena; Monterrubio de la Serena.; Peñalsordo; Zarza Capilla; Quintana de la Serena; Zalamea de la Serena.

• LAN EKINTZA-BILBAO Servicio de Prevención Mancomunado

LAN EKINTZA-BILBAO está adherida al **Servicio de Prevención Mancomunado de las entidades municipales de Bilbao**, constituido a partir del Acuerdo adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su reunión celebrada el 18 de diciembre de 1997.

El fin principal de este Servicio de Prevención es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la Seguridad y Salud del personal a su servicio en el trabajo, dando así cumplimiento adecuado a la vigente normativa reguladora de esta materia. LAN EKINTZA-BILBAO asume la obligación de proporcionar a su personal una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, evalúa los posibles riesgos y aplica las medidas necesarias para su prevención y, siempre que es posible, para su eliminación en origen. Estas actuaciones se realizan en los términos previstos en la vigente normativa reguladora de la materia, en especial, en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para hacer efectivas estas medidas, LAN EKINTZA-BILBAO, en colaboración con el Servicio de Prevención Mancomunado, despliega acciones encaminadas a la vigilancia periódica de la salud del personal laboral, al análisis de la adecuación ergonómica de sus recursos materiales así como al estudio de los riesgos que pueden entrañar sus instalaciones. Los resultados de dichos análisis dan lugar, cerrando el ciclo de la mejora continua, a planes y acciones encaminados a la superación de las insuficiencias detectadas, con la finalidad última de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Este despliegue se apoya tanto en el Servicio de Prevención ya citado como en el Comité de Seguridad y Salud Laboral constituido al efecto como órgano colegiado y paritario de participación.

- **Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Gijón**

El Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Gijón, se constituyó por el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados del Ayuntamiento de Gijón (2000/2003) suscrito el 10 de enero de 2000 con las representaciones sindicales y ratificado por acuerdo plenario de 17 de enero del mismo año.

El Servicio de Prevención y Salud Laboral tiene por finalidad garantizar una protección eficaz de la integridad física y de la salud de todo el personal laboral del Ayuntamiento de Gijón, incluidas las Fundaciones, Patronato y empresas municipales dependientes del mismo, a cuyo efecto se ha formalizado el correspondiente Protocolo entre la Administración del Ayuntamiento de Gijón y los sindicatos UGT y CCOO para promover este servicio como *Servicio Mancomunado de Prevención y Salud Laboral* dirigido a todo el ámbito municipal.

- **SEMPRE Servicio de Prevención Mancomunado de Entidades Locales y Economía Social. Castilla La Mancha**

El radio de acción del Servicio Mancomunado abarca todo el territorio de Castilla La Mancha, aunque las Entidades Locales con mayor número de personas trabajadoras y la mayor concentración de empresas que pueden adherirse al SEMPRE, se encuentran repartidas entre Toledo, Ciudad Real y Albacete. Los sectores sobre los que se hace especial hincapié son aquellos que presentan mayor conflictividad e índice de siniestralidad, como son, construcción, madera, metal, calzado, textil, alimentación y químicas; aunque tienen cabida en el servicio mancomunado todas aquellas empresas que deseen ser miembros integrantes. En el sector público adquieren especial relevancia las obras y los servicios que prestan directamente las corporaciones locales, las que externalicen su gestión, donde se exigirá la prevención adecuada al personal laboral y los planes locales de empleo que anualmente desarrollen los municipios.

Aquella entidad local y/o empresa que satisface los requisitos de adhesión (ser entidad pública o empresa de economía social y ubicada en Castilla La Mancha) y desee adherirse al Servicio de Prevención Mancomunado de Entidades Locales y Empresas de Economía Social debe previamente elevar consulta al personal laboral.

Antes de la integración de la entidad local y/o la empresa en el SEMPRE, solicita un presupuesto a la entidad coordinadora del Servicio de prevención con la información precisa y las actividades preventivas que se llevarán a cabo. En caso de que se produzca la aceptación definitiva para la adhesión, en lo que a entidades locales se refiere, se formalizará mediante el Acuerdo Plenario o de

Comisión de Gobierno de su integración en el servicio, al mismo tiempo se firmará un documento de adhesión que recoge todas las condiciones de funcionamiento y obligaciones por parte de la entidad local y del servicio mancomunado. En cuanto a las empresas de economía social, el documento de adhesión será la aceptación de las condiciones la empresa y el SEMPRES. Mediante estos documentos queda justificada la participación de la entidad local y la empresa como miembros activos del SEMPRES. Es, a partir de ese momento, cuando se inician las actividades preventivas.

