GUIA

# de SALUD y SEGURIDAD

## INFORMACION PARA LOS COMITES DE EMPRESA EUROPEOS



LAB
langile abertzaleen batzordeak

1998.eko MARTXOA

sakontzen 9

Traducción: **Eri**

Organiza: **Ipar Hegoa Fundazioa**


Laguntzaile:

# GUIA

# de SALUD y SEGURIDAD para los COMITÉS de EMPRESA EUROPEOS

# INDICE

**INTRODUCCION** ..... 7

**CAPITULO I.-**

Espacio de acción del Comité de Empresa Europeo
en materia de Salud y Seguridad en el trabajo ..... 9

**CAPITULO II.-**

La elaboración de un lenguaje común sobre la realidad del trabajo ..... 21

**CAPITULO III.-**

Las Directivas europeas: Fundamento
de un lenguaje común en materia de prevención ..... 37

**CAPITULO IV.-**

La participación de las y los trabajadores en el campo
de la Salud y Seguridad en el trabajo en la Unión Europea ..... 59

**CAPITULO V.-**

Los organismos-ayudas en materia de Peritación e Información ..... 67

**CAPITULO VI.-**

Los acuerdos de Comités de Empresa Europeos
en tema de Salud y Seguridad en el trabajo ..... 69

# INTRODUCCION

El material que ponemos a vuestra disposición pretende ser una información que os sirva para conocer la posición de los sindicatos mayoritarios de la Comunidad Económica Europea, la C.E.S. –Confederación Europea de Sindicatos–, sobre las Directivas europeas referidas a los temas de Seguridad y Salud laboral y cual, según ellos, debe ser la práctica fundamentalmente de los Comités de Empresa Europeos.

Una de las virtudes de este trabajo, que hemos traducido, es que explica con ejemplos, experiencias en el sector de los ascensores, y en fichas, las aplicaciones de las Directivas y cómo deben desarrollarse las evaluaciones de los riesgos, bajo una perspectiva sindical.

Evidentemente no descubriréis un ***método mágico*** para su realización en vuestros centros de trabajo, porque éste no existe, pero os dará las suficientes pistas para que hagáis las evaluaciones de riesgos más participativas. También será un aliciente, para saltar las barreras que este ordenamiento legal tiene, al ser generalista. Así mismo está muy atado a los condicionamientos económicos que impiden la mejora real de las condiciones en que se nos hace trabajar, no consiguiendo con ello evitar la pérdida de nuestra salud en los puestos de trabajo.

Para finalizar, no podemos evitar el hacer un llamamiento a la colectivización de las experiencias que acumulemos sobre estos temas dentro del sindicato y en los centros de trabajo para lo cual esperamos que igualmente contribuya este trabajo del BTS (Bureau Técnico Sindical) de la CES.

# EL ESPACIO DE ACCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO (CEE) SOBRE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: ¿QUÉ ESTÁ EN JUEGO, QUÉ PERSPECTIVAS?

## 1.- EL NUEVO ORDEN INTERNACIONAL PARA 15 MILLONES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Desde hace varios años, el BTS responde a varias preguntas de dictámenes periciales formuladas por las Federaciones Sindicales Europeas, tanto en el marco sectorial como en el marco de actividades ligadas a la puesta en marcha de acuerdos de empresas europeas.

Estas preguntas van dirigidas principalmente a la peritación del equipo del BTS sobre unas materias abarcadas por unas Directivas europeas referidas a la salud y la seguridad en el trabajo (basadas en los Artículos 118A, 100A y 130 del Tratado de la Unión Europea). Estas peticiones no se limitan únicamente al conocimiento del contenido de las Directivas. Se refieren igualmente a la aplicación de esas Directivas a nivel nacional, a las descripciones de los sistemas nacionales de prevención, a los derechos y posibilidades de acción de las y los representantes de los trabajadores en los diferentes países, las modalidades para la formación de esas y esos representantes,...

El BTS ha contestado igualmente a una pregunta que ayude a la preparación de una formación transnacional de las y los representantes de los trabajadores de un sector profesional: el de los ascensores.

La entrada en vigor (22/9/96), de la Directiva 94/45/CE referida a la puesta en marcha de Comités de Empresas Europeos constituye un salto cuantitativo y cualitativo para las actividades europeas –en lo que se refiere a la salud y seguridad en el trabajo: un "nuevo orden internacional" para, por lo menos, 15 millones de trabajadores y trabajadoras y sus respec-

tivos representantes en las 1.200 empresas que estas medidas atañen. Varias decenas de miles de representantes de las y los trabajadores se encontrarán de aquí en adelante por lo menos una vez al año en un nuevo marco.

1.- **Directiva 94/95/CE** del Consejo del 22/9/94 que atañe a la institución de un comité de empresa europeo o de un proceso en las empresas de dimensión comunitaria con objeto de informar y de consultar a los y las trabajadoras.

Basándose en la experiencia adquirida por el BTS en el curso de las actividades sindicales transnacionales, esta guía trata de proporcionar un conjunto de respuestas a preguntas presentadas por las federaciones sindicales europeas y por las y los representantes sindicales nacionales.

Esta guía está destinada a todas y todos los que, a nivel sindical, quedan encargados y encargadas de organizar la puesta en marcha de los comités de empresa. Se dirige también a todas y todos los representantes de los trabajadores que quieran consultar, en el seno de la CEE, las condiciones de trabajo existentes para lograr mejoras a través de un acercamiento convergente de la aplicación de las Directivas comunitarias.

La guía presenta:

- Pistas y espacios de acciones sindicales transnacionales.
- Informaciones sobre los acuerdos voluntarios ya existentes y en la aportación de la Directiva 94/45/CE.
- Descripciones sobre las modalidades de participación de las y los representantes de los trabajadores en los diferentes Estados miembros de la Unión.
- Descripción de una gestión que permita abordar los problemas de la salud y la seguridad en el trabajo en el plano transnacional.
- Elementos de lenguaje en común de prevención procedentes de ciertas Directivas comunitarias.

También localiza los retos a los cuales tendrán que hacer frente las y los representantes de los trabajadores en el marco de los Comités de Empresas Europeos (CEE). ¿Cuál será su capacidad para poner los problemas ligados al entorno del trabajo a la orden del día de los CEE? ¿Qué papel podrá desempeñar el CEE en el descubrimiento de lagunas por parte de las Directivas y en las mejoras que será preciso introducir?

## 2.- LAS DISPOSICIONES DE LA DIRECTIVA 94/45/CE

Aunque no se evoque explícitamente los problemas sobre la salud y la seguridad en el trabajo, la Directiva referida a la institución de un Comité de Empresa Europeo (Directiva 94/45/CE) ofrece unas oportunidades evidentes para tratar esas cuestiones en un marco transnacional.

La puesta en marcha de estructuras de información y de consulta a nivel europeo constituye un marco único de confrontación que permitirá comprender en común unas situaciones de trabajo muy variadas. La formas de la puesta en pie de estas estructuras, previstas por la Directiva, están detalladas en un cuadernillo editado por la Confederación Europea de los Sindicatos: "Los Comités de Empresas Europeos. La Directiva europea: análisis y comentarios de la CES".

Las disposiciones de la Directiva prevén unas modalidades de puesta en marcha de la información y de consulta de las y los trabajadores y unos medios para poner a disposición de los Comités de Empresa Europeos. Recursos financieros y materiales deben ser concedidos a los Comités de Empresa Europeos (Artículo 6).

En su Art. 6.3, la Directiva prevé un derecho para las y los representantes de los trabajadores de reunión y de información sobre "unos problemas transnacionales que afectan considerablemente al interés de las y los trabajadores".

La libertad de negociación entre las partes, prevista en la Directiva, permite establecer acuerdos sobre la salud y la seguridad en el trabajo en los mismos lugares de trabajo, un tema que afecta a los intereses de las y los trabajadores y cuya dimensión transnacional está reconocida por la existencia de Directivas y de Convenios internacionales. Permite igualmente fijar "unas modalidades de recursos a unas y unos expertos, la constitución de grupos de trabajo temáticos así como la organización de formaciones temáticas".

En la capítulo 1.3, desarrollamos las perspectivas de acción del CEE en el campo de la salud y la seguridad, tanto en un sentido estricto o en una aceptación más amplia.

La Directiva, también, precisa las disposiciones que se aplican en caso de desacuerdo entre las partes (punto 2 del adjunto referente a las prescripciones subsidiarias). Desarrolla principalmente los temas a tratar durante las reuniones del Comité de Empresa Europeo. Entre éstos figuran: "la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos procedimientos de producción".

Es preciso destacar que la introducción de unas nuevas tecnologías, tratadas en la Directiva 94/45/CE, queda igualmente cubierta por la Directiva comunitaria en lo que concierne a la salud y a la seguridad en el trabajo (Art. 6.3.c). La Directiva marco prevé efectivamente que las y los trabajadores y/o sus representantes sean consultados/as sobre la planificación de la introducción de las nuevas tecnologías. Pueden expresarse sobre las consecuencias que atañen a la salud y a la seguridad de las y los trabajadores, unidas a la elección de equipamientos, a la mejora de las condiciones de trabajo y al impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Por fin, existe un marco legislativo comunitario que rige los derechos de información, de consulta y de participación equilibrada de las y los trabajadores y/o de sus representantes en el campo de la salud y de la seguridad en el trabajo. Se trata de la Directiva marco 89/391/CE que entró en vigor a principios del 93. La complementariedad entre las dos re-

glamentaciones es evidente. En el capítulo III, analizamos las disposiciones principales de la Directiva superior. Detallamos igualmente, en un cuadro comparativo (Capítulo IV), las formas de aplicación de las disposiciones de esta Directiva en lo referido a la representación de las y los trabajadores, en los diferentes Estados miembros.

## 3.- LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LOS ACUERDOS DE LOS COMITÉS DE EMPRESAS EUROPEOS EXISTENTES

La Directiva 94/45/CE entra en vigor el 22/9/96. Sin embargo, un número importante de grupos de empresas ya han establecido unos Comités de Empresa Europeos basados en acuerdos voluntarios. Estos acuerdos voluntarios aplicables antes de la fecha de la entrada en vigor de la Directiva pueden seguir aplicándose más allá del 22/9/96. Pueden conllevar unas disposiciones más favorables o equivalentes en materia de información y de consulta, principalmente en el terreno de la salud y la seguridad en el trabajo.

El BTS ha procedido a un análisis del contenido de estos acuerdos y ha podido sonsacar unas enseñanzas sobre la atención prestada a los problemas que van unidos al entorno del trabajo.

Acuerdos CEE voluntarios que tratan de la salud y la seguridad en el trabajo (Fecha del 8/7/96)

| Acuerdos | Número | % |
|---|---|---|
| Acuerdos contados | 140 | |
| Acuerdos aprovechables | 127 | 100 |
| Acuerdos que tratan de los aspectos que van unidos al entorno del trabajo a+b+c | 72 | 57 |
| a. Salud y Seguridad | 43 | 34 |
| b. Nuevas tecnologías | 62 | 49 |
| c. Condiciones de trabajo | 15 | 12 |

* Porcentajes calculados sobre el total de los acuerdos aprovechables

Acuerdos CEE voluntarios que tratan de la salud y la seguridad en el trabajo. Desglose por sectores (Fecha del 8/7/96)

| Sectores* | Número | %** |
|---|---|---|
| Metalurgia | 27 | 38 |
| Química | 27 | 38 |
| Construcción | 8 | 11 |
| Confección (Ropa) | 6 | 8 |
| Otros | 11 | 15 |
| Total | 79 | 100 |

* Algunos acuerdos cubren varios sectores.
** Calculado sobre el total de los acuerdo con disposiciones que interesan a la salud y a la seguridad.

Un gran número de acuerdos (57%) en sectores tales como la metalurgia y la química abordan los problemas de la salud y la seguridad en el trabajo. El 43% tratan de la salud/seguridad en sí, el 49% de las nuevas tecnologías y, el 12% de las condiciones de trabajo de una forma más general.

Estos acuerdos prevén diferentes formas de asociación de las y los representantes de los trabajadores sobre los problemas de la salud en el trabajo: **información** por parte de las direciones, **intercambio de información** entre las y los miembros de los comités, **debates** sobre esos problemas, **consulta** a las y los miembros de los CEE, formas de **recurrir** a unas y unos expertos...

Los problemas abordados son muy variados: nuevas tecnologías, nuevos métodos de trabajo, salud y prevención de accidentes, condiciones de trabajo... En el capítuo VI, presentamos un cuadro completo de los acuerdos voluntarios que tratan de las cuestiones de la salud y de la seguridad en el trabajo con fecha del primero de julio de 1.996.

## 4.- LAS PERSPECTIVAS DE ACCIÓN DEL CEE EN EL CAMPO DE LA SALUD Y DE LA SEGURIDAD

En nuestra perspectiva, la salud y la seguridad no se limitan únicamente a los efectos de los agentes físicos y químicos; engloban todos los factores que afectan a las y los trabajadores en su lugar de trabajo. Esta interpretación de los textos comunitarios (y particularmente el Art. 118A del Tratado) comienza a ser ampliamente admitido en la Unión Europea.

Queda además confirmado por las conclusiones del Abogado General ante la Corte europea de Justicia en el marco del asunto llevado por Gran Bretaña sobre la Directiva tiempo de trabajo – 93/104/CE – El Abogado General ha concluido que el entorno de trabajo tal como queda recogido en el Art. 118A del Tratado entre todos los factores referidos a el y la trabajadora en su trabajo. Ha subrayado que la protección de la salud y de la seguridad no se limitan únicamente a los efectos de los agentes físicos y químicos sino que conviene abordar la salud de forma amplia: es decir, "como un estado completo de bienestar físico, mental y social y que no consiste en una ausencia de enfermedades o lisiaduras".

Pensamos que, efectivamente es importante tratar los problemas de la salud y de la seguridad en el marco de la CE, yendo más allá de lo que está previsto en los textos normativos. Esta posición se justifica por una serie de constataciones:

- Los problemas salud/seguridad en los puestos de trabajo son uno de los temas que permite confrontar las y los trabajadores de los diferentes países a las realidades concretas vividas por las y los asalariados en las empresas.

- Es un tema que permite hacer preguntas a las direcciones sobre la organización del trabajo y la producción. Al disponer de un buen conocimiento de este campo, es posible anticipar las evoluciones venideras en los diferentes sitios (en términos de empleos, de cualificaciones, de duración del trabajo...)

- Abordar los problemas de la salud en el trabajo puede ser un medio para las y los miembros de los Comités de Empresa Europeos de plantear preguntas decisivas referente a la estrategia de la empresa tales como la subcontratación, la organización del trabajo, la reducción y distribución del tiempo de trabajo...

- Es importante que las y los miembros de los CEE tengan la posibilidad de restituir la coherencia de la política de su empresa para identificar las fuentes reales de los ataques a la salud que las y los asalariados sufren y el no pararse en las fronteras de la empresa o en las formas de abordar los problemas de las direcciones de empresas transnacionales.

## 4.1.- LA SUBCONTRATACIÓN

La subcontratación de un cierto número de actividades por parte de la empresa puede acarrear diferentes consecuencias sobre la salud en el trabajo.

- **Subcontratación** de trabajos realizados por la empresa en un lugar industrial –limpieza, mantenimiento...–: los riesgos derivan entonces y principalmente de la falta de cooperación entre las y los asalariados de las diferentes empresas o de la subcontratación de los trabajos más peligrosos.

- **Subcontratación en cascada** en el sector de la construcción: los riesgos provienen principalmente de la degradación de los estatutos de las y los asalariados y de la reducción de los gastos en seguridad en las empresas subcontratantes.

- Mandar al exterior de la empresa trabajos con apremios muy fuertes de retraso de calidad, de costos...) que la empresa hace recaer en la subcontratante; estos apremios se traducen principalmente por fuertes variaciones en la duración de la jornada de trabajo. Generan stréss, trastornos físicos, etcétera.

## 4.2.- LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Abordar los problemas de la salud en el trabajo en los Comités de Empresa Europeos puede ser también un medio de sopesar las cuestiones de organización del trabajo, porque el lazo entre salud y organización del trabajo en la empresa es cada vez más manifiesto.

