

quaderns de formació sindical

# estratègies sindicals

## salut laboral

*Secretaria Confederal d'Acció Sindical*  
*Secretaria Confederal de Formació i Estudis*

[www.intersindical-csc.cat](http://www.intersindical-csc.cat)

**INTERSINDICAL**  
**CSC**





## ***Quaderns de Formació Sindical***

***Edita:***  
***Intersindical-CSC***

***Del contingut:***  
***Secretaria Confederal d'Acció Sindical***  
***Secretaria Confederal de Formació i Estudis***

***Disseny i maquetació:***  
***Departament Gràfic de la Intersindical-CSC***

***Intersindical-CSC 2007 - Tots els drets reservats***

## **Continguts:**

- 1.- L'acció sindical en salut laboral
  - 1.1.- Participació en salut laboral
  - 1.2.- Sense informació és impossible participar
  - 1.3.- Treballar amb mètode
  
- 2.- Intervenció sindical: Alguna cosa més que denunciar i reclamar (esquema)
  - 2.1.- Definir el problema
  - 2.2.- Parlar amb els afectats/des
  - 2.3.- Recopilar informació
  - 2.4.- Inspeccionar el lloc de treball
  - 2.5.- Implicar els treballadors/es
  - 2.6.- Fer propostes
  - 2.7.- Negociar millores
  - 2.8 Fer seguiment
  
- 3.- Una proposta operativa de participació: avaluació de riscos i pla de prevenció
  
- 4.- Participació sindical en l'avaluació de riscos (esquema)
  
- 5.- Denunciar incompliments

## I.- L'acció sindical en salut laboral

L'acció sindical en salut laboral ha d'estar dirigida a l'eliminació i control dels riscos en el lloc de treball. Això és, en essència, fer prevenció.

La prevenció no és un assumpte purament tècnic ni exclusiu dels Serveis de Prevenció. En ella juga un paper essencial l'acció sindical.

El control del risc no pot ser efectiu sense comptar amb els treballadors/res, per tant un objectiu permanent de l'acció sindical és la posada en marxa de fórmules de participació en tots els moments de l'actuació preventiva: des de la identificació del risc fins a la proposta d'alternatives de prevenció i l'evaluació del seu resultat.

La prevenció depèn menys de les possibilitats tècniques que de la capacitat sindical per exigir solucions i fer-les complir. Aquests són els tres eixos de l'acció sindical en salut laboral:

- **Fer visible allò invisible:** posar de manifest allò que els treballadors/res pensen i senten, fer pública la seva experiència subjectiva d'exposició als riscos i els seus problemes de salut tal i com els viuen diàriament en els seus llocs de treball.
- **Convertir allò individual en col·lectiu:** oferir als treballadors/res l'oportunitat de compartir les seves insatisfaccions i patiments amb la resta de companys i expressar col·lectivament els problemes de salut derivats de les condicions de treball.
- **Transformar la percepció en acció:** desenvolupar iniciatives i propostes de millora de les condicions de treball implicant als propis treballadors/res en les actuacions adreçades a la solució dels problemes.

### I.1.- Participació en salut laboral

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals (**LPRL arts. 5.1.b i 18.2, LPRL art. 14.2, LPRL art. 31.2**) reforça el protagonisme social en salut laboral i, especialment, la participació dels treballadors/es. Amb això es reconeix que la prevenció no és una qüestió exclusivament tècnica sobre la que els no professionals no poden opinar, sinó que forma part integrant de la negociació de les condicions de treball. El principi de participació es converteix, així, en una obligació de l'empresari intrínseca al seu deure de protecció dels treballadors/es davant(¿?) els riscos laborals. En el mateix sentit, es defineix el paper dels Serveis de Prevenció en termes d'assessorament i assistència tècnica a "l'empresari, als treballadors i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats".

En la llei (**LPRL arts. 33 i 34, LPRL art. 38**) es defineixen dues formes bàsiques de participació dels treballadors/es: una autònoma, a través dels Delegats/es de Prevenció, i una altra col·legiada mitjançant els Comitès de Seguretat i Salut.

Amb tot, el sentit de la participació depèn del punt de vista que s'adopti respecte a què és salut laboral, qui ha d'intervenir en el procés de prevenció i quin paper ha de jugar cadascú. Aquestes són les premisses que permeten respondre a la qüestió "Participar, per a què?"