Tomando como referencia el territorio de Andalucía y partiendo de las propias fuentes de la Conserjería de Empleo de la Junta de Andalucía, destacamos como iniciativas de gestión preventiva la constitución de servicios de prevención propios en:

Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	c/ Consistorio, 15	Jerez de la Fta.
Diputación Provincial de CÁDIZ	Plaza de España, s/n	Cádiz
Ayuntamiento de Granada	Plaza del Carmen, s/n	Granada
Ayuntamiento de Córdoba	c/ Capitulares, 1-3ª planta	Córdoba
Ayuntamiento de CÁDIZ	Plaza De San Juan De Dios, S/N	Cádiz
Ayuntamiento del Puerto de Sta. Mª	Plaza De Polvorista, Nº 2.	Puerto de Sta Mª
Diputación Provincial de Sevilla	Avda. Menéndez y Pelayo, 32	Sevilla
Diputación Provincial de Jaén	Plaza de San Francisco , s/n	Jaén
Ayuntamiento de Almería	Plaza de la Constitución, s/n	Almería
Ayuntamiento de Baeza	Cipriano Alambra, 18	Jaén

Junto con las iniciativas de organización preventiva que hemos seleccionado como buenas prácticas susceptibles de ser implantadas en otros territorios de actuación, queremos hacer referencia a otras actuaciones identificadas y seleccionadas que vienen a representar una singularidad y en cierta manera una invención de nuevos modos de actuar:

- **Dotación de Premios en materia de prevención de riesgos laborales:**

Como reconocimiento a la labor desarrollada en materia preventiva, el Área Delegada de Personal del Ayuntamiento de Madrid otorgó el diploma de participación a propuesta del propio Ayuntamiento, en la 1ª Edición del Premio Madrid Previene, a la Sección Sindical de CSI-CSIF. Este Premio, que instauró el Ayuntamiento de Madrid en el 2.004, tiene como finalidad estimular a las distintas áreas y servicios municipales a adoptar buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales, reconociendo cada año a los mejores trabajos o iniciativas desarrollados en este campo.

El Ayuntamiento de Barcelona, mediante el Consejo Asesor de Salud Laboral, convoca un premio, en el sector de la prevención y la salud laboral, con el fin de promover la introducción de mejoras en la seguridad y la salud dentro del lugar y las condiciones de trabajo. El objetivo de este premio es, por tanto, reconocer la mejor experiencia de actuación en la prevención de riesgos dentro de una empresa o actividad laboral de la ciudad de Barcelona que haya implantado nuevos sistemas, acciones o medidas de prevención, siempre y cuando cumplan los requisitos siguientes:

- Que, como valor añadido al estricto cumplimiento de la normativa de prevención aplicable en su caso, aporten soluciones, medidas o iniciativas innovadoras en relación con la mejora de las condiciones concretas de seguridad y de salud.
- Que estas iniciativas hayan demostrado su eficacia en las condiciones de seguridad y salud mediante una reducción significativa de siniestros, o en forma de manifestación positiva de los trabajadores y trabajadoras. Se considerará muy determinante la aportación de algún aval de eficacia, extendido por uno u otro servicio, institución o comité de seguridad e higiene del trabajo.
- Que dichas experiencias sean transferibles, de tal forma que puedan ser extrapoladas, repetidas o aplicadas de algún modo en otras empresas.
- Que dichas iniciativas supongan la integración efectiva y estable de la prevención dentro de la organización y el funcionamiento de la empresa y el proceso productivo.

• Suscripción de Acuerdos Marcos en materia preventiva desde los Gobiernos Locales

Por parte de Instituto Riojano de Salud Laboral se promueve la colaboración y coordinación con las Administraciones locales en materia de prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo. La administración local, es la más próxima al personal laboral y a la parte empresarial, constituye una vía de comunicación y actuación ágil en materia de asesoramiento y capaz de velar por el cumplimiento de la normativa dentro de sus competencias, y constituye un factor potenciador de un desarrollo sostenible, especialmente de los municipios más pequeños o más alejados de la capital o cabeceras de comarca. A tal fin se promoverá la suscripción de un Convenio Marco entre la Federación de Municipios de La Rioja y el Gobierno de La Rioja en materia de prevención de riesgos, y Seguridad y Salud en el Trabajo, que contemple la posibilidad de adhesión de los distintos municipios de nuestra región, a fin de llevar a cabo la colaboración y el asesoramiento en materia de prevención de riesgos con los Ayuntamientos interesados en la realización de acciones en materia de prevención de riesgos laborales; asimismo servirá como cauce para la realización de jornadas, cursos o seminarios en esta materia, en base a las peculiaridades del sector o sectores productivos existentes en la localidad.