Las nuevas formas de organización del trabajo repercuten directamente sobre la salud en el trabajo: las gestiones de calidad, las políticas de responsabilidad y de movilización de las y los asalariados a través de gestiones participativas, las políticas de división del trabajo acrecentadas en algunos sectores repercuten directamente en el tiempo de trabajo, el estrés y las lesiones físicas que padecen las y los trabajadores. Debatir sobre la salud en el trabajo es un medio de examinar estas políticas y de aumentar los medios de acción de las y los representantes del personal.

## 4.3.- LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO

Muy a menudo, las cuestiones de distribución y de reducción del tiempo del trabajo únicamente son abordadas en función de intereses económicos que pesan sobre la empresa

(fluctuaciones de pedidos, reducción de la mercancía almacenada...) y de las consecuencias sobre el empleo de las decisiones tomadas en este terreno.

Pero estas anomalías y las medidas de distribución del tiempo de trabajo que de ellas resultan conllevan también importantes consecuencias para las y los asalariados sobre la salud en el trabajo:

- Horarios de trabajo cada vez mayores (tardes, noches, fines de semana...)
- Desarrollo del control de trabajo a distancia o a domicilio por el empresario (con el desarrollo de unas nuevas tecnologías de la información).
- Aumento del tiempo transcurrido en desplazamientos con los riesgos añadidos de accidentes y de fatiga que ello conlleva.
- Dificultades de cooperación acrecentadas en el trabajo con unos riesgos de accidentes que van unidos a la sobrecarga de trabajo.

Todos estos problemas que frecuentemente son tratados bajo el punto de vista de la rentabilidad de la empresa o sobre las consecuencias sobre el volumen de empleos deben también poder ser abordados bajo el punto de vista de la salud en el trabajo y de los riesgos de accidentes.

## 5.- LA ARTICULACIÓN DEL CEE CON EL MARCO LEGISLATIVO COMUNITARIO

El marco legislativo, importante a nivel comunitario en cuanto a la salud y a la seguridad constituye una base significativa sobre la cual la elaboración de un lenguaje común entre las y los representantes de los trabajadores pueden apoyarse las Directivas europeas, adoptadas sobre diferentes artículos del Tratado de la Unión europea, representan pues, un recurso esencial para unas actividades transnacionales.

No obstante, habrá que transponer esas Directivas a la legislación de los diferentes Estados miembros y que esta transposición conlleva precisiones, frecuentemente mejoras, pero también diversas interpretaciones. Esta transposición es igualmente multiforma. Se elaboró con varios textos de diferentes naturalezas: legislaciones, reglamentos, circulares ministeriales,...

Cada vez más se van a plantear nuevas cuestiones.

Las y los miembros de los Comités de Empresa Europeos pueden desempeñar un papel de primer orden en la promoción de una aplicación convergente de esas Directivas y la localización de sus lagunas. Según los sectores –por ejemplo, la Banca para la Directiva pantallas de visualización o la metalurgia para la Directiva equipamientos de trabajo– dichos sectores podrían desempeñar un papel importante señalando unas cuestiones a tratar a nivel de las instancias comunitarias cuando estudiaron esas Directivas.

El diálogo social emprendido a nivel de empresas de sectores o a nivel transnacional también puede aportar una contribución a la puesta en marcha de unas Directivas. Las y los miembros de los Comités de Empresa Europeos pueden, ellas y ellos mismos, ser actores en ese campo y estar en el origen de acuerdos firmados por las organizaciones sindicales a las que pertenecen.

El BTS ha comenzado un trabajo de estudio y de reflexión sobre la transposición y la aplicación de la legislación europea. Este trabajo empieza con el análisis de los sistemas de prevención en las diferentes legislaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión europea y del Espacio económico europeo, y se prolonga con la puesta en marcha de un Observatorio de la transposición de una serie de Directivas comunitarias de las cuales nosotros publicamos con regularidad los recientes desarrollos en nuestro Newsletter (Boletín del BTS). Un informe balance de este análisis será publicado a finales de 1.997.

## 6.- RETOS FRENTE A LOS CUALES SE ENCUENTRAN LAS Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS CEE

### 6.1.- LA PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El primer desafío para las y los representantes de los trabajadores en lo que se refiere a la salud y la seguridad será el afianzar su representación en el seno de los Comités de Empresa Europeos. Para que los problemas de la salud/seguridad sean tratados en los grupos europeos, es necesario que, una parte de las y los miembros de estos comités, hayan sido elegidos entre las y los miembros de los comités de salud y seguridad o entre las y los miembros de los consejos de empresa que se ocupan de la salud y la seguridad. De esta forma su voz se dejará oir y podrán empezar a elaborar herramientas comunes de reflexión y acción, apoyándose en los acuerdos que hayan sido ya firmados.

Una aplicación convergente y dentro del progreso de los principios y exigencias de las Directivas podrá apoyarse en la existencia en todos los países de la Unión y del Espacio económico europeo de representantes de las y los trabajadores encargados de la salud y la seguridad. Estas y estos representantes constituyen una oportunidad y un manantial excepcional de información sobre las condiciones de trabajo existentes.

**La participación: una necesidad, un derecho y un saber hacer**

La participación es a la vez una necesidad y un derecho. Ella se inserta en un triángulo que cada elemento es indispensable: la aportación técnico-médica de los servicios de prevención; la presión legislativa y reglamentaria que define el marco de base de las condiciones de trabajo; la participación, en tanto que intervención, de las y los trabajadores para construir su salud y en tanto que confrontación con las y los otros actores presentes en la empresa.

La participación es igualmente un arte. Los equipos sindicales deben aprender a escuchar el punto de vista de los diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras, a tener en

cuenta sus necesidades, a apoyarse en su experiencia. Para poder dominar las reglas de este arte, por lo menos tres condiciones son indispensables.

**Una formación y una información** permitiendo proceder a una evaluación correcta del conjunto de los riesgos a elaborar, un "***saber hacer***" sindical.

Una **autonomía de intervención** que permita partir desde las necesidades y las prioridades de las y los trabajadores y confrontarlas a los conocimientos de las y los técnicos de la prevención así como a la política patronal. Para alcanzar este resultado es preciso tener en cuenta unos datos objetivos (por ejemplo, toxicidad de sustancias químicas, estadísticas de accidentes unidos a un tipo de máquinas...) y subjetivas (quejas de las y los trabajadores a propósito de la penosidad del trabajo). En este sentido las y los militantes sindicales comprometidos en el campo de la salud en el trabajo no son nunca unos/as "mini-especialistas" en ergonomía o en toxicología: ellos y ellas elaboran su propio saber que debe ser confrontado a los saberes –conocimientos– de las y los otros intervinientes.

**La capacidad** de unir la lucha por la salud en el trabajo a los demás aspectos de la vida de la empresa –cambio de horario de trabajo, puesta en marcha de nuevos equipamientos o nuevos procedimientos de fabricación, lucha contra la discriminación de las trabajadoras...–.

**Las modalidades de la participación**

Las formas de participación de las y los representantes de los trabajadores varían enormemente de un país a otro. Se puede citar diferencias importantes en lo que concierne a los sistemas de relaciones industriales, las tradiciones sindicales, las legislaciones... En general, las Directivas comunitarias no precisan las modalidades concretas de participación y se limitan en definir el principio y unos elementos de contenido esenciales. En una escala que va desde el más abajo al más alto, se podría definir diferentes modalidades. No hay, evidentemente, que perder de vista que, en muchos de los casos, la realidad es más compleja y que diferentes formas pueden coexistir.

**Información**

Es el mínimo indispensable, impuesto por las Directivas comunitarias. Si no se remedia la desinformación, cualquier participación se hace imposible. La construcción de sistemas que permitan la puesta en común de las informaciones en las empresas, los grupos o las ramas es importante porque ello permite una información puramente formal basada en los "datos disponibles" dejados a discrección de la patronal. Por ejemplo, ¿Cómo podéis discutir una elección de equipamientos de trabajo si las y los trabajadores y sus representantes no tienen acceso a unos datos precisos sobre las ventajas e inconvenientes de los diferentes equipamientos que existen en el mercado?

**Consulta**

La consulta implica que el punto de vista de las y los trabajadores y sus representantes sean tomados en cuenta antes de tomar cualquier decisión. No afecta el principio de la decisión del empresario, pero, para ser real, ello implica que en caso de desacuerdo, la posición del

patrón sea argumentada y de las razones que le han llevado a rechazar el parecer de las y los trabajadores. En todos los casos conviene conservar los documentos referidos a esta consulta y emprender todos los recursos posibles; por ejemplo, acudir a la inspección de trabajo...

**Negociación**
Se trata de todos los procedimientos que desembocan en la conclusión de acuerdos específicos entre las partes.

**Co-decisión**
Las diferentes fórmulas por las cuales quedan establecidas unas estructuras paritarias. Ninguna decisión puede ser tomada unilateralmente. En caso de bloqueo, conviene definir las formas de recursos a otras instancias, por ejemplo, una inspección de trabajo, comisiones paritarias, de rama, etcétera.

**Control obrero**
Se trata del campo por el cual la decisión es tomada por los colectivos de las y los trabajadores y sus representantes. Esta fórmula es excepcional fuera de periodos de fuertes movilizaciones porque se enfrenta y ataca a las bases mismas de la división social del trabajo y el poder patronal.

## 6.2.- LA SALUD Y LA SEGURIDAD ENTRE LOS TEMAS DE TRABAJO DE LOS CEE

Otro desafío al cual deberán hacer frente las y los representantes de los trabajadores en los grupos transnacionales será el tener en cuenta por parte de los CEE de los problemas de la salud y la seguridad. En efecto, el contexto actual de reestructuración y de racionalización se inclinará por las urgencias del empleo. La facultad para las y los representantes de los trabajadores, encargados más particularmente de los problemas de protección de la salud y la seguridad, de ser designados miembros de un CEE podrá dar un impulso mayor para las actividades transnacionales en materia de salud y seguridad.

## 6.3.- UNA VISIÓN EN COMÚN DEL ENTORNO DE TRABAJO

Estas y estos representantes deberán elaborar un lenguaje común para hablar de diversas situaciones del trabajo. Deberán empezar por construir unas herramientas comunes de reflexión y de acción:

- Apoyándose en las Directivas comunitarias existentes –o por llegar– concerniente al lugar de trabajo, las Directivas mínimas adoptadas en el art. 118A del Tratado, pero también las Directivas armónicas adoptadas en el marco de la puesta en marcha del Mercado único europeo.

- Desarrollando progresivamente una visión transnacional de los problemas que surgen por medio de cuestionarios, encuestas, seminarios...

## 6.4.- UN CONCEPTO AMPLIO DE LA SALUD Y DE LA SEGURIDAD

La salud y la seguridad en el trabajo necesitan una confrontación, intercambios de puntos de vista entre las y los sindicalistas para sobrepasar la visión, siempre parcial y a menudo errónea dadas por las estadísticas oficiales en los diferentes países. Se trata en este caso de un desafío mayor que únicamente podrá realizarse fundiéndose en la realización de los otros desafíos ya identificados.

Durante los años 70 una de las mayores reivindicaciones de las organizaciones sindicales tenía como fin el desarrollo de la participación de las y los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo. Tal reivindicación consta en diferentes actas:

- Las políticas tradicionales de prevención puestas en marcha en las empresas son poco eficaces porque frecuentemente se limitan a una visión técnica y médica de la salud en el trabajo. Parten de patologías reconocidas y aseguradas –accidentes de trabajo, enfermedades profesionales...– e ignoran unas dimensiones importantes de la salud y la seguridad en el trabajo.
- La construcción de la salud no puede edificarse únicamente partiendo de unas reglas impuestas por unas y unos especialistas. Se precisa una participación de las personas interesadas y se debe garantizarles la posibilidad de que puedan expresar sus sufrimientos y necesidades. De lo contrario, la prevención con frecuencia no es más que una coartada: se sabe que los medios de protección individuales que resultan incómodos o que recuerdan permanentemente el peligro no se llevarán, pero permitirán eventualmente de cargar la "falta" a las y los trabajadores.
- Unicamente la participación activa de las y los trabajadores permite construir una relación de fuerzas favorable en el momento de tomar decisiones.

La presente guía pretende unas pistas para responder, a nivel sindical, a algunos de estos retos:

- **CAPITULO II**: Proponemos –basados en nuestra experiencia– una forma para abordar los problemas de la salud y seguridad en el trabajo en el plano transnacional.
- **CAPITULO III**: Identificamos una serie de elementos de lenguaje común de prevención de ciertas Directivas comunitarias, particularmente en el campo de los riesgos ligados a los equipamientos y a los agentes peligrosos presentes en el lugar de trabajo.
- **CAPITULO IV**: Comparamos disposiciones legislativas referidas a la participación de las y los trabajadores en el campo de la salud y seguridad en el trabajo en los países de la Unión europea.
- **CAPITULO V**: Suministramos igualmente una lista de los organismos, tanto nacionales como europeos, pudiendo constituir un recurso en términos de peritaje y de información para las y los representantes de los trabajadores miembros de los CEE.

- **CAPITULO VI**: Damos la lista de los Comités de Empresas Europeos creados sobre la base de acuerdos voluntarios que tratan de los problemas de la salud y seguridad en el trabajo.

# LA ELABORACIÓN DE UN LENGUAJE COMÚN SOBRE LAS REALIDADES DEL TRABAJO

## 1.- INTRODUCCIÓN

Los problemas de la salud y la seguridad, la forma de abordarlos y de formularlos, las respuestas que hay que aportar pueden ser específicos al entorno de trabajo de una empresa, o de un sector de actividad o a "una cultura" nacional. Las y los representantes de los trabajadores de los Comités de Empresa Europeos se encontrarán pues frente a la necesidad de construir un lenguaje común sobre uno u otro problema que haya surgido en el transcurso de sus encuentros.

El BTS ha participado en una actividad piloto transnacional en colaboración con la Federación Sindical Europea del sector metalúrgico. Esta experiencia estaba principalmente orientada en la organización de una formación a nivel europeo para las y los sindicalistas del subsector de ascensores. Esta experiencia queda relatada con todo detalle en el capítulo 2.3 de esta sección.

La organización de este acontecimiento ha sido para el BTS la ocasión de hacer una reflexión sobre una metodología y sobre la identificación de ciertas etapas para la puesta en pie de una actividad transnacional.

## 2.- DEBATIR Y PROFUNDIZAR EN LAS CUESTIONES QUE VAN UNIDAS AL ENTORNO DEL TRABAJO

**Debatir**: Intercambiar y disponer de una información pertinente en el orden de las condiciones de trabajo y de la salud y la seguridad a nivel del grupo de empresas es una condición previa indispensable.

**La prevención del estrés en el trabajo** –Estudio del caso–: En 1.994, al constatar el problema del estrés, a causa de sus efectos por una y por otra parte por los esfuerzos de la Unión europea para garantizar un cierto número de normas comunes para la protección de

la salud y la seguridad en los trabajos, la FIET –sindicatos de los servicios– pidió a un pequeño grupo de expertas y expertos sindicalistas de Alemania, Austria y Bélgica realizar un documento sobre el tema. Este documento fue debatido en el transcurso de una conferencia del EURO-FIET donde numerosos sindicatos de diferentes países de la Unión europea se encontraban representados.

El documento fue presentado como un primer acercamiento para favorecer un intercambio posterior de experiencias entre las y los afiliados del EURO-FIET. Este documento presenta unas informaciones sobre el conocimiento del estrés –formas, mecanismos,...–, unas experiencias prácticas, unas iniciativas y actividades aportadas por sindicatos miembros o por instituciones con el fin de movilizar a las y los trabajadores sobre el problema del estrés.

