

Guía para la Prevención de Riesgos Laborales



Sector Seguridad Privada

SEGURIDAD PRIVADA

EDITA: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
PRODUCCIÓN: Consuldis, S.A.
DEPÓSITO LEGAL N°: M-00000-2001



ÍNDICE

1. Características económicas y sociolaborales. Condiciones de trabajo	5
1.1 Mapa sectorial: Subsectores y actividades que desarrollan	5
1.2 Tipo de empresas: Tamaño, mapa geográfico	5
1.3 Diagnóstico de la situación económica del sector	8
1.4 Evolución del empleo	11
1.5 Condiciones laborales del sector	15
2. Riesgos más frecuentes en el sector	20
3. Medidas preventivas	25
3.1 Evaluación de riesgos y planes de prevención	25
3.2 La coordinación de actividades empresariales Art. 24 Ley de prevención	26
4. Siniestralidad y enfermedades	29
4.1 Introducción	29
4.2 Los datos estadísticos de siniestralidad	31
5. Propuestas de negociación colectiva	36
6. Recopilación normativa	38
7. Referencias utilizadas	40





1. CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS Y SOCIOLABORLES. CONDICIONES DE TRABAJO

1.1 MAPA SECTORIAL: SUBSECTORES Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN

Según el Artículo 1 del Reglamento de Seguridad, **los servicios y las actividades de Seguridad Privada son las siguientes:**

- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones.
- Protección de personas determinadas, previa autorización correspondiente.
- Depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores y demás objetos que, por su valor económico y expectativas que generen, o por su peligrosidad, puedan requerir protección especial, sin perjuicio de las actividades propias de las entidades financieras.
- Transporte y distribución de los objetos a que se refiere el apartado anterior, a través de los distintos medios, realizándolos, en su caso, mediante vehículos cuyas características serán determinadas por el Ministerio de Justicia e Interior, de forma que no puedan confundirse con los de las Fuerzas Armadas ni con los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de Seguridad.
- Explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarma y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como prestación de servicios de respuesta cuya realización no sea de la competencia de dichas Fuerzas y Cuerpos.
- Planificación y asesoramiento de las actividades de Seguridad.

1.2 TIPO DE EMPRESAS: TAMAÑO, MAPA GEOGRÁFICO

Según los últimos datos aportados por el INE, **en España existen actualmente 1.863 empresas de seguridad e investigación**, un 2% más que el año anterior. De éstas, el 48,2% no tiene asalariados a su cargo, por lo que se puede entender que son empresas de investigación. Es decir, se puede hablar de unas 898 empresas de investigación y 965 empresas de seguridad propiamente dicha.

Cuadro1: Números de empresas por estrato de asalariados. 2001

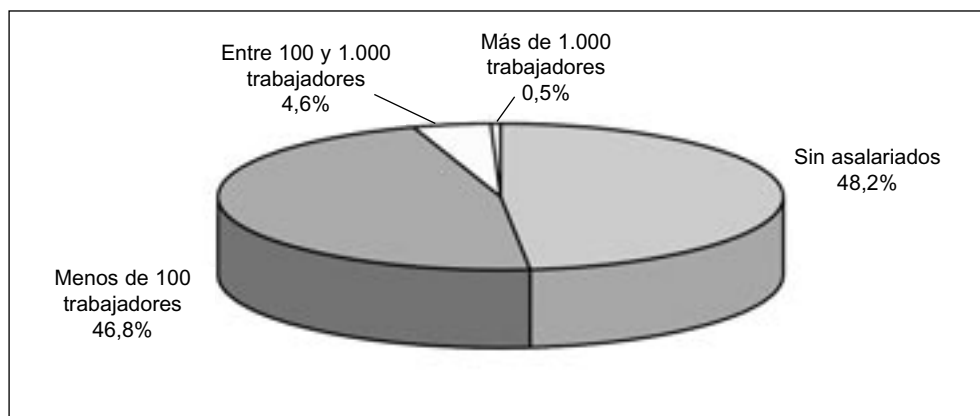
ASALARIADOS	2000		2001		Variación
	Nº	%	Nº	%	00/01
TOTAL	1.830	100,0	1.863	100,0	1,8
Sin asalariados	859	46,9	898	48,2	4,5
1-2	276	15,1	283	15,2	2,5
3-5	126	6,9	128	6,9	1,6
6-9	80	4,4	86	4,6	7,5
10-19	111	6,1	162	8,7	45,9
20-49	183	10,0	143	7,7	-21,9
50-99	87	4,8	69	3,7	-20,7
100-199	52	2,8	41	2,2	-21,2
200-499	35	1,9	32	1,7	-8,6
500-999	9	0,5	12	0,6	33,3
1.000-4.999	11	0,6	8	0,4	-27,3
5.000 o más	1	0,1	1	0,1	0,0