- **Participar és tenir alguna cosa a dir:** si la prevenció s'entén simplement com l'aplicació de criteris tècnics o de normes reglamentàries, el paper dels treballadors/es es reduirà a contemplar com l'expert aplica aquests criteris, com l'empresari compleix les recomenacions tècniques o com l'inspector de Treball fa complir la llei. Només seran espectadors d'una funció en que els protagonistes són uns altres. No aporten res. Simplement aproven o desaproven els que fan els demés. Malgrat això, els treballadors/es són els que més tenen a dir sobre la seva salut i les seves condicions de treball.
- **Participar és poder dissentir:** defensar un punt de vista propi és el que dóna sentit a la participació sindical. L'objectiu no pot ser un altre que fer visible la pròpia experiència dels treballadors/res, la seva percepció subjectiva de benestar o malestar. Fer palés que els problemes existeixen encara que eno els contemplin les lleis o no els puguin quantificar els tècnics. Aquesta és l'aportació sindical genuïna: aconseguir que es tingui en compte l'opinió dels que pateixen els riscos, dels que experimenten en sí mateixos l'èxit o fracàs de la prevenció. Tot i que per a això s'hagi de discrepar del criteri dels experts, calgui anar més enllà de la llei o s'hagi d'oposar a les alternatives de l'empresari.
- **Participar és prendre part en les decisions:** estar informats del que altres evaluen o inspeccionen és una condició necessària, però no és pròpiament participar. Ser enquestats per que d'altres analitzin els nostres punts de vista i treguin les seves conclusions, tampoc ho és. Reduir la participació i que es tinguin en consideració les diferents aportacions en un pla d'igualtat i amb una disposició favorable a l'acord. La cultura jeràrquica de l'empresa i les actituds prepotents dels tècnics dificulten objectivament la participació.
- **Participar ja és fer prevenció:** el risc laboral és inadmissible perquè és un risc imposat contra la voluntat del treballador/a. Per contra, la construcció col·lectiva de la salut laboral passa per augmentar el control sobre les pròpies condicions de treball. Un primer pas és reconèixer-se com a grup i expressar col·lectivament la percepció individual dels problemes. Això ja és una mesura de salut però, a més a més, és el que fa possible un segon pas: passar de l'expressió col·lectiva a l'acció col·lectiva. Augmentar la capacitat dels treballador/es per controlar el seu propi treball i el recolzament mutu davant condicions adverses és l'autèntic sentit preventiu de la participació.

## 1.2.- Sense informació és impossible participar

Els drets d'informació són una condició essencial de participació (**LPRL art. 18.1**). Sense ells, la participació no té sentit o, el que és pitjor, corre el risc de degenerar en manipulació. Per poder complir les seves funcions, els Delegats/des de Prevenció de han de tenir accés a una informació veraç i completa sobre totes les qüestions relacionades amb la salut i seguretat en el treball. En general han de conèixer els riscos del conjunt de l'empresa i els que afectin a cada tasca o lloc de treball, així com les corresponents mesures de prevenció aplicables.

Específicament tenen reconeguts els drets següents:

- a) Accedir, sense cap tipus de restricció, a la documentació que l'empresa té l'obligació d'elaborar i conservar sobre: (**LPRL arts. 23.1 i 36.2.b RSP arts. 1.2**)
- evaluació de riscos
  - plans de prevenció
  - controls periòdics de condicions de treball
  - mesures de protecció i prevenció de s'hagin d'adoptar