Las características comunes de las iniciativas presentadas son que, todas ellas, se apoyan sobre unos cuestionarios:

- El cuestionario del sindicato sueco SIF titulado "**¿Le queda a usted tiempo?**", está centrado sobre la duración de la jornada laboral.
- El cuestionario finlandés del sindicato OSQ (Asociación finlandesa de medicina del trabajo) se centra en el estrés profesional.
- El cuestionario holandés WEBA (Welzijn Bijde Arbeid-Bienestar en el Trabajo), que es un método de determinación de los factores del estrés y de los medios para dominarlo a nivel del contenido y de la organización del trabajo.

La iniciativa de los debates podrá basarse en:

1.- **Experiencias nacionales** que hacen emerger una serie de preguntas específicas: riesgos, productos, exigencias de las y los asalariados...

2.- **Quejas** sobre la transposición y la aplicación de las Directivas comunitarias que se refieren de una forma más concreta al sector profesional o a la propia empresa.

3.- **Preguntas** hechas en ciertos sectores profesionales como, por ejemplo, las prácticas de mantenimiento en el sector de ascensores, los productos de sustitución de los disolventes orgánicos en la imprenta, la prevención del estrés en el trabajo...

4.- **Posiciones de las federaciones sindicales europeas** dirigidas a las instituciones en el marco de debates sobre unos proyectos de Directiva.

**Profundizar** (buscar las causas)
El estudio de los problemas que hayan emergido de los debates se realizará por diferentes vías: el intercambio de información, la organización de formación, la interrogación de las estructuras nacionales, llamada a expertos y expertas y organismos-recursos, una circular periódica de información.

## 2.1.- CONOCER LAS REALIDADES DE LA EMPRESA Y DEL SECTOR

Las y los representantes de los trabajadores de los CEE necesitarán informarse mutuamente sobre los diversos aspectos de la realidad de las condiciones de trabajo, como por ejemplo:

- Las acciones de las y los representantes de los trabajadores en materia de organización del trabajo, de prácticas de gestión, a través de la puesta en marcha de grupos autónomos, las gestiones de calidad, las gestiones de participación...
- Los contenidos concretos de las condiciones de trabajo: los resultados de evaluación de los riesgos, la localización de perjuicios, molestias, las medidas de prevención.
- Los procesos –previstos por la legislación o por acuerdos– a respetar con las y los representantes de los trabajadores.
- Los medios de acción de las y los representantes: derecho a la información, a la consulta –ser consultado y consultada–, a la formación, a acudir a un/a experta.

**Las prácticas de formación. Encuesta.**
El BTS ha realizado una encuesta sobre las prácticas de formación sindical de las y los representantes de los trabajadores en el campo de la salud y seguridad. La encuesta se extiende a todos los Estados miembros de la Unión europea. Se esfuerza en describir las prácticas de formación estas y estos delegados a partir de algunos parámetros elementales: ¿Quiénes son los formadores? ¿Sobre qué trata la formación? ¿A cuánta población abarca? ¿Cúales son los elementos de evaluación que han sido puestos en marcha?...

Las descripciones han sido complementadas con la presentación de experiencias innovadoras de formación. Estas experiencias son muy diversas. Encontraremos, no obstante, algunos puntos en común, particularmente el paso progresivo de una transmisión de normas –tanto si se trata del conocimiento de unas reglas legales, como de criterios médicos-técnicos– hacia la elaboración en común de un conocimiento orientado hacia la acción. Tal evolución supone una renovación importante de las pedagogías puestas en marcha.

La repercusión con que se ha encontrado esta encuesta ha demostrado que la formación relacionada con la salud y seguridad en el trabajo se encuentra a la orden del día en muy numerosas organizaciones sindicales. Particularmente, la aplicación de la Directiva-marco significa, en la mayoría de los países comunitarios, una ampliación de acción de las y los representantes de los trabajadores en el campo de la salud y seguridad y, en algunos países, la elección de numerosos y numerosas nuevas representantes, es el caso de Italia y del Estado español.

La formation syndicale en matiére de santé et de sécurité: enquête européenne sur les practiques de formation des représentants des travailleurs. Informe elaborado por Anne Raulier y David Walters, BTS, 1.995, 154 pág.

## 2.2.- PREGUNTAR A LOS SINDICATOS A NIVEL DE EMPRESA

Si se ha decidido a nivel de un grupo de empresas poner en marcha una gestión de preguntas por parte de equipos sindicales en los lugares de trabajo, es recomendable tomar ciertas precauciones antes de elaborar y de mandar dicho cuestionario.

- Presentar con la máxima claridad posible los objetivos pretendidos en el cuestionario.
- Precisar las hipótesis, las preguntas que se hacen, lo que se cree saber sobre el tema..., antes de redactar el cuestionario, ya que será difícil obtener las respuestas a unas preguntas que no se hayan hecho con claridad.
- Reflexionar en la parte de las preguntas abiertas/cerradas en el cuestionario: las respuestas a las preguntas cerradas podrán ser cuantificadas pero corren el riesgo de ser menos ricas, las respuestas a las preguntas abiertas, por el contrario, serán más difíciles para sacarles partido, pero más ricas.
- Pensar que en lugar de algunas preguntas, se recojan medios de información que ya han sido planteados o que podrían serlo, con el fin que no parezca superfluo o inútil:
  - Documentos ya realizados sobre el tema.
  - Entrevistas con un pequeño grupo de personas que conocen el tema.
  - Observar el trabajo realizado en una u otra empresa...
- Planificar las diferentes fases del proyecto, elaboración del cuestionario, envío, restitución,..., con el fin de no ser desbordado/a por las mejoras o por el amontonamiento de informaciones a tratar.
- Prever las formas de restitución de la encuesta; es importante para que la circulación de la información no se haga en sentido único, de arriba a abajo, y que el Comité de Empresa Europeo no aparezca como una estructura que se conforma con "chupar información". La restitución, por el contrario, puede ser una ocasión para debatir unas estrategias en este terreno.

## 2.3.- UTILIZAR –APROVECHAR– LAS POSIBILIDADES DE FORMACIÓN

Los periodos de formación también pueden desempeñar un papel esencial en la recogida de información y en la definición de las estrategias de acción por parte de las y los miembros de los Comités de Empresas Europeos.

En efecto, en las sesiones de formación se pueden fijar unos objetivos directamente útiles a la actividad de las y los representantes de los trabajadores, por ejemplo:

- Intercambios de información sobre las grandes tendencias de la actividad productiva: organización del trabajo, cambios tecnológicos...
- La realización de consultas a trabajadoras y trabajadores en diferentes establecimientos sobre unos temas decididos en común.

- La discusión y la definición de estrategias de acción en el terreno de la salud y seguridad a nivel de grupos o de sectores profesionales.
- La difusión de información sobre las principales disposiciones comunitarias respecto a la salud y la seguridad.

La información también puede desempeñar un papel importante en la elaboración de un punto de vista común de las y los miembros de los comités de empresa de diferentes países en el reforzamiento de confianza en sí mismos, de la mejora de su conocimiento sobre la salud y seguridad en el trabajo.

Finalmente la evolución rápida del trabajo en sus diversos aspectos –tecnologías, materiales y equipamientos empleados, relaciones sociales, estructuración de empresas, organización del trabajo, participación de las y los asalariados– es un argumento suplementario para poner en marcha unas formaciones adaptadas a las necesidades de las y los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa Europeos.

**La formación en el sector de la construcción: "Normas de Pont Royal"**

Durante el curso de un seminario organizado conjuntamente por la Federación europea de los Trabajadores de la Madera, la Federación europea de las industrias de la Construcción y la Comunidad europea, en 1.993 en Pont Royal, un cierto número de normas para la educación y la formación en materia de la salud y seguridad han sido definidas.

Estas líneas de fuerza han sido elaboradas por un grupo de sindicalistas, de empresarios y expertos europeos para poner en marcha la Directiva de obras de la construcción temporales o móviles. Directiva 92/57/CE que concierne a las prescripciones mínimas a poner en marcha en las obras temporales o móviles.

Ellas constituyen una primera etapa hacia la definición de una política comunitaria de educación y de formación a la salud y seguridad y tienen vocación a ser utilizadas por las y los socios sociales en los Estados miembros como base de desarrollo de la educación y de la formación para la transposición de la Directiva.

Estas normas se declinan en función de las cinco enfocadas por la Directiva:

**1.-** Las y los trabajadores y sus representantes.

**2.-** Los empresarios y las y los trabajadores autónomos.

**3.-** Los contratistas, directores de proyectos, maestros de obras.

**4.-** Las y los coordinadores de obras en materia de salud y seguridad.

**5.-** Las y los especialistas en salud y seguridad.

Para cada uno de estos puntos, el documento define:

- El papel de cada cual, sus responsabilidades, sus competencias en salud/seguridad.
- Las necesidades de formación y los principios pedagógicos a poner en práctica.

## 2.4.- APROVECHAR LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

La salud y la seguridad en el trabajo han sido objeto de una reglamentación comunitaria importante. Con ello, disponemos de una fuente esencial para una aprensión común del entorno de trabajo a nivel europeo, la aplicación de la Directiva-marco comunitaria de 1.989 (89/391/CE) y de alguna de sus Directivas particulares suministra a los CEE los medios de abordar temas como:

- La información de las y los trabajadores y sus representantes sobre los riesgos.
- Su formación respecto a la salud y a la seguridad.
- La consulta realizada por el empresario concerniente a la evaluación de los riesgos, a la introducción de nuevas tecnologías,...
- Las formas de utilización de los equipamientos de trabajo.
- La protección de las y los trabajadores durante la utilización de sustancias peligrosas.

Suministramos –en el CAPITULO III– una lectura por tema de diversas Directivas comunitarias presentadas bajo forma de fichas de información.

## 2.5.- ACUDIR A LAS Y LOS EXPERTOS SINDICALES Y A LOS ORGANISMOS-RECURSOS

Las y los representantes de los trabajadores pueden acudir a ciertos organismos o personas-recursos en los diferentes países de la Unión europea que les pueden ayudar a recoger información o favorecer la cooperación entre sindicatos de diferentes países.

Es importante que las y los miembros de los Comités de Empresa Europeos tomen contacto con las federaciones nacionales o europeas de sus respectivos sectores para decidir la elección del organismo que mejor les ayudará en sus necesidades en el campo de la salud y seguridad en sus lugares de trabajo. También el BTS se pone a su disposición para proveerles indicaciones útiles en este terreno.

Hemos elaborado, en el CAPITULO IV, una lista de expertos sindicales y de institutos nacionales y comunitarios. Son los primeros puntos de referencia para constituir unas redes de información y de colaboración con las y los miembros de los Comités de Empresa Europoeos. Las y los expertos sindicalistas mencionados en la lista son las y los representantes de los trabajadores miembros, efectivos o suplentes del Comité consultivo para la salud, la seguridad y la higiene en los puestos de trabajo en la Comisión de las Comunidades europeas.

# 3.- UNA EXPERIENCIA TRANSNACIONAL EN EL SECTOR DE ASCENSORES

## 3.1.- EL CONTEXTO

La FEM (Federación Europea de la Metalurgia) organizó un seminario de formación sindical sobre la salud/seguridad en el sector de ascensores. Invitó a unas 40 delegadas y delegados que representaban a 13 países de los cuales 11 eran de la Unión europea y que provenían de 3 empresas multinacionales –Otis, Schindler y Konté– que se reparten el mercado europeo de los ascensores.

Este seminario constituía una ocasión privilegiada de encuentro de las y los delegados en el curso de la puesta en práctica de los CEE en cada una de estas multinacionales.

Fue también una primicia porque se trataba de establecer una dimensión transnacional entre las empresas de un mismo sector y que permitía estudiar las consecuencias directas de la utilización de un mismo tipo de equipamiento sobre la salud/seguridad.

El BTS estuvo estrechamente unido a la preparación de aquel encuentro, particularmente en sus aspectos metodológicos para la elaboración de un cuestionario transnacional, el empleo de las legislaciones comunitarias y de unas normas técnicas.

## 3.2.- EL CUESTIONARIO TRANSNACIONAL

Desde las primeras reuniones preparatorias, la necesidad de disponer de datos comunes, claros y unívocos sobre los aspectos salud/seguridad de las 3 empresas representadas se dejó sentir.

Desde entonces, la idea de una gestión de preguntas de las y los delegados que participaban en el seminario fue adoptada a través de un cuestionario. La gestión trataba, por una parte, en suministrar a las y los delegados de las empresas referidas una herramienta de conocimientos para organizar la circulación de información y, por otra parte, en establecer una primera base de información útil para las negociaciones de sus futuros Comités de Empresa Europeos, sin por ello depender de sus direcciones de empresa.

**Metodología**
El cuestionario salud/seguridad ha sido elaborado a partir de una metodología que se basa en dos distinciones especiales.

**Distinguir las fases de actividad de la empresa**
El acercamiento se apoya en las fases de actividad de la empresa que se puede identificar según sus características de base: fases de actividad según el producto fabricado o según el servicio prestado. Esta distinción permite evitar la dispersión de la información y de estructurar el cuestionario de forma coherente.

En el sector de los ascensores, el acercamiento se basa sobre las diferentes fases de vida del equipamiento, desde su construcción, su transporte y su puesta en servicio –montaje, instalación– hasta su utilización –reglaje, funcionamiento, limpieza, mantenimiento– y su desmontaje eventual –fuera de servicio–.

Hemos identificado tres fases de actividad: la ***instalación***, la ***puesta en servicio*** y el ***mantenimiento*** de los ascensores.

**Distinguir los datos objetivos de los datos subjetivos**

Los ***datos objetivos*** se refieren a la información cuantificable, con cifras, que pueda ser recogida en la empresa. Se trata de datos salud/seguridad de orden estadístico –accidentes, incidentes,...– producidos por la empresa, o bien por datos suministrados por las y los propios delegados sobre un fenómeno de una situación dada. De forma general, se trata de una información que trata sobre algo que se puede medir, que es habitualmente privilegiado en razón de la organización de la empresa y del acercamiento factorial de los riesgos en el trabajo.

Por el contrario, los ***datos subjetivos*** en cuanto a la salud/seguridad tratan de recoger las quejas y los comportamientos de las y los trabajadores frente a las molestias en el trabajo. Se trata de recoger su subjetividad tal como se pueda expresar individualmente –estrés, sufrimiento, dolores,...– o colectivamente –quejas, acciones colectivas inciadas principalmente por los sindicatos–. De forma general, se trata de reunir unos datos de carácter cualitativo.

**Estructura**

El cuestionario transnacional se compone de dos partes principales:

**Una ficha de identidad sectorial**. Es una ficha de referencia de los principales datos económicos de la empresa. Incluye los datos referidos a las filiaciones y a la subcontratación ***–datos que frecuentemente son descuidados y mal tomados en cuenta por los sindicatos de las empresas de las cuales parten las órdenes–***.

Es también una ficha de referencia de las principales condiciones de empleo: evolución de los efectivos en los tres últimos años, formación y cualificación del personal –incluidos los contratos atípicos–.

**Una ficha de referencia de daños y perjuicios**

Es una ficha que intenta identificar las principales situaciones peligrosas y los riesgos a los cuales las y los trabajadores están expuestos durante las diferentes fases de actividades definidas.

Para alcanzar este resultado cada fase de actividad elabora primeramente una información global basada en unos datos, tanto objetivos –estadísticos...– como subjetivos –quejas, reacciones sindicales...–.

Seguidamente se procede a la localización de los ***principales perjuicios***, en función de su origen: físico –caída, golpe, quemadura...–, químico o biológico –polvo, humos, sustancias peligrosas...– o psicosocial –presión temporal, falta de información/formación...–.

Finalmente, las situaciones de trabajo más representativas de la actividad de las y los trabajadores expuestos a los perjuicios quedan descritas. Se toma en cuenta el entorno de trabajo –accesos a los puestos...–, desarrollo del trabajo en el tiempo –caso de urgencia, coactividad...– o sus características psico-sociales –los modos de cooperación, de comunicación...–.

La ficha de referencia de los daños se inscribe en una gestión global de evaluación de los riesgos correspondiente a la Directiva-marco (89/391/CE) y a la Directiva sobre la utilización de los equipamientos de trabajo (89/655/CE).