Fuente: Directorio Central de Empresas. INE

En cuanto al **tamaño de las empresas**, el Sector está **dominado por PYMES**, ya que el **95% del total** de las empresas tiene menos de 100 asalariados. Las empresas de este tipo realizan servicios en condiciones más precarias que las empresas de mayor volumen, ya que aceptan servicios de clientes que las otras no realizan.

Durante los últimos años hemos asistido a la desaparición de pequeñas empresas y una mayor concentración en torno a las compañías de mayor tamaño que operan a escala nacional. Pero a pesar de esto, **el Sector todavía presenta un alto grado de “atomización”** en cuanto a número de empresas con actividad. Esto se debe fundamentalmente a que se requieren muchos años para consolidarse y dar servicios de calidad con una implantación nacional. Otra explicación del porqué se mantiene todavía un gran número de PYMES es por las actividades que se desarrollan en el Sector. Por un lado, las grandes empresas implantadas en todo el territorio español suelen contratar compañías de calidad contrastada, con una larga experiencia. No ocurre así, por ejemplo, en el caso de contratación de un sistema de alarmas en viviendas, comercios etc., donde no se busca tanto el nombre de la empresa. Este área específica ha permitido que la demanda sea más uniforme.

Gráfico 1: Distribución del número de empresas según el número de trabajadores. 2001.



Fuente: Elaboración propia

La Comunidad autónoma que más empresas de Seguridad tiene es Madrid con un 26% respecto al total, seguido de Cataluña con un 18% de empresas. Andalucía también destaca con un 16% del total.

Cuadro 2: Número de empresas por comunidad autónoma. 2001.

Comunidad Autónoma	2000		2001		Variación 00/01
	Nº	%	Nº	%	
TOTAL	1.830	100,0	1.863	100,0	1,8
Andalucía	271	14,8	296	15,9	9,2
Aragón	30	1,6	29	1,6	-3,3
Asturias	19	1,0	21	1,1	10,5
Baleares	42	2,3	36	1,9	-14,3
Canarias	105	5,7	109	5,9	3,8
Cantabria	12	0,7	13	0,7	8,3
Castilla y León	54	3,0	47	2,5	-13,0
Castilla-La Mancha	32	1,7	36	1,9	12,5
Cataluña	327	17,9	335	18,0	2,4
Comunidad Valenciana	169	9,2	180	9,7	6,5
Extremadura	18	1,0	17	0,9	-5,6
Galicia	80	4,4	78	4,2	-2,5
Madrid	487	26,6	485	26,0	-0,4
Murcia	56	3,1	65	3,5	16,1
Navarra	14	0,8	13	0,7	-7,1
País Vasco	93	5,1	84	4,5	-9,7
La Rioja	7	0,4	5	0,3	-28,6
Ceuta y Melilla	14	0,8	14	0,8	0,0

Fuente: Directorio Central de Empresas. INE.

1.3 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL SECTOR

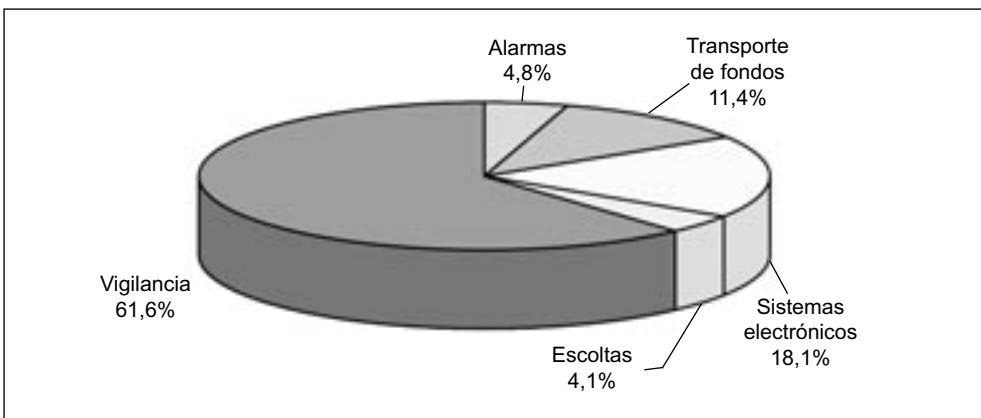
Se trata de un Sector que ha registrado una **facturación de 237.500 millones de pesetas en 2000**.