- relació d'accidents de treball i malalties professionals amb baixa superior a un dia de feina.
- b)** Conèixer, de forma anònima, els informes estadístics i les conclusions dels exàmens mèdics i, en general, dels controls de l'estat de salut dels treballadors/es i ser informats per l'empresari dels danys produïts en la salut dels treballadors/es. **(LPRL arts. 22 i 23. LPRL art. 36.2.b)**
- c)** Conèixer la memòria i programació anual dels Serveis de Prevenció així com tots els documents i informes que aquests emetin sobre condicions de treball. **(LPRL art. 39.2)**
- d)** Conèixer els plans d'emergència, lluita contra incendis i evacuació. **(LPRL arts. 18 i 20)**
- e)** Rebre una adequada informació tècnica sobre els riscos de substàncies químiques i maquinària o equips que hagi de ser facilitada pels proveïdors, així com tota la informació de que disposi l'empresari relacionada amb salut i seguretat. **(LPRL art. 41; conveni 155 OIT art.12. LPRL art.36.2.d)**
- f)** Ser informats per la Inspecció de Treball de qualsevol intervenció que aquesta realitzi i dels seus resultats. **(LPRL art. 40)**
- g)** Recollir informacions mitjançant observació directa o en comunicació amb els treballadors/es. **(LPRL art. 36.2.e)**
- h)** Ser informats de l'adscripció de treballadors/es provinents d'empreses de treball temporal (en la seva qualitat de representants dels treballadors/es). **(LPRL art. 28.5)**
- i)** Assessorar-se i consultar amb tècnics o experts independents de l'empresa. **(Conveni 155 OIT, art. 19.e)**

Tot això ha de servir per que el Delegat/da de Prevenció sigui capaç d'identificar els possibles riscos, d'estimar la seva importància o grau de prioritat, de decidir quins han de ser abordats i com proposar alternatives de prevenció i evaluar l'eficàcia de les mateixes.

Informacions a les que el Delegat/da de Prevenció ha de tenir accés de forma regular:

- Estadístiques d'accidents i malalties professionals.
- Registre d'incidents i/o accidents greus.
- Estadístiques de malalties que causen baixa.
- Estadístiques de resultats de la vigilància de la salut dels treballadors/res.
- Resultats de totes les medicions i evaluacions de riscos.
- Fulls de seguretat dels materials i maquinària utilitzats.
- Documentació en poder de l'empresa de les investigacions realitzades sobre riscos dels materials i maquinària utilitzats.
- Informació sobre els riscos potencials de qualsevol nova substància, maquinària o canvi tecnològic o organitzatiu que es pretengui introduir.
- Plans de formació en salut laboral.
- Informes periòdics sobre l'evolució dels nivells d'exposició a riscos i incidència de problemes de salut en l'empresa.
- Informació disponible sobre mitjans de protecció col·lectiva i individual.
- Qualsevol informació o recomenació emesa per la Inspecció de Treball o d'altres instàncies intitudinals en relació amb l'empresa.
- Qualsevol informe emés pels Serveis de Prevenció sobre riscos, lesions o mesures de prevenció.

## 1.3.- Treballar amb mètode

La realitat sol ser complexa i per canviar-la són necessàries tres coses: conèixer-la bé, implicar als interessats i oferir solucions.

Conèixer a fons els riscos o els problemes de salut laboral, implicar als treballadors en la seva solució i impulsar l'actuació preventiva de l'empresa és una tasca que exigeix una sèrie d'actuacions molt variades com es pot veure en l'esquema adjunt. Però, a més, és convenient realitzar aquest treball d'una manera metòdica per garantir la màxima eficàcia en el resultat, és a dir, cal seguir un procediment d'actuació.

## 2.- Intervenció sindical: Alguna cosa més que denunciar i reclamar (esquema)

Intervenció sindical
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Identificar els riscos:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Inspeccionar centres i llocs de treball.</li><li>- Investigar situacions de riscos</li><li>- Investigar accidents de treball i malalties laborals.</li><li>- Recollir sistemàticament les opinions dels treballadors.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Avaluar tota la importància dels problemes:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Estar informat dels riscos i els danys lligats a les diferents tasques i ocupacions.</li><li>- Conèixer els valors límit d'exposició.</li><li>- Avaluar la intensitat i magnitud de l'exposició.</li><li>- Conèixer la legislació de referència.</li><li>- Prioritzar els problemes segons la importància.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Contrastar opinions amb les altres parts:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Participar activament en les visites de la Inspecció de Treball.</li><li>- Participar en les avaluacions tècniques de les condicions de treball.</li><li>- Interpretar críticament els informes.</li><li>- Avaluar de forma compartida amb els tècnics el risc i les mesures de prevenció.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Informar als treballadors/res:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Assessorar i orientar davant problemes concrets que es presentin.</li><li>- Informar sobre els riscos i la seva prevenció.</li><li>- Difondre els resultats de l'avaluació dels riscos.</li><li>- Discutir totes les propostes de millor amb els propis interessats.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proposar solucions:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Estudiar alternativament tècniques al problema.</li><li>- Negociar plans globals i mesures concretes a prendre.</li><li>- Presentar denúncies davant els incompliments observats.</li></ul></li></ul>

En aquest procediment, el primer és definir el problema: saber de què es tracta i conèixer les circumstàncies que l'envolten.