## 3.3.- LOS RESULTADOS

Aunque las respuestas al cuestionario no hayan podido ser explotadas de forma sistemática, han permitido al seminario extraer unos temas y unas reivindicaciones comunes en el sector de los ascensores. Por otra parte han contribuido a identificar las disposiciones legislativas europeas aplicables a los perjuicios localizados.

**Los aspectos salud/seguridad retenidos por prioridad:**

- Reivindicaciones comunes exigidas a ***nivel transnacional*** para:
  - Mejorar el acceso a los lugares de intervención y situaciones de trabajo aislado.
  - Reconocimiento de una habilitación y de una formación específica.
- Reivindicaciones comunes exigidas a ***nivel nacional*** para:
  - Una disminución de la penosidad de las manipulaciones manuales.
  - Limitación del tiempo de trabajo –horario–.
  - Acceso a las normas europeas empleadas para intervenir en los ascensores.

**Principales Directivas europeas relativas a lo expuesto:**

- **Artículo 118A:**
  - Utilización de equipamientos de trabajo (89/655/CE)
  - Manipulación manual de cargas pesadas (90/269/CE)
  - Obras de la construcción temporales o móviles (82/57/CE)
- **Artículo 100A:**
  - Ascensores (95/16/CE)
  - Máquinas (89/392/CE)
  - Productos de construcción (89/106/CE)

## 3.4.- CONCLUSIONES

Las conclusiones del seminario se situaron netamente en el contexto de la puesta en práctica de unos Comités de Empresa Europeos y de demandas de negociaciones de empresa que traten sobre los temas más sensibles.

Dos reivindicaciones importantes fueron dirigidas a las autoridades públicas europeas:

**Reconocimiento de una habilitación y de una formación específicas**
Los ascensores forman en Europa una categoría de equipamientos con riesgos específicos y muy identificados. Para las y los delegados sindicales, es innegable que las operaciones de mantenimiento o de reparación de los ascensores necesitan de unas y unos operarios con una cualificación, unos conocimientos y una formación específicos y desean hacerlos reconocer oficialmente. Es el motivo por el cual ellos y ellas han pedido que las Directivas europeas en preparación den un contenido mínimo a las nociones ya existentes pero imprecisas "de habilitación específica" y de "formación adecuada".

**Situaciones en un trabajo aislado con riesgos**
Estos debates afectaban a la propia organización del trabajo, que puede variar de un país a otro según la legislación existente y según el tipo de intervención en los ascensores. Las y los reparadores, efectivamente, intervienen solos en la mayoría del tiempo, para reglar, limpiar, o cualquier otro trabajo de mantenimiento de unos ascensores de todos los tipos en caso de urgencia, en elementos en movimiento o unos sistemas de seguridad complejos, que necesitan unas medidas de protección reforzadas.

Frente a estas situaciones de alto riesgo, las y los delegados sindicales pidieron soluciones adaptadas, como por ejemplo, la presencia de una segunda persona con la cual una comunicación existente pueda asegurar el salvamento del operario. Fue el motivo por lo que las y los delegados también pidieron oficialmente que esta precaución figurara en la modificación de la Directiva referente a a la utilización de equipos de trabajo (89/655/CE) que en aquella época se encontraba elaborándose.

# ANEXO

## CUESTIONARIO: SALUD/SEGURIDAD PARA EL SECTOR DE LOS ASCENSORES

**Presentación** Este cuestionario va dirigido a las y los delegados de las empresas Otis, Schindler, Kone, así como a las y los secretarios sindicales del sector de los ascensores que participan en el seminario de formación sobre la salud/seguridad en el trabajo.

Su objetivo es doble: Por una parte, reunir la experiencia de las y los participantes y comprender sus necesidades, habiendo sido los resultados del cuestionario debatidos desde el primer día del seminario; por otra parte, introducir una base de trabajo en el contenido de la formación proyectada.
El cuestionario fue elaborado por la FEM y el BTS con aportación pedagógica del ASE.

Hemos seleccionado dos fases de actividad entre las diferentes fases del sector: construcción–fabricación, instalación–puesta en servicio, mantenimiento, renovación: se trata esencialmente de poner en evidencia las condiciones peculiares de trabajo en la fase de instalación y de puesta en servicio de los ascensores por una parte, y en la fase de mantenimiento de esos mismos ascensores por otra parte.

Para ello, el cuestionario se compone de tres niveles de preguntas:

A.- La empresa.

B.- El sector de los ascensores.

C.- El nivel legislativo.

A primera vista, el número de preguntas planteadas puede parecer impresionante, pero de cuanta más información dispongamos, más rico el intercambio de información entre las y los participantes. Por ello os proponemos proceder de la siguiente forma para rellenar el cuestionario:

- **La parte A: la empresa**
  Referencia de las condiciones de empleo y de trabajo de la actividad de las y los trabajadores expuestos a perjuicios físicos o psíquicos por culpa de su trabajo. ***A rellenar por las y los delegados de las empresas Otis, Schindler y Kone, en la medida de sus conocimientos***.

- **La parte B: el sector de los ascensores**
  Referencia de los aspectos salud/seguridad en las convenciones colectivas ya existentes y las normas técnicas empleadas.

- **C. El nivel legislativo**
  Referencia del lugar y del papel desempeñado por parte de las autoridades públicas respecto a la instalación, puesta en servicio, mantenimiento de los ascensores. ***Se precisa rellenar, en primer lugar, por las y los secretarios sindicales del sector.*** No obstante, es evidente que las y los delegados de las empresas referidas contestarán igualmente a las preguntas de las partes B y C, en la medida de sus conocimientos.

## CUESTIONARIO SALUD/SEGURIDAD PARA EL SECTOR DE ASCENSORES

Apellidos ..... Nombre.....

Profesión.....

Función sindical..... Federación o sindicato.....

Empresa.....

Dirección de la empresa.....

## A. EMPRESA

### *1.- CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA EN LA QUE USTED TRABAJA*

1.1.1 Efectivo:
1.1.2 Facturación:
1.1.3 % del Mercado:

| | | N° de ascensores año | N° centros y ascensores |
|---|---|---|---|
| 1.2 Subcontratación | Instalación | Puesta en servicio | Mantenimiento |

1.2.1 Número de horas/año:
1.2.2 Y/o facturación:

### *2.- CONOCIMIENTO GENERAL DEL GRUPO (SEGÚN DATOS QUE DISPONGA)*

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2.1 Sociedad matriz | Instalación | Puesta en servicio | Mantenimiento |

2..1.1 Efectivo:
2.1.2. Facturación:
2.1.3. % del Mercado:

| | | N° de ascensores/año: | N° de centros y ascensores: |
|---|---|---|---|
| 2.2 Filiales y subfiliales de la sociedad | Instalación | Puesta en servicio | Mantenimiento |

a. Razón Social:
a.1. Efectivo:
a.2. Facturación:
b. Razón Social:
b.1. Efectivo:
b.2 Facturación:
(Reproduzca y rellene el mismo cuadro para otras filiales)

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2.3 1.2 Subcontratación | Instalación | Puesta en servicio | Mantenimiento |

2.3.1 Número de horas/año:
2.3.2 Y/o facturación:

**A.-** La empresa

**B.-** El sector de los ascensores

**C.-** El nivel legislativo

A primera vista, el número de preguntas planteadas puede parecer impresionante, pero de cuanta más información dispongamos, más rico será el intercambio de información entre los participantes. Por ello os proponemos de proceder de la siguiente forma para rellenar el cuestionario:

- La parte A, la empresa: referencia de las condiciones de empleo y de trabajo de la actividad de las y los trabajadores expuestos a perjuicios físicos o psíquicos por culpa de su trabajo –a rellenar por las y los delegados de las empresas Otis, Schindler y Kone– en la medida de sus conocimientos.
- La parte B, el sector de los ascensores: referencia de los aspectos salud/seguridad en los convenios colectivos ya existentes y las normas técnicas empleadas.
- La parte C, el nivel legislativo: Referencia del lugar y del papel desempeñado por parte de las autoridades públicas respecto a la instalación, puesta en servicio y mantenimiento de los ascensores, se precisa rellenar, en primer lugar, por las y los secretarios sindicales del sector. No obstante, es evidente que las y los delegados de las empresas referidas contestarán igualmente a las preguntas de las partes B y C, en las medidas de sus conocimientos.

## *3.- TENDENCIAS Y EVOLUCIONES*

### 3.1.- Evolución de los efectivos

3.1.1 ¿Hay una evolución significativa de los efectivos? (Si es posible precise la rotación de obra, el recurso eventual a las y los trabajadores interinos, a los trabajos precarios. Detalle los despidos a las contrataciones de los 2 ó 3 últimos años).

### 3.2.- Formación y cualificación del personal

3.2.1 ¿Existe un centro de formación asequible? (Precisar la importancia y las condiciones de acceso).

3.2.2 ¿Recibe el personal una formación inicial especializada según la actividad? (Instalación, puesta en servicio, mantenimiento).

3.2.3 ¿Recibe el personal una formación permanente en su especialidad? (Eléctrica, mecánica, hidraúlica, electrónica)

### 3.3.- Calidad

3.3.1 ¿Existe un sistema calidad? (Ejemplo, ISO 9.000)

3.3.2 ¿Qué aplicación o qué evolución?

### 3.4.- Subcontratación

3.4.1 ¿Cuales son los motivos de la subcontratación y su relaciones mutuas?

*4.- CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA*

**4.1.- ¿Cuáles son los aspectos salud/seguridad respeto a la instalación, a la puesta en servicio, al mantenimiento?**

**4.2.- ¿Cuál es la aplicación real del acuerdo? (Poner ejemplos)**

*5.- RECOPILACIÓN DE DATOS ÚTILES*

**5.1.- Estadísticas disponibles (según la fase de actividad)**

- Reunir los datos cuantificables –cuantitativos–: accidentes de trabajo, enfermedades por causa del trabajo, frecuencia y gravedad, invalidez precoz, límites de edad o de sexo para ocupar ciertos puestos de trabajo.

- Añadir en lo posible, los incidentes, las disfunciones representativas de la actividad real.

5.1.1 Instalación.
5.1.2 Puesta en servicio.
5.1.3 Mantenimiento.

**5.2.- Quejas de las y los trabajadores y reacciones sindicales**

- Reunir las quejas y los comportamientos que expresan la carga de trabajo y los daños que afectan a las y los trabajadores (estrés, transtornos diversos, consumo de medicamentos, de alcohol, de drogas, las actitudes defensivas y las acciones colectivas iniciadas por el sindicato).

*6.- LOCALIZACIÓN DE LOS DAÑOS, MOLESTIAS ¿Cuáles son los daños más importantes?*

**6.1.- En periodo de instalación**
**6.2.- En periodo de la puesta en marcha**
**6.3.- En periodo de mantenimiento**

Para facilitar esta localización, se puede clasificar los daños según su origen:

- Origen físico: caida, golpe, electrocución, quemaduras, vibración etcétera.

- Origen químico o biológico: presiones temporales elevadas, formación inapropiada, falta de información necesaria, falta de apoyo o de autonomía, no tener en cuenta la experiencia adquirida, control jerárquico etcétera.

- Origen psico-social: los polvos, los humos, los lubrificantes, las sustancias peligrosas –amianto...– etcétera.

*7.- IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES CON RIESGOS (Detallar las situaciones de trabajo de la actividad de las y los trabajadores expuestos a daños)*

**7.1.- En periodos de instalación y de puesta en servicio**

- Manipulación
- Almacenaje
- Montaje
- Maniobras de pruebas
- Verificación
- Control
- etcétera

**7.2.- En periodo de mantenimiento**

- Diagnóstico
- Reparación
- Reglaje
- Socorro
- Engrase
- Limpieza
- Etcétera

Para favorecer esta descripción se puede tener en cuenta:

- El entorno y los lugares de trabajo: sitios específicos de instalación, los locales de trabajo y sus accesos.
- Formas de intervención: la vigilancia, los casos de urgencia y de alerta, las situaciones de sustitución o de cambios de equipamientos, las coactividades, los trabajos superpuestos, las fases de interferencias peligrosas.
- Las firmas de cooperación o de comunicación: trabajo aislado, la composición de los equipos, la posibilidad de un apoyo logístico, las situaciones de contratación, la transmisión de consignas, etcétera.

*8.- IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES CON RIESGOS*

**8.1.- Composición de los servicios de prevención (números de miembros, competencias, pluridisciplinaridad).**
**8.2.- ¿Cuáles son su función y sus prioridades? (Protección individual/colectiva)**
**8.3.- ¿Qué influencias tiene en la elaboración de los programas de formación? ¿llegado el caso, alguna relación con el centro de formación?**
**8.4.- ¿Qué función desempeñan las y los representantes de los trabajadores?**
**8.5.- ¿Se ha elaborado una evaluación, un mapa de los riesgos?**

## B. EL SECTOR DE LOS ASCENSORES

### *1.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR*

**1.1.- ¿Existe un convenio colectivo que se aplique a las empresas del sector de ascensores?**

**1.2.- ¿Cómo se encuentra la salud/seguridad en los periodos de: instalación, puesta en servicio y mantenimiento?**

**1.3.- ¿Cuál es la aplicación real del acuerdo? (poner ejemplos)**

### *2.- NORMAS TÉCNICAS EMPLEADAS*

**2.1.- Dar las referencias de las principales normas técnicas empleadas**

2.1.1 Para la instalación

2.1.2 Para la puesta en servicio

2.1.3 Para el matenimiento

**2.2.- ¿Cuál es el grado de implicación del sector en los trabajos para buscar normas europeas? (empresarios y sindicatos)**

**2.3.- Más concretamente ¿Cuál es la participación para la revisión de las normas desde: EN 81-1 a EN 81-3?**

## C. LOS ASPECTOS LEGISLATIVOS

Preguntas relacionadas en el papel desempeñado por las autoridades públicas de cada país respecto al sector de los ascensores.

1.- **¿Existen legislaciones o reglamentos específicos para las actividades del sector de los ascensores?** (Ejemplo: prohibición de puesto de trabajo aislado, mantenimiento periódico, etcétera)

2.- **¿Existe la obligación de** poseer una licencia, una certificación, una autorización o un conocimiento especial para la empresa que se dedica a la instalación o al mantenimiento de ascensores?

3.- **Comprobación de** la conformidad: precisar la naturaleza y la importancia del o los organismos encargados de esta verificación por las autoridades nacionales.

# LAS DIRECTIVAS EUROPEAS: FUNDAMENTO DE UN LENGUAJE COMÚN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

## 1.- INTRODUCCIÓN

El campo de la salud/seguridad queda, en los lugares de trabajo, cubierto especialmente por unas Directivas basadas en el Art. 118A del Tratado de la Unión europea. Esto implica que ellas constituyen una base mínima que nos lleva a unas diferencias sensibles de transposición y de aplicación entre los Estados miembros. Estas diferencias conducen igualmente a una organización de sistemas de prevención extremadamente variada en uno y otro país de la Unión europea.

Algunas exigencias relacionadas con los productos químicos y los equipamientos de trabajo son cubiertos por las Directivas del artículo 100A en el marco de la puesta en práctica del Mercado único. Estas Directivas, por lo general, implican una armonización total. Esto significa que, salvo para las situaciones previstas por el Tratado, los Estados miembros no pueden poner exigencias suplementarias a la salida en el mercado de estos productos y equipos. No obstante, en este mismo terreno, existen unas diferencias de interpretación entre los Estados miembros.

Las Directivas europeas constituyen no obstante la principal referencia para la elaboración de un lenguaje común en materia de prevención de los riesgos y de mejora en el trabajo. Pueden servir de punto de partida al diálogo social, a la aplicación convergente de las exigencias en materia de prevención y, en algunos países, un avance con relación a su legislación en vigor.

El BTS ha localizado las exigencias más esenciales contenidas en las Directivas sobre diferentes temáticas y ha identificado unas exigencias complementarias en unas fichas informativas. Se trata de indicaciones esenciales para una lectura transversal de las diversas disposiciones comunitarias y no de una lista sistemática y exhaustiva de las prescripciones europeas que existen.

Los temas quedan agrupados en base a las preguntas formuladas hasta el presente al BTS:

- Los procedimientos y las modalidades de información, de consulta y de participación: la Directiva-marco, art. 3.2 –a continuación–.