Aunque la mayor parte de los ingresos del Sector procede de la **vigilancia** (un 61,6% y con un crecimiento de un 6%), las compañías del Sector viven actualmente un momento de expansión, con un personal más profesional y con un avance inexorable de los sistemas de control.

Entre los segmentos que han conseguido mejores cotas de protagonismo, creciendo por encima de la media, se puede destacar la **instalación de alarmas**, al crecer un 25% en el último año, aunque sólo representa un 4,8% de la facturación del Sector. **Los sistemas de seguridad** también crecieron un 16%, que incluyen la aplicación de medios electrónicos, videos, sensores, etc. y su peso en el volumen de negocio es mayor, de un 18%.

El apartado que ha conseguido en los últimos años crecimientos más notorios ha sido el de los **escoltas**, como consecuencia de la inseguridad y la amenaza terrorista. Mientras que en 1999 sólo representaba un 2% de la actividad, en 2000 ascendió hasta el 4,1% y en 2001 superará ampliamente el 8%.

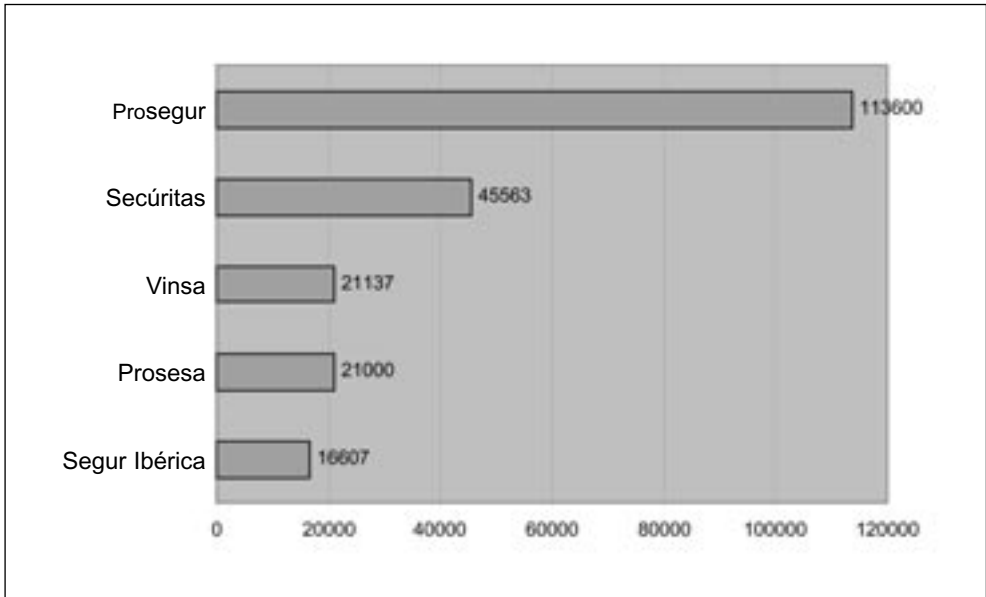
Gráfico 2: Distribución de las actividades sobre la facturación. 2000.



Fuente: Elaboración propia

Son las grandes empresas, casi todas con proyección internacional, las que se reparten el mercado español de la seguridad privada. Compañías como Prosegur, Securitas, Vinsa, Prosesa y Segur Ibérica son las que marcan las directrices del Sector. Estas 5 empresas aglutinan el 60,5% de la actividad del Sector de la seguridad privada. La primera empresa, Prosegur, casi supone la mitad del Sector en facturación.

Gráfico 3: Facturación de las principales empresas. 2000
Millones de pesetas



Fuente: Elaboración propia

Prosegur es el líder por excelencia en el Sector de la seguridad privada. Su facturación a finales de 2000 rozaba los 113.600 millones de pesetas. Es el único grupo de seguridad español que cotiza en bolsa. Prosegur tiene 4 áreas de negocio: vigilancia, transporte de fondos, protección de hogares y pequeños comercios y sistemas electrónicos de seguridad.