Definit el problema en línies generals, el més segur és que necessiti més dades i hàgim de passar una fase d'investigació amb una sèrie de d'actuacions que poden anar des d'una inspecció detallada de la ubicació o lloc de treball, a passar una enquesta o sol·licitar una avaluació tècnica, buscar dades estadístiques, etc.

Quan ja tinguem la informació suficient per avaluar la importància del problema, estarem en condicions de començar a buscar solucions i plantejar-nos un pla d'acció per aconseguir que s'apliquin.

A continuació es descriuen amb més detall algun dels elements essencials d'aquest procés.

### **2.1.- Definir el problema:**

De vegades són els propis treballadors/res espontàniament els que plantegen queixes o denúncies, amb tot el coneixement dels problemes depèn en bona mesura de l'activitat del Delegat/da de Prevenció i de les seves pròpies iniciatives d'inspeccionar els llocs de treball, parlar amb els treballadors/res, sol·licitar informació a l'empresa, estudiar les dades estadístiques, comprovar el compliment de les normes de seguretat, llegir publicacions de salut laboral, etc.

Per definir inicialment un problema pot ser útil contestar algunes preguntes com les següents:

- En què consisteix? Com s'ha posat de manifest?
- S'han produïts danys a la salut?
- Què en pensen els afectats?
- Sabem les causes del problema?
- Es requereix assessorament tècnic per resoldre'!
- S'està incomplint alguna normativa legal?

### **2.2.- Parlar amb els afectats/des:**

Qui millor que els propis treballadors per a expressar els seus propis problemes? Ells coneixen el problema de primera mà i seria absurd fer una sola passa sense tenir en compte les seves opinions i la informació que puguin facilitar-nos. Per altra banda, tenen tot el dret a parlar en primera persona sobre el que els passi i a assegurar-se que els seus punts de vista sobre el problema que pateixen es tenen en compte.

Recollir la informació dels treballadors/es afectats implica guanyar-se la seva confiança, interessar-se pels problemes, deixar-los parlar i saber escoltar-los. Això és més important que dissenyar una enquesta.

### **2.3.- Recopilar informació:**

Els drets d'informació estan per fer-los servir (**LPRL art. 36.2 i 41**). Segons el problema de que es tracti, podem necessitar accedir a informes tècnics, dades estadístiques, fulls de seguretat de productes, resultats d'avaluacions, etc. Hem d'exigir aquestes informacions a l'empresa per fer-nos una idea de les dimensions del problema.



També hem de recopilar aquelles informacions legals o tècniques relacionades amb el problema o sol·licitar l'assessorament necessari al sindicat o als tècnics de l'Administració, la Mútua o del Servei de Prevenció.

## 2.4.- Inspeccionar el lloc de treball:

Un cop informats, cal anar a observar els problemes sobre el terreny. Per això fem ús de la facultat que ens concedeix la llei de "realitzar visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball". (**LPRL art. 36.2.e ET art. 19. Conveni 155 OIT art. 19.e**)

Per tal que una visita sindical d'inspecció sigui rentable, cal que estigui ben preparada i, qui la fa, ha de plantejar-se prèviament tres qüestions:

- què és el que vol investigar o comprovar (tenir clar el problema);
- cap a on haurà de mirar (a quins aspectes caldrà dedicar atenció especial);
- com investigarà el problema (llista de qüestions o guia d'observació).

Un cop realitzada la investigació, caldrà ordenar tota la informació i elaborar un informe, fer-lo arribar al responsable de l'empresa i sol·licitar una resposta. Si s'observa un risc greu i imminent, s'ha de plantejar la paralització immediata del treball.

## 2.5.- Implicar els treballadors/es

És essencial informar als treballadors de tot el que hem descobert i discutir amb ells l'informe. Cal aconseguir que s'interessin pel problema i que recolzin les propostes de solució.