Lo relacionado con los derechos de las y los representantes de los trabajadores en la participación es objeto de un análisis comparativo en los diferentes países de la Unión europea: ver capítulo IV.

- La organización de la Prevención y los recursos disponibles a nivel de la empresa: los servicios de prevención, ficha nº 1.

- Los riesgos, las situaciones y los procedimientos de trabajo:
  - Los riesgos: agentes químicos, ficha nº 2, agentes físicos-ruido, ficha nº 3, equipos de trabajo, equipos de pantallas de visualización, ficha nº 4 y máquinas, ficha nº 5.
  - Los procesos de trabajo: el mantenimiento, ficha nº 6.

## 2.- LA DIRECTIVA-MARCO: UNA PIEDRA ANGULAR DEL DERECHO SOCIAL EUROPEO

La Directiva-marco de 1.989 es el acto legislativo más importante respecto a la salud y la seguridad que haya sido adoptada en el marco de la Acta Unica. Esta Directiva constituye la piedra angular de todas las exigencias en materia de prevención de todos los riesgos en los puestos de trabajo. Se aplica a todos los sectores, privados y públicos, y por ello a todas y todos los trabajadores. Tan sólo existen muy pocas excepciones.

Su función clave es que fija unos principios –**Normas**– sobre la protección de la salud y la seguridad de las y los trabajadores. Estas Normas conciernen, entre otros, la definición de la salud/seguridad, la naturaleza de la prevención de los riesgos profesionales así como la función de las y los trabajadores y de sus representantes.

Finalmente, la Directiva-marco es importante porque obliga a los empresarios a tomar las medidas necesarias para proteger la salud/seguridad de las y los trabajadores teniendo en cuenta unos principios de prevención ya enunciados.

La Directiva-marco sirve de referencia para la mayoría de las demás Directivas en el terreno de la salud/seguridad de las y los trabajadores en los lugares de trabajo. Esta función explica su denominación. Hasta el momento 13 Directivas han sido adoptadas sobre la base de la Directiva-marco de 1.989.

Con relación a la Directiva-marco, las disposiciones de las Directivas particulares contienen unas prescripciones más rigurosas y/o más específicas. Así, los principios generales formulados en la Directiva-marco también se aplican en el campo cubierto por las Directivas particulares, salvo cuando estas últimas preveen un nivel de protección más elevado.

**Directivas particulares adaptadas sobre la base de la Directiva-marco de 1.989** (a Julio de 1.996)

| Directiva | Referencia | Fecha de adopción | Fecha aplicación |
|---|---|---|---|
| Lugares de trabajo | 89/654/CE | 30/11/89 | 31/12/92 |
| Empleo de equipos de trabajo | 89/655/CE | 30/11/89 | 31/12/92 |
| Directiva modificada en 1.995 | 95/63/CE | 5/12/95 | 5/12/98 |
| Empleos de equipos de protección individual | 89/656/CE | 30/11/89 | 31/12/92 |
| Manipulación de cargas pesadas | 90/269/CE | 29/05/90 | 31/12/92 |
| Trabajos ante pantallas de visualización | 90/270/CE | 29/05/90 | 31/12/92 |
| Agentes cancerígenos | 90/394/CE | 28/06/90 | 31/12/92 |
| Agentes bilológicos | 90/679/CE | 26/11/90 | 20/11/93 |
| Obras temporales o móviles | 92/57/CE | 24/06/92 | 31/12/93 |
| Señalización en el trabajo | 92/58/CE | 24/06/92 | 24/06/94 |
| Protección de mujeres embarazadas | 92/85/CE | 19/10/92 | 19/10/94 |
| Industrias extractivas, perforación.... | 92/91/CE | 03/11/92 | 03/11/94 |
| Industrias extractivas, minas y canteras | 92/104/CE | 03/12/92 | 03/12/94 |
| Barcos de pesca | 93/103/CE | 23/11/93 | 23/11/95 |

## 2.1.- LAS DISPOSICIONES DE LA DIRECTIVA-MARCO

Los principios más importantes para los intereses de las y los trabajadores formulados en la Directiva-marco de 1.989 y sus Directivas particulares son las siguientes:

- **Responsabilidad general del empresario**
  Es responsabilidad del empresario garantizar la seguridad y la salud de las y los asalariados en el lugar de trabajo. Queda claramente especificado que el empresario tomará las medidas necesarias a tal efecto y tenderá a mejorar las situaciones existentes. Debe poner en práctica una organización y los medios necesarios.

- **No subordinación a consideraciones puramente económicas**
  El objetivo de mejorar la salud y a seguridad de las y los trabajadores no debe estar supeditado a consideraciones puramente económicas.

- **Un concepto incrementado de la salud y la seguridad en el puesto de trabajo.**
  La Directiva-marco concierne explícitamente a la seguridad y salud de las y los trabajadores para todo lo que está unido al trabajo. Cubre pues, a la vez, los riesgos derivados del empleo de sustancias químicas, físicas y biológicas y los aspectos unidos a la organización y al contenido del trabajo. Así, el estrés mental y el bienestar en el trabajo provienen de esta Directiva, aunque estos conceptos no estén directamente mencionados.

- **Prevención desde el principio**
  El empresario tiene la obligación de evitar los riesgos profesionales y de accidentes. Debe aplicar los principios generales de prevención y, sobre todo, el principio según el cual los riesgos deben ser eliminados en su origen. Esto significa que las sustancias, los materiales, los procesos y las máquinas peligrosas deben ser sustituidos por sustancias, materiales... no peligrosos o menos peligrosos. Igualmente, ello implica que las medidas de prevención colectiva deben primar sobre las medidas de prevención individual.

- **Adaptación del trabajo a la persona**
  Las funciones generales de prevención marcan igualmente que el empresario debe adaptar el trabajo a la persona, tanto en el puesto de trabajo, de elección del equipamiento, o de elección de los métodos de trabajo y de producción.

- **Integración de los progresos técnicos y científicos**
  Las medidas de prevención tomadas por el empresario deben ser integradas a todas las actividades y a todos los niveles de la empresa.

- **Evaluación de los riesgos**
  La Directiva-marco al igual que la Directiva referida a las mujeres embarazadas, estipula que el empresario debe proceder a una evaluación de los riesgos que van unidos a la seguridad/salud en el trabajo y elaborar una documentada evaluación de los riesgos que debe formar parte integrante de las decisiones que conciernen las medidas de prevención a tomar en el lugar de trabajo.

- **Cooperación entre empresarios**
  En el caso de que varias empresas estén presentes en un mismo lugar de trabajo, los empresarios deben cooperar e informar de ello a las y los trabajadores y/o a sus representantes (para los lugares de trabajos temporales, ver también las disposiciones de la Directiva particular 92/57/CE relativa a las obras de la construcción temporales o móviles.

- **Nuevas tecnologías**
  La planificación y la introducción de nuevas tecnologías deben ser objeto de consulta a las y los trabajadores y/o a sus representantes respecto a las consecuencias sobre la salud y la seguridad teniendo en cuenta la elección del equipamiento, de las condiciones de trabajo y de los factores ambientales en el trabajo.

- **Información a las y los trabajadores**
  Las y los trabajadores y/o sus representantes deben ser informados por el empresario de los riesgos que pueden poner en peligro su salud o su seguridad así como de las medidas necesarias para reducir o eliminar esos riesgos. Este derecho queda confirmado y especificado en grados variables en todas las Directivas comunitarias relativas al trabajo.

La evaluación de los riesgos debe ser transmitida a las y los representantes de los trabajadores por parte del empresario.

- **Participación y consulta a las y los trabajadores**
  El empresario debe consultar a las y los trabajadores y/o a sus representantes y permitirles participar en cualquier cuestión relativa a la salud y la seguridad en el trabajo.

La obligación de consulta a las y los trabajadores y/o a sus representantes queda categóricamente especificada en el momento de la planificación y de la introducción de nuevas tecnologías.

- **Formación de las y los trabajadores**
  Es responsabilidad del empresario para que cada trabajador y trabajadora reciba una formación adecuada respecto a la salud y la seguridad. Esta formación no debe correr a cargo de las y los trabajadores y deberá realizarlo durante las horas de trabajo.

- **Vigilancia de la salud**
  Cada trabajador y trabajadora tiene el derecho a una vigilancia de la salud en intervalos periódicos –reconocimientos médicos–, pero no es necesariamente el empresario el único responsable. La organización de las medidas de vigilancia competen a las legislaciones nacionales.

- **Derecho de parar el trabajo**
  La Directiva-marco subraya que las y los trabajadores tienen el derecho de parar el trabajo o de abandonar su puesto en caso de peligro grave, inminente e inevitable y ello, claro está, sin sufrir ningún perjuicio.

- **Las obligaciones de las y los trabajadores**
  Cada trabajador y trabajadora, no solamente es responsable de su propia seguridad y salud, también lo es de aquellas otras personas que puedan resultar perjudicadas por sus actividades en el trabajo.

## 2.2.- LOS COMENTARIOS Y POSICIONAMIENTOS DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES)

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) preconiza una estrategia de la seguridad y salud fundada en una prevención de los riesgos profesionales en su origen. Considera que en ningún caso, la compensación económica deba sustituir la prevención.

La CES considera que la Directiva-marco es un paso importante hacia una mejora de la legislación respecto a las condiciones de trabajo en los Estados miembros de la Unión. Estima, no obstante, que la Directiva debiera ser más precisa sobre numerosos puntos:

- El derecho de todas y todos los trabajadores a ser representados, cualesquiera que sean la importancia de la empresa y del sector.

- El derecho para las y los trabajadores y sus representantes obtener toda la información concerniente al mundo del trabajo y recurrir a los expertos.

- Unas disposiciones garantizando la independencia y la pluridisciplinaridad de los servicios de prevención.

# FICHA 1: LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

## PROBLEMA

Las actividades referidas a la prevención de los riesgos profesionales deben estar organizadas y disponer de los medios necesarios –incluidos conocimientos profesionales– El objetivo es eliminar o controlar los riesgos y mejorar constantemente las condiciones de trabajo.

Incluso después de la puesta en práctica de la Directiva-marco, se constata que numerosos y numerosas trabajadoras no se benefician de los servicios de prevención.

## DISPOSICIONES DE LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

El empresario deberá tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de la seguridad y salud de las y los trabajadores. Deberá, para cumplir con sus obligaciones, disponer de servicios de protección y de prevención.

Estos servicios deben atañer a todas y todos los trabajadores.

El establecer un servicio de prevención, no exime de ninguna manera al empresario de sus responsabilidades en el terreno de la salud y la seguridad.

Las y los trabajadores y/o sus representantes deben ser consultados para la designación de las y los trabajadores y de los servicios competentes. Serán consultados y consultadas con antelación y en horas de trabajo.

Las y los trabajadores y/o sus representantes deben participar en la definición de las actividades que ven unidas a la prevención de los riesgos en el trabajo.

Las y los representantes de los trabajadores deben recibir la información que dinama de los servicios de prevención.

La legislación nacional y/o la práctica pueden permitir a las y los trabajadores y/o a sus representantes recurrir a una autoridad responsable si consideran que los servicios establecidos son insuficientes para garantizar su seguridad y salud.

## COMENTARIOS Y POSICIONES DE LOS SINDICATOS

La participación de las y los representantes de los trabajadores, que desempeña una función específica respecto a la salud y seguridad, debe ser obligatoriamente organizada en

el seno de la empresa, para acudir con garantías a los debates y poder desempeñar sus actividades.

Las y los trabajadores designados por el empresario no pueden en ninguno de los casos sustituir a las y los representantes de los trabajadores elegidos o designados por las y los propios trabajadores o por sus sindicatos.

Los servicios de prevención deben desarrollar sus actividades con total independencia sin ser sometidos a los intereses económicos de la empresa.

Es preciso definir claramente su misión y excluir todo control de absentismo. Su misión de prevención no puede, en ningún caso, ser sustituido por la selección médica en el momento de la contratación.

Los servicios de prevención deben ser multi-disciplinarios y sus actividades deben ser inter-disciplinarias.

Las y los trabajadores deben ser consultados sobre cualquier decisión referente a los objetivos, las obligaciones, los recursos etcétera de los servicios de prevención.

Las y los trabajadores deben tener el derecho de consultar a expertos exteriores, reconocidos por los sindicatos para todas las cuestiones relacionadas con la prevención.

## PRINCIPIOS

Los servicios de prevención deben ser organizados sobre la base de los siguientes principios:

- Ser multi-disciplinarios.
- Integrar un concepto amplio de la salud en el trabajo.
- Garantizar la participación de las y los trabajadores a la prevención de los riesgos.
- Desarrollar un conjunto coherente de prevención, que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Garantizar el intercambio de buena práctica en materia de prevención a nivel de la empresa e integrar la experiencia adquirida.
- Que la prevención se aplique al conjunto de las y los trabajadores.

**Referencias:** Directiva-marco: Directiva 89/391/ce del Consejo del 12/06/89. Convenio de la OIT nº 161 y Recomendación nº 171 de la OIT.

# FICHA 2: LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS Y LOS PRODUCTOS PELIGROSOS

## PROBLEMA

El 25% de las y los trabajadores de la Unión europea inhalan sustancias o productos peligrosos.

El 15% manipulan sustancias o productos peligrosos.

Existe en el mercado europeo más de 100.000 sustancias químicas y aproximadamente 1 millón de preparaciones químicas. Algunas de ellas están reconocidas como peligrosas, otras son susceptibles de serlo.

Uno de los problemas más importantes es la falta de información concerniente a la composición o a los efectos eventuales sobre la salud de la mayoría de las preparaciones.

Unos efectos dañinos para la salud, inmediatos o largo plazo, pueden ser causados por la contaminación del aire tanto en el lugar de trabajo como en el medio ambiente exterior. Ciertos tipos de contaminación pueden incluso engendrar accidentes (incendios, explosiones...).

Los efectos para la salud de las sustancias químicas peligrosas dependen de la dosis absorbida, siendo ésta de varios factores: la composición, las propiedades, la concentración, el tiempo de exposición, la forma de penetración en el cuerpo y la penosidad del trabajo.

## DISPOSICIONES DE LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

Actualmente, no hay ninguna Directiva comunitaria que fije unas obligaciones para los empresarios referente al conjunto de los agentes químicos. La Directiva 80/1107/CE impone una norma general cuando los Estados miembros adoptan unas disposiciones específicas para un agente químico, biológico o físico. La Directiva 90/394/CE, que es una Directiva particular de la Directiva-marco 89/391/CE, fija una serie de obligaciones para los empresarios, pero únicamente en lo referente a los agentes cancerígenos.

En esta hoja informamos de las obligaciones generales de los empresarios, ateniéndonos a la proposición modificada de la Directiva relativa a la protección de las y los trabajadores contra los agentes químicos (documento COM (94) 230 final, D.O.C.E. nº (191/7 del 14 de Julio de 1.994).

Los riesgos derivados de los agentes químicos deben ser suprimidos o reducidos, principalmente eliminando el riesgo en su origen o tratando de reducir al máximo el riesgo con

medidas de protección colectiva, particularmente con tecnologías más limpias y con otras medidas de organización y técnicas.

La formación y emisión de sustancias peligrosas en el aire deben ser combatidas en su origen.

Las sustancias cancerígenas clasificadas "R45" (puede causar el cáncer) deben ser sustituidas por unas sustancias no peligrosas para la salud y seguridad de las y los trabajadores.

El empresario deberá identificar, en un documento de seguridad y de salud, cualquier riesgo derivado de las propiedades dañinas de los agentes químicos, del nivel de exposición y de las condiciones de trabajo con productos químicos.

El empresario debe igualmente indicar en este documento:

- Las medidas preventivas que se han tomado para preservar la salud y la seguridad de las y los trabajadores.
- Los métodos de trabajo.
- Una lista actualizada de los agentes químicos empleados.