Otras experiencias desde los Gobiernos Locales:

- El **Excmo. Ayuntamiento de Vitoria** entre los Servicios a Empresas se identifica el apoyar a las empresas en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) en los centros de trabajo. De manera que ese apoyo se traduce en la realización de evaluaciones de riesgos laborales y formación a los responsables de prevención en las empresas.
- Uno de los objetivos del **Proyecto Melkart** es favorecer la consolidación y el desarrollo de las empresas de la provincia de Badajoz, a través del diseño de un Sistema de Información y Formación que ayude a facilitar el sostenimiento y el desarrollo exi-



tosos de las empresas. Por este motivo el Área de Desarrollo Local, en colaboración con el Centro de Desarrollo Rural y con los Ayuntamientos de Llerena y Almendralejo, organiza unas Jornadas sobre Prevención de Riesgos Laborales a fin de reflexionar y ampliar conocimientos sobre la importancia de la Salud y la Seguridad en el trabajo, para lo cual creemos que la prevención ha de desarrollarse como una acción permanente de mejora de las condiciones laborales y lograr así progresos considerables en la reducción de accidentes y enfermedades profesionales.

• **Elaboración de Memorias de Responsabilidad Social: Ayuntamiento de Sevilla**

Queremos hacer especial referencia a la elaboración de memorias de sostenibilidad como instrumento de sensibilización y desarrollo de buenas prácticas que posibilite la integración de aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en estrategias de Responsabilidad Social Empresarial.

En este contexto, destacamos en el marco de nuestra CCAA Andaluza el trabajo que se viene realizando el Ayuntamiento de Sevilla. Cuatro de sus empresas públicas -Emasesa (abastecimiento de agua), Emvisesa (vivienda social), Lipasam (residuos y limpieza pública) y Tussam (transporte urbano)- vienen produciendo desde hace tres años (cuatro Emasesa) una memoria de sostenibilidad / responsabilidad social corporativa realizada de acuerdo con la metodología propuesta por Global Reporting Initiative.

Es una iniciativa avanzada, pero indicativa de la factibilidad de realización de este tipo de informes, más adecuados al interés actual del público que los tradicionales informes de gestión o memorias financieras, ya que ofrecen información homogénea y comparable sobre las dimensiones social, ambiental y económica de la actividad de una empresa.

Para las empresas, y en general las actividades públicas, sirven además como soporte para la transparencia en la actuación pública y en la gestión de los recursos públicos

Las Memorias de Sostenibilidad suponen una serie de ventajas de las que se benefician distintas áreas de la organización. Algunos beneficios son de carácter exclusivamente financiero mientras que otros tienen que ver con la satisfacción de la clientela y personal laboral. Su elaboración ayuda a las organizaciones a identificar sus riesgos actuales y potenciales y a actuar sobre ellos, consiguiendo ahorros de tiempo y dinero tanto a corto como a largo plazo. A medida que el público vaya conociendo sus esfuerzos, la fidelidad de la clientela y la credibilidad de su empresa se van a incrementar sustancialmente. Al analizar en profundidad la operativa diaria de la empresa para elaborar una memoria de sostenibilidad podrá descubrir nuevas oportunidades.

Las ventajas que supone la elaboración de memorias de sostenibilidad incluyen:

- mejor acceso al capital gracias a unas relaciones más estrechas y transparentes con su banco de referencia y el personal proveedor financiero.
- conocimiento más claro de las necesidades de la clientela y mayor fidelidad hacia sus productos
- ideas para innovar en los productos o servicios, gracias a que se observan las necesidades de la clientela desde un ángulo diferente;
- personal laboral motivado, comprometidos con la obtención de los objetivos de la empresa;
- ahorros de costes gracias a un mejor desempeño derivado de un estudio más detallado del gasto de agua, energía y materias primas;
- menores costes de ajuste a nuevas normativas laborales o ambientales;
- "predicar con el ejemplo" en relación a los compromisos, por ejemplo sentir el orgullo de ser una empresa que demuestra su responsabilidad hacia sus empleados y empleadas y la comunidad.
- un "sistema de alerta temprana" para identificar posibles riesgos ambientales, sociales o económicos a los que se puede ver expuesta la empresa o una "herramienta de autodiagnóstico" para los procesos internos.

• **La Negociación Colectiva como Buena Práctica a impulsar desde los Gobiernos Locales**

Como punto de partida, es necesario hacer referencia explícita a lo que podríamos denominar como Materias Negociables de manera que además de las limitaciones legales que existen (de índole técnico-normativa), la virtualidad negociada al en materia de prevención de riesgos laborales queda, también, constreñida por el hecho de que la LPRL regula prácticamente todos los aspectos de la prevención en la empresa, de tal manera que el ámbito de actuación del convenio colectivo se revela como muy reducido en las materias sobre las que la ley impide cualquier modificación; si a ello añadimos la existencia de numerosas normas técnicas de carácter reglamentario, así como la nada desdeñable cantidad de reglamentos sectoriales y/o protocolos de empresa en materia de prevención de riesgos laborales, el ámbito operativo del convenio parece reducirse todavía más.

El Ayuntamiento de Sabadell, conociendo la dificultad de aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su afán de garantizar la seguridad y la salud de todo su personal laboral, incluyó en el Convenio de 1998-1999 las primeras directrices de la Política de Prevención de Riesgos Laborales que quiere implantar en la Corporación. La dispersión de los primeros pasos, la obligación que impone la ley de establecer una gestión de la prevención y la búsqueda de la excelencia en la calidad de la vida laboral

de nuestros trabajadores y trabajadoras, les llevó a la necesidad de crear un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y a implantarlo de forma paulatina y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud, tal y como se reflejó en el Convenio de 2000-2003, donde ocupa un capítulo entero del mismo.

De cualquier manera, existen ciertas materias sobre las que se abren amplias posibilidades de regulación por vía del convenio colectivo; entran aquí en juego las relaciones de *suplementariedad* del convenio colectivo respecto de la norma legal, las de *complementariedad* y *supletoriedad*, e incluso, una *función integradora* de las normas legales reglamentarias referidas aspectos no regulados por aquéllas. En este sentido, cabe citar, a título meramente ejemplificativo, las siguientes áreas susceptibles de regulación negocial:

- En cuanto al deber general de prevención, el convenio colectivo puede regular las medidas u obligaciones empresariales que lo integran, concretando por ejemplo los métodos a utilizar en la evaluación de riesgos, la periodicidad con que la misma debe llevarse a cabo, la concreción de los equipos y medios de protección necesarios (allí donde no exista reglamento o protocolo que lo concrete), la planificación preventiva frente a los riesgos derivados de los nuevos tipos de trabajo, etc.

Al respecto, y por lo que se refiere a la obligación empresarial de vigilancia de la salud, el convenio colectivo puede y debe cumplir la visión de tratar la protección de la salud desde un punto de vista dinámico, en atención a los nuevos riesgos que puedan aparecer; del mismo modo, eliminando los reconocimientos médicos de carácter generalista cuya virtualidad preventiva es nula; igualmente, concretando



(a la vista del conocimiento profundo de las actividades realizadas en la empresa, así como de los riesgos concretos presentes en la misma) los supuestos -excepcionales- en que los reconocimientos médicos resultan obligatorios para el personal laboral, concretamente aquellos planteados por la LPRL de un modo más amplio e inconcreto (art. 22: cuando "*la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores*" o "*para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa*").

Además el convenio colectivo resulta, a falta de disposición técnica expresa, el instrumento adecuado para concretar la periodicidad con que los reconocimientos médicos deban practicarse.

- El convenio colectivo se presenta como instrumento adecuado para suplir el silencio de la norma legal en materia de faltas y sanciones contractuales de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención: en efecto, no puede olvidarse que el art. 29 de la LPRL regula las obligaciones del personal laboral en materia preventiva, sí que la propia ley ni ninguno de los reglamentos de desarrollo contemplan expresamente un sistema disciplinario concreto a los casos de incumplimiento de dichas obligaciones, incumplimiento que, lógicamente, que la remitido en sus consecuencias a las previsiones genéricas que, en materia de poder disciplinario del empleador, recoge el art. 58 ET.

- Asimismo, la LPRL permite al convenio colectivo alterar o modificar ciertos aspectos de las obligaciones empresariales en materia de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras reguladas en los artículos 33 y siguientes. En efecto, el art. 35. 4 LPRL posibilita el establecimiento vía convenio colectivo de sistemas de designación de los delegados o delegadas de prevención distintos del previsto legalmente, si bien con la garantía de que la elección de tales delegados o delegadas corresponda siempre a los representantes de personal cuadros propios trabajadores y trabajadoras. Igualmente, el mismo precepto permite que por convenio colectivo o por acuerdo interprofesional (art. 83.2 ET) se creen órganos con funciones específicas en materia de prevención, que asuma las competencias reconocidas por la ley a los delegados y delegadas de prevención.

- Finalmente, en materia de órganos técnicos de prevención, el art. 21. 1 Reglamento de los Servicios de Prevención prevé la posibilidad de crear servicios de prevención mancomunados entre las empresas que pertenezcan al mismo sector productivo, al mismo grupo empresarial o que desarrolló sus actividades en el mismo polígono industrial o área geográfica limitada. La creación de dichos servicios mancomunados deberá llevarse a cabo por la vía de la negociación colectiva. Por supuesto, el propio RSP defiende a la negociación colectiva la concreción de los medios humanos, materiales, y sus recursos que hayan de integrarse en los órganos técnicos de prevención.