De vegades és difícil implicar-los activament. En aquests casos, cal aturar-se per tal d'analitzar les raons d'una eventual manca d'interès. Tal vegada els riscos passen inadvertits o els consideren inevitables. O pensen que l'únic realment important és el salari i el treball. Pot ser que vegin les mesures de prevenció com una imposició i com una manera més de control per part de l'empresa...

Algunes d'aquestes raons indiquen una actitud negativa per canviar les coses. Cal detectar-les i combatre-les amb arguments. Però sobre tot, cal buscar les formes de participació adequades en cada moment. Per exemple:

- Mantenir informats als treballadors/es de tot el que s'està fent.
- Difondre els fulls informatius, rètols al tauler, xerrades informatives...
- Utilitzar qüestionaris per tal de conèixer les seves opinions.
- Reunir als més interessats per fer-los participar de manera més activa.
- Sol·licitar sempre idees per tal de plantejar noves solucions.

## 2.6.- Fer propostes:

Amb tota la informació obtinguda ja estem en condicions de proposar mesures per solucionar el problema (**LPRL art. 36.2.f**). Aquesta acostuma a ser la part més difícil i exigeix una gran habilitat per part del sindicalista. Amb tot, si hem realitzat una bona investigació, si hem aconseguir el

suport dels treballadors/es i comptem amb un assessorament adequat estarem en condicions òptimes per encertar-la.

Cal plantejar les propostes a la persona adequada i fer un seguiment del procés més o menys com el següent: **(LPRL art. 36.2.f)**

- Plantejar el problema a l'encarregat o responsable immediat, exigint que es prenguin les mesures oportunes al més aviat possible **(LPRL art. 36.4)**
- Si no existeix acord, dirigir un escrit al cap de personal o a la direcció sol·licitant una solució al problema i plantejant noves propostes. **(LPRL art. 39.1.b)**
- Fixar un termini de contesta i exigir, en cas de resposta negativa, una explicació raonada i per escrit.
- Plantejar el tema en el Comitè de Seguretat i Salut per tal que es prenguin iniciatives per a resoldre'l.
- Si tot l'anterior no és possible o no dóna resultats, presentar denúncia davant la Inspecció de treball, informar als treballadors/es i proposar mesures de pressió.

### **2.7.- Negociar millores:**

La prevenció sempre acaba esdevenint objecte de negociació. Per això és convenient preparar-la bé tot prenent especial atenció en els següents temes:

- assegurar el recolzament dels treballadors/es afectats;
- presentar el problema amb el major suport documental i de dades possible;
- seleccionar normativa legal i tècnica en què poder-se basar;
- preparar propostes de millora o de solució;
- exigir terminis per les diferents fases de solució del problema;
- argumentar sobre els inconvenients de mantenir la situació i els avantatges de modificar-la. **(LPRL art. 40.1)**

### **2.8 Fer seguiment:**

tan important és plantejar els problemes, proposar millores i arribar a acords sobre mesures com assegurar-se que es posin en pràctica i donin resultats positius. S'han de vigilar els terminis, comprovar l'aplicació de les mesures i controlar la seva eficàcia. L'opinió dels afectats/es és novament un element clau per verificar una solució satisfactòria del problema. Establir sistemes d'avaluació periòdica sobre les condicions de treball i de vigilància de la salut dels treballadors/es registrant adequadament els resultats, permet un seguiment de la situació fins a la comprovació definitiva de l'eficàcia de les solucions adoptades.

### **3.- Una proposta operativa de participació: avaluació de riscos i pla de prevenció**

La metodologia descrita és una forma vàlida d'orientar el treball sindical davant qualsevol problema de salut laboral. Lògicament haurà d'adaptar-se a les peculiaritats de cada situació i a les diferents dinàmiques que es vagin generant al llarg del procés preventiu fins a la resolució del problema.

Amb tot, hi ha uns moments claus per a l'organització de la prevenció en l'empresa en els que hem d'esforçar-nos especialment per desenvolupar una participació sistemàtica: l'avaluació de riscos i el pla de prevenció.