El Grupo Prosegur obtuvo un beneficio neto en 2000 de 8.429 millones de pesetas, frente a los 4.326 millones de pesetas registrados en el ejercicio anterior, lo que supone un incremento del 95%.

En 2000 Prosegur ha seguido la estrategia de desprenderse de las actividades ajenas al negocio principal de la seguridad, vendiendo la empresa de trabajo temporal Umano, el negocio de limpiezas Pronatur y la división de courier en Portugal. Asimismo, adquirió compañías de seguridad como Iberexpress, Seguridad Bulldog, Central de Alarmas y su filial Protecsta.

Durante 2001 está afrontando una política de expansión y diversificación en mercados de América Latina y el sur de Europa. En este sentido, ha comprado la división de transporte de fondos de la brasileña Juncadella, pasando a ser líder del transporte de fondos en Brasil, Perú, Paraguay, Bolivia, Argentina, Chile y Uruguay, y



consolidándose entre los 4 mayores grupos de seguridad del mundo. En Europa, la mayor inversión ha sido la compra del Grupo Cinieri, que ocupa la tercera posición en el mercado de vigilancia francés.

El beneficio neto del primer semestre de 2001 ha ascendido a 2.895 millones de pesetas, frente a los 1.647 millones que ganó en el mismo periodo de 2000. Prosegur atribuye este crecimiento de un 75,75% a la venta de activos y divisiones del grupo, a la optimización de la gestión financiera del balance y a la evolución positiva de todas las líneas de negocio. Su plantilla era de 30.730 personas a finales de 2000 en todo el mundo.

Securitas es la mayor empresa del mundo en servicios de seguridad. Emplea a 210.000 personas y está presente en 30 países. El año pasado facturó 800.213 millones de pesetas, lo que supone un aumento de un 58% respecto al año anterior.

En España, la compañía opera desde 1992 y cuenta con 13.000 empleados. Su facturación fue de 46.563 millones de pesetas, un 42% más en 1999. Para este año, se espera alcanzar los 53.000 millones de pesetas.

Securitas desarrolla su actividad en tres áreas de negocio: vigilancia, sistemas de seguridad y tratamiento de efectivos.

Vinsa Seguridad, pertenece a la corporación Once, durante el año pasado facturó 21.137 millones de pesetas. En la actualidad cuenta con 7.651 empleados, aunque terminará el año por encima de los 8.000.

La empresa, que comenzó su actividad en el mercado español en 1990, está también presente en Venezuela desde 1997 y en Portugal donde entró el año pasado. Las áreas claves de la compañía son los servicios de vigilancia y las centrales de recepción de alarmas.

Prosesa, la división de seguridad del grupo Eulen, cerró el año 2000 con una facturación de 21.000 millones de pesetas. Su especialidad es la vigilancia física, pero entre sus planes está potenciar los sistemas de seguridad y la consultoría y la auditoría dentro de este área. La empresa emplea a 5.300 personas.

Además de en España, Prosesa está en Portugal, Méjico, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Panamá, Argentina, Chile, Uruguay y Nicaragua.

Segur Ibérica está controlada en un 70% por el grupo 3i y por la sociedad de capital riesgo MCH.

A través de sus actividades de vigilancia, instalación de sistemas, ingeniería de seguridad y análisis de riesgos mediante Segurmap (compañía adquirida el año pasado al Grupo Mapfre), la empresa facturó 16.607 millones de pesetas. El número de empleados es de 4.817 personas.