El empresario debe velar a que todo trabajador y trabajadora expuesta a ciertos agentes, particularmente peligrosos, sea objeto –si lo desea el interesado/a– de un seguimiento médico y si sufre de una anomalía que resulta ser de la exposición ante una sustancia química, debe tomar en cuenta la opinión del médico o de la autoridad médica y elaborar una vigilancia continua. El médico o la autoridad médica informará personalmente al trabajador/a de los resultados del seguimiento médico.

Las y los trabajadores deben estar informados del contenido del documento de seguridad.

Las y los trabajadores y/o sus representantes reciben unas informaciones, adaptadas a sus necesidades, sobre los agentes químicos y sobre las medidas a tomar con el fin de protegerse.

El empresario debe informar y consultar a las y los trabajadores y/o a sus representantes sobre todas las cuestiones relativas a la presencia de sustancias peligrosas en el aire en el centro de trabajo.

Los recipientes y tuberías empleadas por agentes químicos llevarán una señalización de seguridad.

El proveedor deberá etiquetar todos los embalajes que contienen una sustancia peligrosa con unos símbolos de peligro y unas indicaciones normalizadas que definan los riesgos concretamente unidos al empleo de la sustancia.

El fabricante, el importador o el distribuidor de una preparación peligrosa deberá entregar a su cliente una ficha de seguridad. En ella encontrará la información necesaria para la protección de la persona y del entorno natural. Estas fichas estarán a disposición de las y los trabajadores o de sus representantes si ellos las piden.

## COMENTARIOS Y POSICIONES DE LOS SINDICATOS

Es indispensable adoptar una Directiva que especifique las obligaciones generales de los empresarios concerniente a la utilización de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Unicamente se emplearán las sustancias químicas de las que se disponga de una información que permita garantizar la protección de las personas y del entorno natural.

Toda exposición injustificada a las sustancias químicas y a los productos peligrosos deberá ser evitada.

Los valores límites de exposición deben basarse en unos criterios de la salud e incluir unos factores de seguridad. Deben llevar los datos técnicos y científicos más recientes.

Los valores límites de exposición son empleados en la medida en que ellos favorecen las condiciones de trabajo de una parte muy importante de las y los trabajadores que están expuestos a unos riesgos y en la medida en que contribuyen a la reducción de tales riesgos.

El empleo de un equipo de protección individual sólo se considerará después de que hayan sido aplicadas todas las medidas de prevención colectiva.

Un seguimiento de la salud no puede de ninguna manera sustituir a unas medidas de prevención reales.

En lo referente al etiquetaje de las sustancias y de las preparaciones peligrosas, el comprador, es decir, el empresario, deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

- Una etiqueta no puede ser considerada como una información suficiente para la elección o la sustitución de sustancias químicas o de materiales. El proveedor debe suministrar la información complementaria.
- Algunas propiedades importantes de las sustancias y de las preparaciones, la volatilidad por ejemplo, no siempre están tenidas en cuenta en el momento de la clasificación y del etiquetaje.
- El hecho de que la etiqueta de una sustancia lleve uno o varios símbolos de peligro no significa que la sustancia no presente otros riesgos para la salud que los que vienen indicados.
- El hecho de que una sustancia no lleve el símbolo de peligro no significa que sea inofensiva.

Para redactar su propio documento informativo referente a la seguridad del puesto de trabajo, el empresario deberá incluir la información del proveedor relativa a la seguridad de utilización de las preparaciones químicas en la empresa.

## PRINCIPIOS - NORMAS

El siguiente programa indica en diez puntos las etapas de prevención de los riesgos que van unidos al empleo de sustancias químicas y/o de productos peligrosos:

1.- Sustitución o eliminación (una sustitución puede implicar la introducción de unos nuevos productos químicos o de nuevos métodos o de una reorganización de procesos de trabajo).

2.- Aislamiento del, procedimiento o instalación, origen de la contaminación.

3.- Limitación del número de personas expuestas a las sustancias peligrosas.

4.- Modificación de las características físicas de las sustancias químicas o de los productos.

5.- Aspiración local. Lucha contra la contaminación del aire.

6.- Ventilación general. Lucha contra la contaminación del aire.

7.- Modificación de la organización del trabajo, aplicación de principios ergonómicos para reducir las cargas físicas, buenas prácticas (procedimiento de limpieza, por ejemplo) etcétera.

8.- Empleo de equipos de protección individual.

9.- Instalaciones sanitarias y aplicación de normas sanitarias de orden general.

10.- Información y formación de las y los trabajadores.

Estos diez puntos, aunque complementarios, están tomados por orden de prioridades. Pueden ser utilizados como lista de control para una evaluación de las condiciones de trabajo. El punto 10, siempre debe formar parte del programa de prevención.

La información referente a las experiencias de sustitución practicadas en las empresas deberían ser asequibles, a nivel europeo, así como a las experiencias de las mejoras de las condiciones de trabajo.

## REFERENCIAS

- Directiva 67/548/CE
- Directiva 88/379/CE
- Directiva 78/610/CE
- Directiva 80/1107/CE
- Directiva 82/605/CE
- Directiva 83/477/CE
- Directiva 90/394/CE
- Directiva 91/155/CE
- Directiva 91/322/CE
- Directiva 92/58/CE
- Directiva-marco: 89/391/CE
- Convenio de la OIT nº 170 y Recomendación nº 177 de la OIT.

# FICHA 3: EL RUIDO

## PROBLEMA

Alrededor del 30% de las y los trabajadores de la Comunidad europea están expuestos a unos niveles de ruido muy elevados.

El ruido puede tener numerosos efectos nefastos para la salud y el bienestar del ser humano. Algunos efectos son pasajeros, otros son permanentes. El ruido puede tener también efectos nefastos sobre la seguridad y la eficacia de las y los trabajadores.

Los riesgos derivados del ruido son múltiples. Si bien ningún riesgo identificable de lesión auditiva queda registrado en el momento de la exposición a unos niveles de ruido por debajo de 75 dB (A), otros efectos sobre la salud, de naturaleza no auditiva quedan constatados como, por ejemplo, problemas de tensión, estrés o problemas psico-sociales tales como dificultades de comunicación.

## DISPOSICIONES DE LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

El ruido debe ser reducido a su origen, al nivel más bajo posible.

- Si el ruido sobrepasa 90 dB (A), el empresario deberá, en primer lugar, identificar su origen. Seguidamente, deberá definir y aplicar las medidas necesarias con el fin de eliminarlo o reducirlo.
- Si el ruido sobrepasa 85 dB(A), el empresario deberá informar a las y los trabajadores y/o a sus representantes de los riesgos potenciales para su audición y aplicar medidas para reducir esos riesgos.

Estas disposiciones se aplican a todas y todos los trabajadores y para cualquier tipo de equipo y de instalaciones, tanto si son antiguos o viejos.

El empresario deberá informar y consultar a las y los trabajadores y/o a sus representantes sobre todas las cuestiones relativas al ruido.

Los constructores de máquinas deberán reducir el ruido al nivel lo más bajo posible e informar a sus clientes sobre el nivel de ruido de sus máquinas y sobre la técnica empleada para medirlo.

## COMENTARIOS Y POSICIONES DE LOS SINDICATOS

*Todo ruido que se pueda evitar debe ser eliminado*

Los valores límites a su exposición deben tener en cuenta los datos técnicos y científicos más recientes. Los valores límites de exposición son utilizables en la medida en que favo-

rezcan la mejora de las condiciones de trabajo de una parte muy importante de las y los trabajadores expuestos a unos riesgos y en la medida en que contribuyan a la reducción de tales riesgos.

Los equipos de protección individual anti-ruido no representan una solución satisfactoria. Su utilización, únicamente puede ser considerada si el problema persiste después de haber aplicado todas las medidas de prevención colectiva.

Unos exámenes auditivos no pueden en ningún caso reemplazar unas medidas preventivas. Medidas preventivas reales, en lugar de simples medidas de nivel de ruido se imponen en caso de ruido ensordecedor o enervante.

Conviene aplicar las medidas necesarias para evitar los problemas unidos al ruido en el momento de introducir nuevas tecnologías –materiales, métodos de producción, herramientas, máquinas, instalaciones, construcciones etcétera–.

## PRINCIPIOS-NORMAS

Un programa de reducción del ruido debe, por lo menos, incluir los siguientes puntos:

1.- Medición del ruido.

2.- Identificación de los orígenes del ruido.

3.- Selección y evaluación de las medidas técnicas de reducción del ruido, incluida la sustitución de métodos de producción o de máquinas.

4.- Definición de los objetivos de las medidas a tomar.

5.- Establecer una lista de prioridades en lo que concierne a medidas a tomar.

6.- Creación de un calendario de ejecución de medidas.

7.- Puesta en práctica de las medidas.

8.- Vigilancia y control de las medidas.

9.- Seguimiento y adaptación del programa de reducción del ruido. En el momento de hacer una compra, el empresario deberá utilizar la información que los fabricantes de máquinas tienen obligación de entregarle. Debe, por supuesto, comprar la máquina que tenga el nivel de ruido más bajo.

## REFERENCIAS


- Directiva 86/188/CE
- Directiva 89/392/CE
- Directiva-marco: 89/391/CE
- Proposición modificada de Directiva (COM/94/284 final-SYN 449).

# FICHA 4: LOS EQUIPOS DE PANTALLA DE VISUALIZACIÓN

## PROBLEMA

El trabajo ante la pantalla puede engendrar trastornos de la vista y unos problemas musculo-esqueléticos. Algunas quejas se oyen en numerosos países de los efectos de las radiaciones magnéticas.

Y, sin embargo, la pantalla ha llegado a ser –y es– el instrumento de trabajo de decenas de millones de trabajadores y trabajadoras europeas. Con la evolución de la técnica, el desarrollo del empleo de los ordenadores portátiles y de los sistemas de telecomunicaciones, el tiempo de trabajo ante la pantalla se intensifica constantemente y el número de trabajadoras y trabajadores que utilizan este tipo de equipo se incrementa con las y los estudiantes que también lo usan.

Estos desarrollos implican unas exigencias crecientes dirigidas a las y los trabajadores, tanto en términos de conocimiento como en términos de carga física y mental de trabajo.

El trabajo ante la pantalla queda igualmente unido al desarrollo del trabajo a distancia. Esta forma de trabajo queda rodeada de vaguedades jurídicas y contractuales.

Por otra parte, la informática está también utilizada como un medio de control de la productividad y de la vida privada.

## DISPOSICIONES DE LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

Los empresarios deberán realizar un análisis de los puestos de trabajo que tenga en cuenta los riesgos fisiológicos –visión, espalda, trastornos músculos-esqueléticos...– y psicológicos –carga mental–. Deberán tomar las medidas apropiadas para remediar los riesgos observados.

El desarrollo del trabajo cotidiano deberá ser interrumpido periódicamente por pausas o cambios de actividad.

Las capacidades visuales de las y los trabajadores deberán ser vigiladas con unos exámenes de la vista; deben ser antes del inicio del trabajo y seguidamente con intervalos regulares. Las medidas derivadas de estos exámenes no deben acarrear perjuicios económicos a las y los trabajadores.

La interrelación Ordenador/Persona:

- El software –programa– debe ser adaptado a la tarea a ejecutar.

- El programa deberá ser de manejo fácil y, si se da el caso, poder ser adaptado al nivel de experiencia y de concimiento del operario/a.
- Ningún dispositivo de control cuantitativo o cualificativo podrá ser utilizado a espalda de las y los trabajadores.
- Los sistemas deben suministrar a las y los trabajadores unas indicaciones sobre su desarrollo.
- Los sistemas deben anunciar la información en un formato y a un ritmo adaptados a las y los operadores.
- Los principios de ergonomía deberán ser aplicados particularmente al tratamiento de la información por la persona.

Las y los trabajadores y/o sus representantes deberán poder intervenir en algunos puntos, especialmente sobre el concepto del programa –software–, sobre la organización del trabajo –tiempo de trabajo, pausas, cambios de actividad–, instalación de los puestos de trabajo....

## COMENTARIOS Y POSICIONES DE LOS SINDICATOS

Todas y todos los trabajadores que utilizan pantallas de visualización deberán estar protegidos por las disposiciones de la Directiva comunitaria, al igual que el conjunto de los puestos de trabajo –fijos o móviles– y en todos los tipos de pantalla (No hay que limitarse a las pantallas catódicas).

Ni la tecnología, ni la organización del trabajo, ni el contenido del trabajo deberán imponer unas tareas monótonas y un estrés mental y físico.

El puesto de trabajo debe tener en cuenta unos principios ergonómicos.

Las y los trabajadores deberán tener derecho a participar en el concepto de su puesto de trabajo, principalmente en el momento de la selección de los programas.

Las y los trabajadores deberán recibir una formación en la utilización de los equipos y de los programas antes de iniciar el trabajo y cuando la organización del puesto de trabajo queda modificada sustancialmente.

## REFERENCIAS


- Directiva-marco: Directiva 89/391/CE
- Directiva 90/270/CE
- Serie de Normas ISO 9241 (EN29241)
- Software CHECKER-TCO, Suecia, 1.992
- TCO'95 certificación -TCO, Suecia 1.995
- Making VDU work safer: the case against deregulation Gran Bretaña 1.996 (Trade Union Congress)

# FICHA 5: LAS MÁQUINAS: SU DISEÑO Y SU UTILIZACIÓN

## PROBLEMA

Las máquinas y las herramientas son la fuente principal de los riesgos a los que están expuestos las y los trabajadores en los sectores con más alta tasa de accidentes, tales como industrias del metal y los sectores de la construcción e ingeniería. En estos sectores, un número importante de trabajadores y trabajadoras están igualmente expuestas a los ruidos y a las vibraciones.

El principal riesgo al cual están expuestos/as las trabajadoras europeas es la posición en el trabajo asociada al estrés y a unos ritmos de trabajo intensos. A menudo estos riesgos van unidos a las nuevas tecnologías, como el caso del trabajo ante una pantalla y del trabajo en las máquinas.

El diseño técnico de la máquina y de la instalación tiene una influencia sobre las posturas en el trabajo como sobre el nivel de ruido, de vibraciones, o de sustancias peligrosas.

## DISPOSICIONES DE LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

Abarcan por una parte, el diseño de las máquinas y las condiciones de su comercialización en el marco del Mercado único y, por otra parte, las condiciones de su utilización.

Para los empresarios, las exigencias aplicables son diferentes teniendo en cuenta para ello si las máquinas fueron adquiridas antes o después del primero de enero de 1.993.

Las nuevas máquinas: (Salidas al mercado después del 1-1-93)

Las máquinas salidas al mercado deben ser conforme a las disposiciones de todas las Directivas comunitarias (especialmente a la Directiva máquinas 89/392/CE y sus modificaciones).

Concierne a todas las máquinas individuales (las máquinas reacondicionadas, deben ser consideradas como nuevas y responden a las exigencias de la Directiva-máquinas) y a las instalaciones complejas, incluidas las instalaciones construidas bajo la responsabilidad del empresario.

Las máquinas deben llevar la marca CE.

El diseño de las máquinas, cuya responsabilidad compete al fabricante, debe corresponder a las normas de la seguridad y de la salud en el siguiente orden.

- Eliminar o reducir los riesgos en toda la medida de lo posible.
- Aplicar las medidas de protección frente a los riesgos que no se pueden eliminar.

- Informar a las y los operarios de los riesgos que persisten debidos a la eficacia incompleta de las medidas de protección adoptadas.

Unas exigencias de diseño de las máquinas quedan precisadas, especialmente para los riesgos mecánicos. Para los demás riesgos –químicos, ruido, vibraciones...– hay que remitirse, por lo general, al "Estado de la técnica". El fabricante debe prever, en el momento del diseño y de la construcción de la máquina, el empleo normal pero también el empleo que razonablemente se espera de ella. En la reseña de instrucciones que acompaña a la máquina, el fabricante deberá indicar las contraindicaciones de su utilización que podrían presentarse.

En el marco de la Directiva-máquinas, la normalización describe para el conjunto de las personas concernientes y, particularmente, los fabricantes responsables de la concepción de los equipos que ellos sacan al mercado, los medios técnicos necesarios para realizar las exigencias de concepción de las máquinas.