L'avaluació de riscos és una peça clau per la prevenció. Aquí és on s'identificaran els problemes, es fixaran els límits admissibles i s'elaboraran les propostes de control. En funció dels criteris amb que es realitzi dita investigació pot ser un impuls per l'acció preventiva o, per contra, convertir-se en un autèntic fre o un simple procediment burocràtic.

El pla de prevenció, no cal insistir-hi, representa l'aplicació pràctica de les solucions als problemes detectats. La seva orientació i contingut, la seva aplicació efectiva i la verificació dels seus resultats són l'essència de la prevenció.

Tenint en compte tant els drets de participació que la llei reconeix als Delegats/es de Prevenció com els principis i mètodes de la nostra estratègia sindical, podem plantejar un procediment operatiu de participació com el següent:

1. Sol·licitar de l'empresari la **informació bàsica** necessària per identificar situacions de risc en les diferents seccions o llocs de treball tant pel que fa al procés tècnic-productiu (p.e. fulls de seguretat de productes) com en allò referent a l'estat de salut dels treballadors (p.e. índexs de sinistralitat o causes d'absentisme). Amb aquestes informacions i coneixent el procés de treball podem fer-nos una primera idea de quins problemes poden existir.
2. Contrastar aquesta informació amb el **punt de vista dels treballadors/es**. Això podem fer-ho de diverses maneres: individualment amb qüestionaris o en grups mitjançant un debat col·lectiu. Al final d'aquest capítol hi ha un model d'enquesta que pot ser útil per recollir l'opinió dels treballadors/es. De vegades, és difícil aconseguir que participin i cal dur a terme accions prèvies de sensibilització. Altres cops ens trobem amb què tan sols unes poques persones estan disposades a participar, per tant ens haurem de recolzar en aquestes per tal d'animar a la resta.
3. Recopilar les informacions subministrades per l'empresa i les obtingudes dels treballadors/es, contrastar-les i realitzar **visites d'observació** a les diferents seccions o llocs de treball amb la finalitat de comprovar la situació sobre el terreny, ampliar el nostre coneixement dels problemes i recollir amb més detall les opinions dels treballadors/es. Com ja hem dit, aquestes visites han de planejar-se acuradament.
4. Amb tota la informació recollida, estem en condicions d'elaborar **una llista sindical de problemes (RSP art. 5.1)**, distingint fonamentalment aquells que es poden solucionar immediatament d'aquells que per a la seva solució requereixen una avaluació de riscos. És a dir, el Delegat/da de Prevenció, fent ús de les seves pròpies competències i, si és necessari, fins i tot avançant-se a la decisió de l'empresa d'iniciar l'avaluació de riscos, pot realitzar de manera autònoma el que la llei anomena "determinació d'elements perillosos i la identificació dels treballadors exposats als mateixos" i està en condicions de complir la primera condició de participació: "té alguna cosa a dir".
5. En el marc del Comitè de Seguretat i Salut o, en el seu defecte, en negociació directa amb l'empresa, el Delegat/da de Prevenció està en condicions d'iniciar els **procediments de consulta i participació** previstos en la normativa mitjançant una doble negociació:
  - a) proposar solucions directament per a eliminar a aquells problemes suficientment coneguts;
  - b) consensuar quins problemes han de ser avaluats, mitjançant quins procediments i amb quin criteris.
6. Quan l'aplicació dels procediments d'avaluació consensuats requereixi mesures o d'altres

procediments tècnics, el Delegat/a de Prevenció ha de fer valer el seu dret a estar present i a **acompanyar al personal tècnic** durant les mateixes amb la finalitat de verificar que es realitzen de manera adequada.