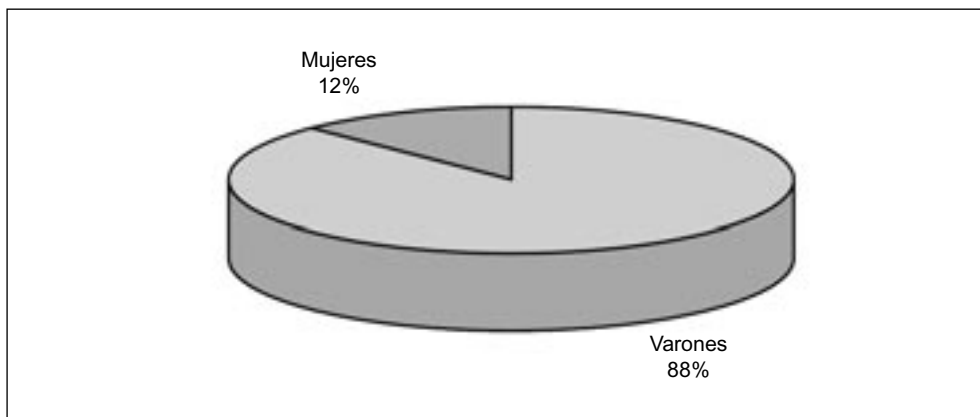
Para este año está prevista una facturación de 18.200 millones de pesetas. Sus objetivos para 2001 son la integración total de Segurmap en el ámbito de Segur Ibérica, la apertura de nuevas delegaciones en España, la expansión en el mercado portugués y la compra de compañías regionales que tengan una facturación superior a los 2.000 millones de pesetas con objeto de completar su desarrollo en aquellas regiones donde tienen menor implantación.

1.4 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

El Sector de investigación y seguridad ocupaba a 73.600 trabajadores en el segundo trimestre de 2001, un 4,5% más que el año anterior. De éstos, el 88% son varones frente a tan solo un 12% de mujeres.

Como podemos comprobar con este dato, se trata de un Sector abrumadoramente masculino. No obstante, la proporción de mujeres se ha incrementado en un punto porcentual respecto al año 2000.

Gráfico 4: Distribución del número de trabajadores por sexo. Segundo trimestre 2001

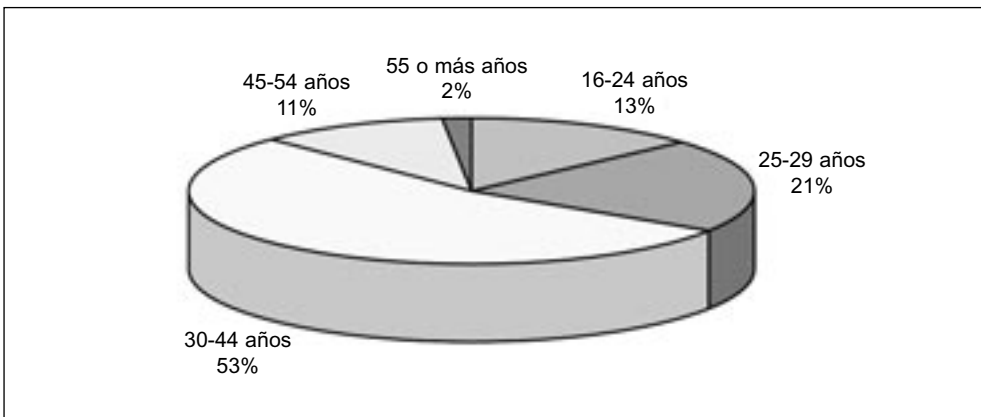


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Por grupos de edad, el 85% de los trabajadores se encuentra comprendido en el grupo etario que va de los 25 a los 54 años; un 13% de los empleados son menores de 24 años y el resto, un 2%, tiene 55 o más años.

Por tanto, se trata de un Sector con trabajadores bastante jóvenes, de hecho existe un límite máximo de 40 años para acceder a la profesión como regla general. En este Sector se produce una gran rotación (entrada y salida de trabajadores), debido a las condiciones de trabajo que lo caracterizan. Pero también se trata de un Sector del que es difícil salir una vez alcanzada una determinada edad, puesto que la experiencia adquirida no te permite ocupar un puesto de trabajo similar en ninguna otra empresa que no pertenezca al Sector. Como ya no es un Sector nuevo el colectivo de trabajadores que no han encontrado otro puesto de trabajo a una edad más temprana cada vez va siendo más significativo.

Gráfico 5: Distribución del número de trabajadores por grupos de edad. Segundo trimestre 2001

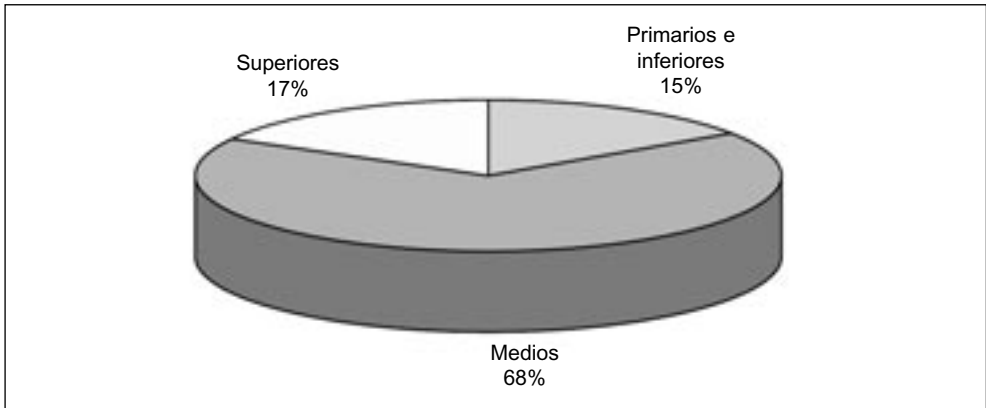


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En cuanto al **nivel de estudios terminados**, el 68% de los trabajadores ha realizado estudios medios, el 17% estudios superiores y el 15% restante estudios primarios o inferiores. Por tanto, el nivel educativo de los empleados de seguridad alcanza un nivel medio en su conjunto, con ligeras excepciones.

Este dato es bastante curioso ya que a los aspirantes a Vigilantes de Seguridad se les exige estar en posesión del título de graduado escolar o de formación profesional de primer grado. Es decir, sólo se les exige haber realizado estudios primarios, cuando en realidad un 85% está en posesión de títulos de grado medio o superior.

Gráfico 6: Distribución del número de trabajadores según el nivel de estudios terminados. Segundo trimestre 2001

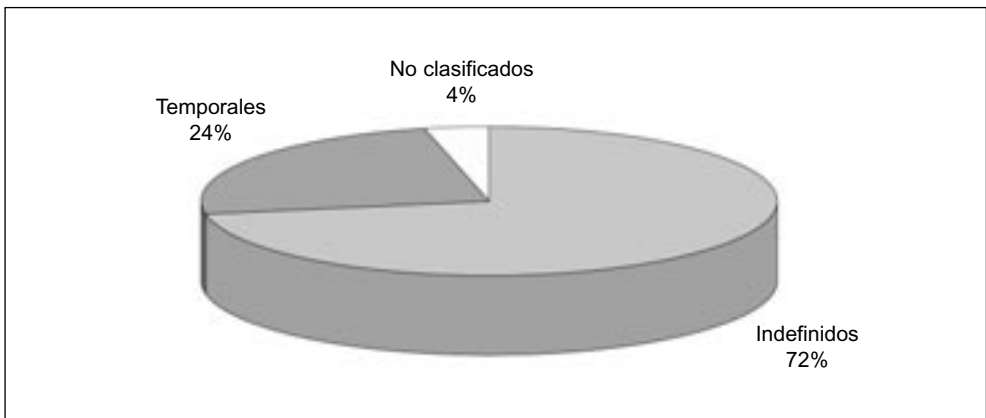


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El Sector se caracteriza por una gran estabilidad en el empleo en cuanto al **tipo de contratos** que se realizan, sin atender al grado de rotación que pueda haber en el mismo. De hecho, el 72% de los trabajadores tiene un contrato indefinido, frente a un 24% de contratos temporales.

Como se trata de un Sector con una importante oferta empresarial de puestos de trabajo, se recurre en numerosas ocasiones al contrato fijo. De hecho, el convenio vigente en su artículo 32 obliga a las empresas a tener un 50% de trabajadores fijos en plantilla, durante la vigencia del mismo y en cada uno de los años.

Gráfico 7: Distribución del número de trabajadores según el tipo de contrato. Segundo trimestre 2001



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE



No obstante, las características de los servicios también supone que una gran parte de los contratos que se realizan sean de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción.

En el Sector de seguridad nos encontramos con un déficit importante de mano de obra, que convive con una fuerte demanda de servicios.

La **inseguridad**, en un primer momento, por parte de empresas donde la seguridad pública no podía llegar, así como **la generalización de los servicios de seguridad privada** a la mayor parte de los campos de la sociedad después, constituyen los principales factores de desarrollo de esta actividad y la principal razón por la que podemos calificar a este Sector como uno de los Sectores emergentes en cuanto a creación de empleo.

Las empresas de Seguridad Privada han estado presentes tradicionalmente en las grandes empresas y en organismos oficiales. Sin embargo, la actual tendencia muestra que se está captando al usuario de a pie como un nuevo consumidor de los servicios de seguridad, es decir, ahora podemos encontrarnos servicios de vigilancia en urbanizaciones privadas, en pequeñas empresas ... Del mismo modo, se están generalizando los servicios de alarmas con acudas domiciliarias. Por lo tanto, los servicios que presta el Sector a la comunidad se están convirtiendo en cotidianos, haciéndose extensibles a todas las actividades de la sociedad. **Esta expansión de los servicios que responde a las demandas procedentes de la sociedad ha supuesto un empuje para la creación de empleo innegable.**

No obstante, los cambios que se han producido en la regulación jurídica han puesto de manifiesto una escasez de vigilantes de seguridad habilitados.

En el Sector ha tenido lugar un **proceso de equiparación ocupacional**: la figura de los guardas de seguridad desapareció en 1997, quedando sólo los vigilantes de seguridad. Esta equiparación ha provocado un déficit de vigilantes de seguridad habilitados, que son los únicos que pueden ejercer funciones de seguridad, ya que se están demandando más Vigilantes habilitados de los que realmente hay.

La razón de esta escasez se puede encontrar en las propias condiciones laborales del Sector. A los aspirantes a vigilantes se les exige un esfuerzo formativo muy importante para alcanzar un puesto de trabajo dominado por cierta precariedad en lo referente a su retribución, jornada de trabajo, falta de promoción profesional, etc. Este desequilibrio entre el esfuerzo necesario y el resultado provoca una gran rotación en forma de salida de los empleados en activo en cuanto



encuentran un empleo mejor y, por otro lado, un rechazo a realizar tal esfuerzo por parte de los jóvenes que podrían acceder a un puesto de trabajo dentro de una empresa de seguridad.

1.5 CONDICIONES LABORALES DEL SECTOR

1.5.1 Clasificación profesional

Podemos distinguir dos tipos de puestos de trabajo, los que se incluyen dentro de una empresa de seguridad (vigilantes de seguridad, jefes de seguridad y escoltas privados) y los que se llevan a cabo con independencia de cualquier empresa de seguridad (guardas particulares del campo y detectives privados).

Dentro de la empresas de seguridad	Fuera de las empresas de seguridad
Jefes de Seguridad	Guardas Particulares del Campo
Vigilantes de Seguridad: Vigilante de Seguridad-Conductor Vigilante de Seguridad de Transporte Vigilante de Seguridad Vigilante de Explosivos	Detectives Privados
Escoltas de Seguridad	

- 1) **El Jefe de Seguridad** es el Jefe superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.
- 2) Dentro del **personal operativo**, se puede distinguir entre el personal habilitado (Vigilante de Seguridad-Conductor, Vigilante de Seguridad de Transporte, Vigilante de Seguridad y Vigilante de Explosivos) y el no habilitado (Contador-Pagador y Operador de Central Receptora de Alarmas).

A su vez, dentro del personal habilitado, se diferencia entre:

- El Personal operativo habilitado adscrito a servicios de **transporte de fondos**: la tripulación de cada vehículo blindado está compuesta por un Vigilante de Seguridad Conductor y dos Vigilantes de Seguridad de Transporte;



- El Personal operativo adscrito a servicios de **vigilancia**: Vigilante de seguridad y Vigilante de explosivos.
- 3) Son funciones de los **escoltas privados** el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos.
- 4) Los Guardas Particulares del Campo ejercen funciones de vigilancia y protección de la propiedad, en las fincas rústicas, en las fincas de caza, en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético y en los establecimientos de acuicultura y zonas marinas protegidas con fines pesqueros.
- 5) **Los detectives privados**, a solicitud de personas físicas o jurídicas, se encargan de:
- De obtener y aportar información y pruebas sobre conductas o hechos privados.
 - De la investigación de delitos perseguibles sólo a instancia de parte por encargo de los legitimados en el proceso penal.
 - De la vigilancia en ferias, hoteles, exposiciones o ámbitos análogos.

1.5.2 Retribuciones

En cuanto a los salarios, lo primero que hay que destacar es que en el convenio vigente se pactó la **equiparación salarial de las categorías laborales de Vigilante Jurado y Guarda de Seguridad** en una única categoría de Vigilante de Seguridad. