

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿Qué es la Protección de Riesgos Laborales?



Comprendiendo el proceso

Las personas intercambian su tiempo y esfuerzo por dinero. En esta relación de intercambio unos aportan su esfuerzo físico y mental mientras que otros proporcionan las condiciones organizativas y los recursos necesarios, estableciéndose una relación laboral. Como consecuencia del esfuerzo de las personas, su salud se puede dañar.

Y la Organización Mundial de la Salud define salud como «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». Por tanto, en ese intercambio unos deben ocuparse de realizar el servicio contratado y otros tienen que garantizar la salud de las personas que lo realizan.

Para garantizar la salud necesitamos conocer de

qué forma se puede dañar y luego determinar cómo vamos a evitarlo de una forma organizada. Es decir, primero se han de identificar y evaluar los riesgos a que pueden estar expuestos los trabajadores, y luego determinar qué medidas se van a adoptar para prevenir que el daño suceda planificando además cómo las vamos a poner en práctica.

Además se debe vigilar la salud de las personas (lo que incluye la práctica de reconocimientos médicos) para determinar su aptitud para el puesto y para determinar si su salud se está dañando. El propósito de la vigilancia de la salud es determinar si el estado de salud del trabajador es inapropiado para la realización de determinadas tareas (trabajar en altura cuando se tiene vértigo, en ambientes con polvo cuando se

tiene asma...), así como determinar si el trabajo es especialmente peligroso y pueden dañar la salud de las personas de forma grave (aunque esto sea difícil de apreciar a simple vista).

Y para que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de seguridad y salud necesitan recibir información y formación en lo referente a cómo prevenir los riesgos laborales y también sobre cómo afrontar situaciones de emergencia.

Por otra parte, el trabajador dispone de un criterio acerca de qué hay que prevenir y cómo se puede hacer, pues está en contacto directo con la tarea, así que su opinión es valiosa y conviene recabarla. Por eso es importante que se le consulte y que participe en la gestión de la prevención de riesgos laborales, aportando iniciativas además de cumpliendo con sus obligaciones.

Porque todo lo anterior hay que realizarlo de forma organizada:

- Hay que evaluar los riesgos (Evaluación de Riesgos) y determinar cómo vamos a prevenirlos (Medidas Preventivas), priorizando una acciones sobre otras en base a ciertos criterios (Principios de la Acción Preventiva), y hay que planificar su puesta en práctica

(Planificación Preventiva).

- Hay que estar atentos al estado de salud de los trabajadores (Vigilancia de la Salud) para detectar si su estado es apto para el puesto que van a ocupar y también para comprobar si su salud se deteriora como consecuencia del trabajo.

- Hay que proporcionarles formación e información para que conozcan los riesgos y las formas de trabajar con seguridad.

- Hay que hacer partícipes a los trabajadores de las decisiones que se toman respecto de todo lo anterior y consultarles si creen que se puede hacer de mejor manera (Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud).

La gestión de todo esto deben realizarla personas competentes (técnicos de prevención), normalmente organizadas en un departamento específico (Servicio de Prevención, en muchos centros sanitarios denominado Salud Laboral). Y la gestión no se improvisa, sino que se realiza mediante un plan claramente trazado (Plan de Prevención).

Además, para que este plan funcione debe responder a unas intenciones claras de la dirección (Política) y debe estar bien engranado con el resto de mecanismos que permiten que la empresa cumpla con su propósito (Integración de la Prevención).

Finalmente, para comprobar si todo funciona eficazmente se debe reali-

zar una auditoría para comprobar que la prevención de riesgos laborales está verdaderamente integrada y que sirve para mejorar continuamente los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Además, consultaremos previamente a los trabajadores acerca de las cuestiones de prevención de riesgos laborales y también les informaremos de lo reglamentariamente establecido.

En síntesis, para garantizar los niveles de seguridad y salud apropiados realizamos una variedad de tareas que denominamos en su conjunto Prevención de Riesgos Laborales: la primera de ellas es identificar los riesgos laborales para evitar los que puedan ser evitados y evaluar los inevitables, planificando las medidas de prevención necesarias. A estas tareas de evaluación y planificación hay que añadir las de vigilancia de la salud, gestión de equipos de protección, la gestión de la formación e información preventivas, gestión de la consulta y participación de los trabajadores y gestión de auditorías, entre otras. Y todo este conjunto de actividades se debe integrar en el proceso de gestión general de la empresa a través de un Plan de Prevención.

Este es el panorama general que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ordena y que desarrollan una variedad extensa de leyes y reglamentos.

ARAGÓN



FTPS no comparte ampliar la jubilación



LA MODIFICACIÓN del Plan Operativo para la prolongación en el servicio activo de los médicos del Salud se ha aprobado con el único voto a favor de los implicados e interesados en su aprobación.

FTPS (SAE-TCAE Aragón) votó en contra de esta modificación y el resto de sindicatos no estaban presentes en la reunión dado que abandonaron ésta, probablemente, para no tener que decantarse con su voto.

José Hernández y Empar Torres, responsables de FTPS Aragón, conscientes del problema que genera la falta de médicos en la Comunidad Autónoma, consideran que "hay que valorar y estudiar en profundidad otras alternativas que el retraso de las jubilaciones por muy voluntarias que éstas sean".

Por otra parte, hay especialidades de difícil cobertura e incluso puntos geográficos donde la sustitución de

los profesionales puede ser más complicada; pero la falta de médicos no es un problema nuevo y si no se aplican otras alternativas que agilicen el acceso de los facultativos recién licenciados, cada vez será peor.

"La falta de médicos y la edad de los que están ejerciendo es un problema estructural tanto de Aragón como de todo el Sistema Nacional de Salud y las soluciones deberían ser, igualmente, estructurales, buscando el equilibrio entre el acceso al sistema de los nuevos licenciados y el mantenimiento de la experiencia e indudable valor intelectual de los médicos de mayor edad", explican los responsables de FTPS.

ÁLAVA



Osakidetza rectifica gracias a SAE

TRAS EL escrito presentado por los responsables del Sindicato de Técnicos de Enfermería en Álava denunciando una contratación irregular ante el Director de Recursos Humanos de Osakidetza, éste reconoce su error y da la razón a SAE.

Esta contratación irregular realizada por Osakidetza afectaba a una de las afiliadas a SAE, quién tenía derecho a ser contratada en ese puesto de trabajo, ya que, además de encontrarse en mejor situación en la lista de contratación, tenía el nivel perceptivo de euskera necesario para ser contratada.

Por ello, los responsables de SAE llevaron a cabo la reclamación pertinente ante la Dirección de RRHH

de Osakidetza, consiguiendo que ésta haya reconocido el error cometido en la contratación y haya rectificado.

"Hemos logrado que Osakidetza reconozca su error y restituya todos los derechos contractuales de nuestra afiliada, a quien se le ha concedido el contrato, así como los derechos sobre la cotización en la seguridad social a todos los efectos desde el origen del contrato y también las cantidades dejadas de percibir durante todo el tiempo en el que no ha estado contratada. Desde SAE seguiremos trabajando para que se respeten y se reconozcan los derechos de nuestros afiliados", explica Agustín Serna, Secretario Provincial de Álava.