7. Els resultats de les avaluacions han de ser **estudiats i analitzats** pel Delegat/da de Prevenció, contrastant-los amb els punts de vista dels treballadors/es i amb les pròpies informacions. De vegades és necessari acudir al sindicat per assessorar-se sobre la correcta interpretació dels informes tècnics que han intervingut. Si no s'està d'acord amb els resultats, s'ha de manifestar a l'empresa i, en el seu cas, discutir-se en el Comitè de Seguretat i Salut.
8. Un cop avaluats els riscos, arriba el moment de **proposar solucions**. Convé consultar les propostes de solució amb els propis interessats i debatre les estratègies amb la resta de representants dels treballadors/es. Si la solució d'algun problema requereix una investigació amb major profunditat, s'ha de proposar una avaluació detallada del mateix.
9. Amb les propostes elaborades, s'ha d'obrir una nova negociació amb l'empresa per acordar un **pla de prevenció** en el que es contemplin les prioritats d'actuació, els terminis d'execució i els objectius que es pretenen aconseguir.
10. Un cop formulat el pla de prevenció, el Delegat/da de Prevenció ha de recuperar la seva autonomia pel **control i seguiment** del mateix. Per a això, podem utilitzar els mateixos procediments descrits en els apartats 1, 2 i 3 d'aquesta proposta, amb la finalitat de fer una triple comprovació: que el pla s'està executant, que els objectius s'estan assolint i que els treballadors/es estan satisfets. Si això no és així, cal tornar a plantejar l'avaluació i repetir els mateixos passos descrits.

#### 4.- Participació sindical en l'avaluació de riscos (esquema)

##### **Actuacions del Delegat/da de Prevenció**

1. **Sol·licita** a l'empresa l'informe de distribució de perills per secció o àrea de treball i els indicadors de salut dels treballadors.
2. **Consulta** als treballadors/es sobre riscos i danys.
3. **Visita** els llocs de treball.
4. **Fes la teva pròpia llista de riscos.**
5. **Negocia** amb l'empresa o amb el Comitè de Seguretat i Salut.
  - Llista de riscos a avaluar.
  - Procediments d'avaluació.
6. **Acompanya els tècnics** en l'avaluació.
7. **Estudia i analitza** els resultats.
8. **Comenta'ls** amb els treballadors i amb la resta de representants sindicals.
9. **Assessora't** en el sindicat i sol·licita recolzament del servei de prevenció.
10. **Elabora una proposta de solució.**
11. **Negocia** amb l'empresa o en el Comitè de Seguretat i Salut un pla de prevenció.
12. **Fes un seguiment** del pla i verifica que es solucionin realment els problemes.

## **5.- Denunciar incompliments**

El recurs a la denúncia hauria d'ésser contemplat com el darrer esglaó de l'acció treivindicativa en salut laboral, quan totes les vies de negociació s'hagin esgotat. Malauradament moltes vegades aquest exhauriment de les possibilitats de consens es produeix gairebé d'immediat. Per tant, i un cop arribat el cas, cal ser capaços de denunciar amb tota contundència els incompliments flagrants de la legislació i fer front a la "insubmissió empresarial".

També les denúncies han de fer-se amb mètode. Sempre que sigui possible, han d'estar recolzades en normes jurídiques al més explícites possible. Convé seguir alguna mena de procediment com ara el següent:

- Buscar si la legislació s'ocupa del problema concret.
- Si la legislació marca unes pautes d'actuació (prendre mesures, avaluacions, reconeixements, etc.) requerir per escrit el seu compliment a l'empresa.
- Si es nega presentar la denúncia a la Inspecció de Treball.

De vegades no existeix una legislació específica referida al problema concret que ens ocupa (**LPRL art. 14.2**). Això no ens ha de desanimar ni, encara menys, abandonar la denúncia. Afortunadament, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals té un sentit finalista ampli en el que es formulen obligacions empresarials del tipus de "garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els àmbits relacionats amb el treball... mitjançant l'adopció de les mesures que siguin necessàries... (i) desenvoluparà una acció permanent amb la finalitat de perfeccionar els nivells de protecció existents". És a dir que, en tot cas, sempre podem apel·lar als objectius generals de la llei i considerar que aquesta no es compleix des del moment que existeix una exposició no controlada a riscos o un dany a la salut dels treballadors/es. I en aquests casos, per tant, hi té cabuda una denúncia davant la Inspecció de Treball.

Un cop presentada la denúncia és molt important fer un seguiment de la mateixa per evitar que no vagi més enllà. Convé estar especialment atents a les següents qüestions:

- Posar-se en contacte amb l'inspector.
- Ser presents el dia de la visita.
- Verificar que en el moment de la visita les condicions de treball són les habituals en l'empresa.
- Insistir fins que l'inspector dicti efectivament una resolució o el problema es resolgui.
- Si la resolució és insatisfactòria, recórrer-la.





# estratègies sindicals

[www.intersindical-csc.cat](http://www.intersindical-csc.cat)