La elaboración de las normas técnicas se hace en el seno de los organismos europeos de normalización: el CEN y el CENELEC. El BTS contribuye a estos trabajos sobre las normas que constituyen el punto donde deberían encontrarse las demandas de los usuarios y de los diseñadores/fabricantes.

Sin embargo, aunque la Directiva-máquinas prevé una disposición referida al papel de los agentes sociales a nivel nacional, en el proceso europeo de la normalización, la participación de las y los trabajadores queda hasta el presente marginada.

El BTS da preferencia a los aspectos unidos a la ergonomía de concepción, en sus intervenciones y actividades en el seno de los organismos de normalización.

La elección, por parte del empresario, de los equipos debe ir conforme a las condiciones y las características del trabajo, de los riesgos existentes en la empresa y en el puesto de trabajo, y de los riesgos que se puedan añadir por el hecho de este nuevo equipo.

## LAS MÁQUINAS EN LA EMPRESA ANTES DEL PRIMERO DE ENERO DE 1.993

Aquí, nosotros/as, consideramos las máquinas fijas. Las exigencias relativas a los equipos móviles y de elevación se aplican a fechas diferentes (Ver Directiva 95/63/CE)

Las máquinas deben estar apropiadas al trabajo a realizar. El empresario debe prever la puesta a punto según las Directivas –como más tardar el 1-1-97– con, como mínimo, un conjunto de exigencias técnicas que conciernen especialmente a los sistemas de accionamiento, la existencia de un dispositivo de paro de urgencia, los sistemas de protección, los dispositivos de aislamiento de las fuentes de energía, del aislamiento eléctrico...

Estas disposiciones se aplican también a las máquinas de segunda mano.

## DISPOSICIONES APLICABLES PARA EL CONJUNTO DE LAS MÁQUINAS

El empresario toma las medidas para que durante la utilización de los equipos, un nivel de seguridad, de acuerdo a las exigencias técnicas de las Directivas, subsista (para más detalles ver ficha n° 6).

El empresario suministrará a las y los trabajadores una información adecuada y, si llega el caso, la reseña de instrucciones sobre los equipos que ellos utilizan.

Las y los trabajadores deben recibir una formación adecuada para la utilización de las máquinas, incluida sobre la de los riesgos a que están expuestos.

Todas las obligaciones del empresario serán objeto de información, consulta y una participación equilibrada por parte de las y los trabajadores y/o sus representantes.

La utilización de las máquinas con riesgos específicos, cuya lista varía, según los países, queda reservada a las y los trabajadores para estas tareas capacitados. Las labores de reparación, de transformación, de mantenimiento quedan limitadas a las y los trabajadores capacitados. Estos y estas trabajadoras reciben una formación específica.

## COMENTARIOS Y POSICIONES DE LOS SINDICATOS

A pesar de la existencia de la Directiva-máquinas, el fabricante tiene una libertad muy amplia de interpretación de las exigencias de diseño de las máquinas cuyos niveles de seguridad son muy diferentes. La existencia de Normas europeas constituye una referencia asequible a las y los trabajadores y a sus representantes para verificar la adecuación de las máquinas a las exigencias de la seguridad/salud.

Las Normas de diseño deben tener en cuenta la experiencia de las y los trabajadores Igualmente las experiencias de las y los trabajadores en la utilización de las máquinas quedará recogida en el libro en el momento de comprar nuevas máquinas (vendidas por primera vez, vendidas de segunda mano o reacondicionada).

La tecnología, la organización del trabajo y el contenido del trabajo no deben imponer tareas monótonas ni tampoco estrés mental y/o físico.

El puesto de trabajo debe tener en cuenta los principios ergonómicos.

## REFERENCIAS

- Directiva-marco: 89/391/CE
- Directiva 89/392/CE, modificada por:
  Directiva 91/368/CE –para la seguridad– y
  Directiva 93/68/CE –relativa al poner la marca CE–
- Directiva 89/655/CE, modificada por la
  Directiva 95/63

# FICHA 6: EL MANTENIMIENTO

## PROBLEMA

El mantenimiento es una fase de actividad que va unido a los equipos de trabajo de alto riesgo de accidentes que habitualmente está causado por la urgencia.

Frecuentemente las actividades del mantenimiento están realizadas en el marco de subcontrataciones.

## DEFINICIONES MANTENIMIENTO

El mantenimiento es el conjunto de las disposiciones necesarias para la conservación y el restablecimiento al estado específico de la instalación y de sus constituyentes, así como para la constatación y la evaluación de un estado efectivo:

- Mantenimiento
- Inspección
- Reparación
- Control en explotación –trabajo–.

## MANTENIMIENTO CURATIVO

Intervención con vistas a la puesta en estado de marcha normal de un equipo sometido a una degradación accidental de una pieza. El incidente puede ser descubierto por:

- El paro de la máquina sin la acción voluntaria del operario.
- Una operación de control del producto.
- Durante una inspección en el funcionamiento de su comportamiento.

## MANTENIMIENTO PREVENTIVO

Conocer unos elementos sometidos a perjuicios –apremios– que provocan su deterioro permite establecer un programa de intervenciones con vista a:

a) Verificar periódicamente el estado y la degradación de los elementos sensibles que pudieran dañar la conservación a un nivel de seguridad normal de la máquina.

b) Reunir toda la información que permita establecer un programa de intervenciones sobre la base:
   - Datos del fabricante.
   - Unas estadísticas sobre las averías anteriores de la máquina o del tipo de máquina.

- Unas medidas físicas que aporten ayuda a la decisión –vibraciones, presión, velocidad...–

c) En planificar las operaciones de mantenimiento con el fin de efectuar dichas operaciones durante los paros de los equipos y así trabajar en óptimas condiciones de seguridad.

## DISPOSICIONES DE LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

El empresario tomará las medidas necesarias durante la utilización de los equipos para mantenerlos a un nivel de seguridad que corresponda a las exigencias de las Directivas.

Las exigencias de diseño de las máquinas determinan parcialmente las necesidades de mantenimiento, la reseña de instrucciones que las acompaña debe suministrar información para que el mantenimiento, tanto preventivo como curativo se efectúe sin riesgos.

La evaluación de los riesgos que debe realizar el empresario incluye las fases de mantenimiento preventivos y curativos.

El empresario debe prever:

- Las zonas de mantenimiento: deben estar debidamente alumbradas.
- Las operaciones de mantenimiento se efectúen en el descanso. Si ello no es posible, deben ser efectuadas fuera de las zonas peligrosas o ir acompañadas de medidas de protección apropiadas.
- Cada equipo va provisto de un carnet de mantenimiento
- Los accesos a los lugares de mantenimiento se hacen en seguridad.

Si las operaciones de mantenimiento se efectúan en subcontrataciones, los empresarios implicados deberán cooperar para poner en práctica las exigencias de prevención y coordinar sus actividades de prevención y de protección.

## COMENTARIOS Y POSICIONES DE LOS SINDICATOS

El mantenimiento preventivo debería estar privilegiado y especificado explícitamente en las exigencias de las Directivas comunitarias.

Las obligaciones previstas para el trabajo sobre equipos con riesgo específico deberían aplicarse a todas y todos los trabajadores encargados del mantenimiento cualquiera que fuera el equipo. Ello implica que sean competentes –capacitados/as– para estas funciones y recibir unas instrucciones y una formación específicas.

Si el mantenimiento se realiza en subcontrataciones, sus modalidades deberán ser negociadas con las y los representantes de los trabajadores.

Será preciso vigilar:

- Organizar la transferencia de las consignas y de los datos útiles.
- Considerar la subcontratación como una co-actividad de la empresa y el empresario que subcontrata deberá aplicar las exigencias de la Directiva obras temporales o móviles 92/57/CE –especialmente las Normas relativas a la coordinación y a la planificación–.
- La cooperación entre las y los representantes de los trabajadores de las empresas que entregan el trabajo y las y los de las empresas subcontratantes.

## REFERENCIAS

- Directiva–marco: Directiva 89/391/CE
- Directiva 89/392/CE y sus modificaciones: 91/368/CE
  93/44/CE
  93/68/CE
- Directiva 89/685/CE
- Directiva 92/57/CE

# LA PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN EL CAMPO DE LA SALUD Y DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

Presentamos en el orden oficial por país, una descripción sucinta de las legislaciones de los países de la Unión europea referente a las formas institucionales de la participación en materia de la salud en el trabajo.

## BELGICA

***Delegado/a de prevención***: No hay. Existen representantes de las y los trabajadores en los CSH. En las empresas donde no haya CSH, las y los delegados sindicales tienen los derechos atribuidos a las y los representantes en los CSH.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Existen en las empresas de más de 50 trabajadores/as, (de más de 20 en algunos sectores –minas, canteras– de más de 10 en la industria del diamante).

Son unos comités paritarios. Las y los representantes de los trabajadores son elegidos cada 4 años en listas presentadas por los sindicatos. Para lo esencial, tienen una función consultiva.

## DINAMARCA

***Delegados y delegadas de prevención***: Elecciones de delegados y delegadas de las trabajadoras para la seguridad en las empresas de por lo menos 10 trabajadores/as. Estas y estos delegados ejercen sus funciones en el marco de un grupo para la seguridad, formado con unos representantes de la línea jerárquica.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Formación de un comité en las empresas de por lo menos 20 trabajadores/as.

Observaciones. Los grupos de seguridad y los comités de seguridad desempeñan un papel importante dentro de la organización de la prevención. En Dinamarca, los servicios de prevención no existen en todos los sectores. Por ello, los organismos de gestión paritaria de la salud en el trabajo son considerados como la organización de la seguridad en la empresa. Generalmente, ésto, implica unos derechos importantes en materia de formación e información.

## ALEMANIA

***Delegados y delegadas de prevención***: La noción de delegada y delegado de los trabajadores para la prevención no existe. Existen delegadas y delegados para la seguridad que son nombrados/as por el empresario –después de consultar al Consejo de empresa– y que constituyen más bien unos técnicos de la prevención.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Existen unas comisiones para la protección en el trabajo pero no se trata verdaderamente de un órgano de participación de las y los trabajadores. Son más bien unas coordinaciones entre los servicios de seguridad y los servicios médicos de la empresa.

**Observaciones:**

1.- La participación institucional se concentra a nivel de Consejo de empresa tanto para la seguridad e higiene como para las otras materias. Hay varios niveles de participación que llegan hasta la "co-decisión". Esta se aplica principalmente al nombramiento y a la determinación de las tareas de los médicos de empresa y de los técnicos de seguridad. Los Consejos de empresa existen en todas las empresas que cuentan por lo menos 5 trabajadores/as. No son organismos paritarios –están únicamente formados por representantes de las y los trabajadores–.

2.- Alemania es el último país de la Unión europea en no transponer la Directiva-marco y la mayoría de las demás Directivas europeas referentes a la salud en el trabajo (Situación al 30 de junio de 1.996).

## GRECIA

***Delegados y delegadas de prevención***: un/a delegada para la salud y la seguridad puede ser elegido/a en las empresas de más de 20 trabajadores/as.

**Observaciones:** Antes de la transposición de la Directiva-marco, los comités para la salud/seguridad únicamente se podían formar en las empresas que contaban con un mínimo de 150 trabajadores/as. En las empresas de más de 20 trabajadores/as, los órganos generales de representación del personal eran competentes pero la Ley no preveía ningún número de horas para las labores de prevención. La transposición de la Directiva-marco terminó en 1.996. Es demasiado pronto para disponer de datos sobre la aplicación efectiva de las reglas.

## ESTADO ESPAÑOL

***Delegadas y delegados de prevención***: La transposición de la Directiva-marco –efectuada con retraso, en noviembre de 1.995– ha desembocado en una nueva legislación que hace obligatoria la designación de delegados y delegadas de prevención en todas las empresas. Estas y éstos son nombrados entre las y los representantes de los trabajadores en el seno de los organismos de representación existentes –comités de empresa, en las empresas con más de 50 trabajadores/as, delegados y delegadas de personal en las demás empresas.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Un comité de seguridad y de salud son previstos en las empresas con un mínimo de 50 trabajadores/as. Se puede formar un comité intercentros para las empresas que cuentan con diferentes centros de trabajo.

**Observaciones:** Las nuevas disposiciones introducidas por la Ley del 8 de noviembre de 1.995 deberían contribuir a un nuevo impulso de las iniciativas sindicales en materia de salud y seguridad. Se prevé la elección de numerosos y numerosas delegadas. Los convenios colectivos permitirán definir con más precisión sus derechos, cuya legislación ha establecido el contenido mínimo. Anteriormente, las y los representantes específicos para la salud en el trabajo, únicamente existían en un pequeño número de grandes empresas o en algunos sectores especiales, por ejemplo, las minas.

## FRANCIA

***Delegadas y delegados de prevención***: No existen delegados/as de prevención aparte de las y los representantes de los trabajadores en los CSH. En las empresas en las que no hay tales comités, las y los delegados sindicales tienen los mismos derechos que las y los representantes de los trabajadores en los CSH.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Formación de un CSH en las empresas que cuentan con un mínimo de 50 trabajadores/as. Se trata de un organismo paritario con unas funciones esencialmente consultivas. Las y los representantes de los trabajadores son elegidos por un colegio formado por las y los representantes de los trabajadores en el seno del comité de empresa y por las y los delegados del personal (sistema de elección indirecta: las y los miembros de este colegio quedan elegidos/as por el conjunto de las y los trabajadores) Unas/os representantes sindicales pueden participar –con función consultiva– a las reuniones del CSH en las empresas con un mínimo de 300 trabajadores/as.

## IRLANDA

***Delegadas y delegados de prevención***: Unas y unos delegados de prevención pueden ser designados por las y los trabajadores o, con más frecuencia, por las organizaciones sindicales, independientemente de la dimensión de la empresa. Es preciso llegar a un acuerdo con el empresario sobre este punto. Generalmente, estas y estos delegados son designados en las empresas donde existe una delegación sindical reconocida por el empresario para negociar acuerdos de empresas.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Unos Comités de Seguridad e Higiene pueden formarse. Existen, generalmente, en las grandes –y parte de las medianas– empresas.

**Observaciones:** Las reglas fijadas por la legislación irlandesa son muy vagas. Imponen unas obligaciones de consulta a las y los trabajadores pero no determinan con precisión, las modalidades de representación de las y los trabajadores en la empresa. En muchos aspectos, este sistema se parece a la tradición británica que privilegia los "acuerdos voluntarios". En los casos donde los sindicatos son débiles, esta fórmula deja un poder importante a la patronal. Según algunas encuestas disponibles es probable que menos de la mitad de las y los trabajadores disponen de delegados/as de prevención.

## ITALIA

***Delegadas y delegados de prevención***: El decreto legislativo de transposición de la Directiva-marco –adoptada con retraso en septiembre de 1.994– prevé la designación de las y los delegados de prevención. Los convenios colectivos determinan las modalidades de su designación y de su acción en el respeto de las normas mínimas fijadas por la Ley. Por regla general, las y los delegados son elegidos por el conjunto de las y los trabajadores.

***Comités de Seguridad e Higiene***: No existen normas legislativas sobre los CSH. Pueden establecerse en algunos sectores por la negociación colectiva. Los derechos de las y los trabajadores para controlar la prevención son ejercidos, normalmente, por unos Consejos de fábrica o representaciones sindicales de empresa que son elegidos/as por las y los trabajadores (según diversas modalidades, según los sectores). La institución de delegados y delegadas de prevención implica la definición, en los convenios colectivos, de nuevas modalidades de articulación entre la acción de estas y estos delegados y las y las representaciones "generales" de las y los trabajadores.

**Observaciones:**

1.- El Estatuto de los trabajadores (20-5-70) confiere a las y los trabajadores unos derechos importantes sobre la salud en el trabajo. Su artículo 9 dice que las y los trabajadores, a través de sus representaciones, tienen el derecho de controlar la aplicación de las normas legislativas, de impulsar la indagación, la planificación y la puesta en práctica de todas las medidas con vista a proteger su salud y su integridad física. Esta regla implica el derecho a una acción autónoma en el caso de desacuerdo con el empresario. Por regla general, el concepto de "representaciones" de las y los trabajadores se aplica a todas las empresas que cuentan con un mínimo de 15 trabajadores/as.

2.- Entre las características de la situación italiana, anotemos la redacción, muy general, de textos legislativos –que formulan unos principios esenciales– y el papel importante de la negociación colectiva.

## LUXEMBURGO

***Delegadas y delegados de prevención***: Existen unas y unos delegados que son designados en el seno de la delegación del personal. Esta delegación queda instituida en toda empresa que cuenta con un mínimo de 15 trabajadores/as. Estas y estos delegados tienen derecho a efectuar un recorrido de control, una vez a la semana, por la empresa; al término del cual hacen constar por escrito el resultado de sus constataciones.

***Comités de Seguridad e Higiene***: En las empresas del sector privado de más de 150 trabajadores/as un comité mixto de empresas debe quedar constituido. Se trata de un órgano paritario de representación general del personal que tiene un poder de decisión en lo referente a las medidas sobre la salud en el trabajo. En caso de desacuerdo entre las y los representantes de los trabajadores y el empresario, será preciso un procedimiento de arbitraje en el Instituto Nacional de conciliación.

## PAISES BAJOS

***Delegadas y delegados de prevención***: No existen delegados/as específicas para la prevención. La consulta en materia de salud y de seguridad queda garantizada por los órganos "generales" de representación de las y los trabajadores.

***Comites de Seguridad e Higiene***: No existen. La Ley preveía la posibilidad de crear unas comisiones sobre las condiciones del trabajo, pero los textos de su aplicación nunca fueron adoptados.

En las empresas de más de 35 trabajadores/as existen unos Consejos de empresa compuestos únicamente por unas y unos representantes de los trabajadores. Tienen un derecho previo en una serie de campos referentes a la salud en el trabajo. En caso de desacuerdo, el empresario no puede tomat la decisión prevista. Debe presentar un recurso ante una comisión paritaria.

**Observaciones:** La Ley holandesa es muy vaga sobre las modalidades de participación de las y los trabajadores en lo referente a la salud y la seguridad en las empresas de menos de 35 trabajadores y trabajadoras.

## AUSTRIA

***Delegadas y delegados de prevención***: No existen.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Un comité de protección en el trabajo está puesto por el empresario en las empresas de 100 y más trabajadores/as. Son miembros del mismo: el jefe de empresa, el responsable de seguridad, el médico laboral y la delegación del personal. El comité desempeña un papel de información y de intercambios de experiencias sobre los problemas de la salud y la seguridad. El comité se reúne como mínimo 2 veces al año.

**Observaciones:** La participación de las y los trabajadores queda concentrada a nivel del Consejo de empresa (que se debe formar en todos los establecimientos que ocupan a un mínimo de 5 trabajadores/as). Compete al Consejo de empresa de controlar la puesta en práctica de unas prescripciones relativas a la seguridad. El Consejo de empresa queda representado en el Comité de Protección del Trabajo.

## PORTUGAL

***Delegadas y delegados de prevención***: La transposición de la Directiva-marco –noviembre de 1.991– prevé la elección de delegadas y delegados para la prevención en el conjunto de las empresas. Deben ser elegidos por las y los trabajadores en unas listas presentadas por los organismos sindicales. No disponemos aún de datos sobre la aplicación efectiva de esta medida.

***Comités de Seguridad e Higiene***. Según nuestros datos, tan sólo existen en un número limitado de empresas grandes y medianas..

**Observaciones:** Unas de las creaciones del periodo revolucionario 1.974-75, las Comisiones de Trabajadores/as, tienen, según la Constitución, el derecho de controlar la gestión de la empresa. En la realidad, este control obrero ha chocado con la restauración progresiva de las prerrogativas patronales. En este momento parece ser que las Comisiones de Trabajadores/as, que se han mantenido, raramente ejercen su influencia en el campo de la salud en el trabajo.

## FINLANDIA

***Delegadas y delegados de prevención***: un delegado/a para la protección en el trabajo debe ser elegido/a en las empresas de un mínimo de 10 trabajadores/as.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Un comité para la protección en el trabajo debe quedar establecido en las empresas con un mínimo de 20 trabajadores/as. Se trata de un órgano paritario.

**Observaciones:** El derecho a paralizar la actividad puede ser ejercido directamente por la y el delegado para el conjunto de las y los trabajadores que les incumbe. Esta acción se beneficia de la inmunidad sindical en lo referente a las acciones reivindicativas.

## SUECIA

***Delegadas y delegados de prevención***: Unas y unos delegados para la seguridad deben ser designados en todas las empresas que cuentan con mínimo de 5 trabajadores/as.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Los Comités de Empresa Europeos para la seguridad deben ser asignados en todas las empresas que cuentan con un mínimo de 5 trabajado-

res/as. No se trata de comités en el sentido estricto ya que un principio el número de las y los representantes de los trabajadores es superior al número de los representantes del empresario. El comité tiene, a la vez, el carácter de órgano de consulta y de órgano de decisión. Se esfuerza en tomar sus decisiones por unanimidad. En caso de desacuerdo, la decisión se toma por mayoría, lo que confiere a las y los representantes de los trabajadores un derecho de control para las materias que competen a este comité. No obstante, este derecho queda limitado por los recursos presupuestarios del comité. (Por encima del presupuesto dedicado a la prevención, el comité ya no puede decidir por mayoría simple).

**Observaciones:** Existen delegadas y delegados regionales de seguridad que cubren las pequeñas empresas de los sectores fuertemente diseminados (construcción, industrias forestales, etcétera). Suecia es uno de los países de Europa que cuenta con la red más densa de delegadas y delegados de prevención.

Desde principio de los años 90, el acercamiento paritario de los problemas de la salud en el trabajo ha sufrido unos ataques cada vez más virulentos por parte de la patronal.

## REINO UNIDO

***Delegadas y delegados de prevención***: Las y los delegados de prevención pueden ser nombrados en cualquier empresa (independientemente del número de trabajadores/as) por una organización sindical con la condición que esté reconocida por el empresario que puede, en cualquier momento, retirar tal reconocimiento. Las y los delegados tienen una función consultiva.

***Comités de Seguridad e Higiene***: Los CSH deben ser formados cuando dos delegados/as de prevención, como mínimo, lo solicitan.

**Observaciones:**

1.- El sistema británico, basado en el acuerdo voluntario que deja al empresario la posibilidad de decidir de forma discrecional si reconoce o no a una organización sindical, está en contradicción con las reglas mínimas establecidas por la Directiva-marco. Una modificación está prevista para el año 1.996 después de una condena al Reino-Unido por parte de la Corte de Justicia de las Comunidades Europeas en un asunto relacionado con la representación de las y los trabajadores en el caso de transferencia de empresa.

2.- Las y los delegados no representan necesariamente al conjunto de las y los trabajadores sino a las categorías representadas por el sindicato que los nombre (por ejemplo, en un hospital: unas y unos delegados pueden únicamente representar a las enfermeras y no tener competencias en los problemas planteados por el personal de la cocina).

# LOS ORGANISMOS-AYUDAS EN PERITACIÓN E INFORMACIÓN

Presentamos a continuación, en el orden oficial de los países, una lista de expertos sindicales y organismos de ayuda en materia de la salud y la seguridad en los puestos de trabajo, a nivel de la Unión europea y de cada uno de sus Estados miembros. La lista contiene respectivamente:

- Las y los representantes de los trabajadores, miembros efectivos y suplentes del Grupo Trabajadores del Comité consultivo para la Seguridad, Higiene y la Protección de la Salud (CCSHS) en el puesto de trabajo ante la Comisión europea.[1]
- Diversos organismos e Institutos nacionales sindicales, gubernamentales, tripartitos...

Las y los miembros de los comités de empresa europeos tienen de esta forma a su disposición unas referencias para encontrar la información o la peritación que ellos necesiten en el campo del entorno del trabajo, tanto si se trata de la medicina del trabajo, de la seguridad en el trabajo, de normalización técnica, de prevención de los riesgos o sobre la investigación de las condiciones de trabajo.

## ORGANISMOS EUROPEOS

Organizaciones sindicales europeas
CES Confederación Europea de Sindicatos
ITUH
Boulevard Emile Jacqmain 155
B - 1210 Bruxelles
Tel.: 32/2/224.04.23
Fax: 32/2/224.04.54

## FEDERACIONES SINDICALES EUROPEAS

CSE (Textil)
Rue Stevens, 8
B - 1000 Bruxelles
Tel.: 32/2/511.54.77
Fax: 32/2/511.81.54

CSEE (Educación)
ITUH
Boulevard Emile Jacqmain 155, bte 8
B - 1210 Bruxelles
Tel.: 32/2/224.06.91
Fax: 32/2/224.06.94

FST (Transporte)
Rue Pascale, 22
B - 1040 Bruxelles
Tel.: 32/2/285.46.62
Fax: 32/2/280.08.17

EFA (Agricultura)
Rue Fossé-aux-Loups, 38 Bte 8
B - 1000 Bruxelles
Tel.: 32/2/218.53.08
Fax: 32/2/219.99.26

EMCEF (Minas - Químicas)
Avenue Emile de Béco, 109
B - 1050 Bruxelles
Tel.: 32/2/626.21.80
Fax: 32/2/646.06.85

FEM (Metal)
Rue Fossé-aux-Loups, 38 Bte 4
B - 1000 Bruxelles
Tel.: 32/2/217.27.47
Fax: 32/2/217.59.63

SETA (Alimentación)
Rue Fossé-aux-Loups, 38 Bte 3
B - 1000 Bruxelles
Tel.: 32/2/218.77.30
Fax: 32/2/219.30.18

## ORGANISMOS FUNDADOS POR LA CES

ASE (Academia Sindical Europea)
Boulevard Emile Jacqmain, 155
B - 1210 Bruxelles
Tel.: 32/2/224.05.30
Fax: 32/2/224.05.33

BTS (Despacho Técnico Sindical Europeo para la Salud y la Seguridad en el trabajo)
Boulevard Emile Jacqmain, 155
B - 1210 Bruxelles
Tel.: 32/2/224.05.60
Fax: 32/2/224.05.61

ISE - (Instituto Sindical Europeo)
Boulevard Emile Jacqmain, 155
B - 1210 Bruxelles
Tel.: 32/2/224.04.70
Fax: 32/2/224.05.02

## INSTITUTOS Y ORGANISMOS PÚBLICOS EUROPEOS

Agencia europea para la Salud y la Seguridad en el trabajo
Alameda de Mazarredo 61 5a
E - 48009 Bilbao
Tel.: 34/4/423.05.01
Fax: 34/4/423.76.55

CCSHS (Comité consultivo para la Seguridad, Higiene y protección de la Salud en el lugar de trabajo)
"Euroforum" Building
Rue Alcide de Gaspari
L - 2920 Luxemburgo
Tel.: 352/4301.32.734
Fax: 352/4301.34.511

Comisión de Comunidades europeas
DGV - Empleo, Relaciones industriales y Asuntos Sociales
Rue de la Loi, 200
B - 1049 Bruxelles
Tel.: 32/2/295.11.11

Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo
Loughlinstown
Shankill
IRL - Co. Dublin
Tel.: 353/1/282.68.88
Fax: 353/1/282.64.56

## INSTITUTOS Y ORGANISMOS NACIONALES

Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo
Torrelaguna 73
E - 28027 Madrid
Tel.: 34/1/404.98.34
Fax: 34/1/403.25.73

ISTAS (Instituto sindical para la Salud en el trabajo)
Almirante 3 pta 4
E - 46003 Valencia
Tel.: 34/391/14.21
Fax: 34/391/72.64

# LOS ACUERDOS DE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS QUE TRATAN PROBLEMAS RELATIVOS A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El cuadro que a continuación presentamos es una síntesis de los acuerdos voluntarios que ponen en práctica unos comités de empresa europeos en el seno de los cuales los problemas de la salud y de la seguridad son tratados.

## ACUERDOS DE LOS COMITES DE EMPRESAS EUROPEOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

| Empresa | País | Sector | Salud Seguridad | Nuevas Tecnologías | Condiciones de trabajo |
|---|---|---|---|---|---|
| AGR EVO | Alemania | Indus. Química | X | X | |
| AIRBUS Indust. | Francia, Alemania Estado Esp., G.B. | Aeroespacial | X | X | X |
| ALLIANZ | Alemania | Seguros | | X | |
| AXA | Francia | Seguros | | X | |
| BASF | Alemania | Químicas | X | X | |
| BAYER | Alemania | Químicas | | X | |
| BEHR | Alemania | Metalurgia | | X | |
| B. BRAUN MELSUNGEN (BBM) | Alemania | Químicas | | X | |
| BOC | Reino Unido | Químicas | X | X | |

| Empresa | País | Sector | Salud Seguridad | Nuevas Tecnologías | Condiciones de trabajo |
|---|---|---|---|---|---|
| BOUYGUES | Francia | Contrucción | X | X | |
| BRASS GmbH | Alemania | Construcción | X | X | |
| BSHG | Alemania | Metalurgia | X | X | |
| BSN (verre) | Francia | Vidrio | X | X | X |
| BULL | Francia | Informática | | X | X |
| CIBA-GEIGY | Suiza | Químicas | X | X | |
| CLAAS | Alemania | Metalurgia | X | X | |
| CLT | Luxemburgo | Gráficas | | X | X |
| COATS VIYELLA | Reino Unido | Textil | X | X | |
| COURTAULDS TEXTILES plc | Reino Unido | Textil | X | X | |
| DAIMLER-BENZ | Alemania | Metalurgia | X | X | |
| SCHERING PLOUGH | Irlanda | Químicas | X | | |
| SIEMENS | Alemania | Metalurgia | | X | |
| TETRA-LAVAL | Suecia | Metalúrgia y Gráficas | X | | |
| THOMSON CE | Francia | Metalurgia | | X | |
| THOMSON CONSUMER Elect. | Francia | Informática | X | X | |
| T & N | Reino Unido | Metalurgia | | X | |
| TRACTEBEL | Bélgica | Químicas | X | X | |
| TRIUMPH Internacional | Alemania | Textil | | X | |
| UNITED BISCUITS | Reino Unido | Alimentación | X | | |
| USINOR-SACILOR | Francia | Siderurgia | X | | X |
| VERLAGS GRUPPE PASSAU | Alemania | Gráficas | X | X | |
| VF EUROPE | Bélgica | Textil | X | X | X |
| VILLEROY & BOCH | Alemania | Químicas Construcción | | X | |
| VOLKSWAGEN | Alemania | Metalurgia | X | X | X |
| ZUMTOBEL | Austria | Metalurgia | | X | |

Los acuerdos que aparecen en este cuadro son los que se firmaron antes del 1-7-96 y que están disponibles a l'Unité d'Assistance Tecnique de la DGV. Nuestra información se basa

igualmente en el análisis global de los acuerdos que existen en el documento de la Fundación europea para el Amejoramiento de las Condiciones de Trabajo publicado en la revista Europe Sociale de la Dirección General V de la Comisión europea. Acuerdos en materia de información y consulta en las multinacionales europeas.

Se toman en consideración los acuerdos que responden a los criterios recogidos por el estudio de la Fundación europea: los acuerdos escritos y firmados por unas organizaciones sindicales y/o de las y los representantes de los trabajadores.

Los acuerdos están clasificados por empresas o grupos de empresas de las cuales nosotros especificamos el principal sector de actividad así como el país de domiciliación.

En los acuerdos, la información/consulta reviste una gran variedad de formas, información, consulta, debate, diálogo.

Los aspectos de la salud/seguridad son igualmente tratados bajo diversas formas que hemos agrupado en tres temas principales: la salud y la seguridad, las nuevas tecnologías y las condiciones de trabajo. Ciertos aspectos como la salud, la prevención de accidentes de trabajo, los cambios de tecnología quedan bastante bien especificados en los acuerdos. Otros aspectos como los cambios en la organización del trabajo son más difíciles de identificar y probablemente darán lugar a una clarificación a lo largo del funcionamiento de los comités de empresa europeos.

LAB

Hezkuntza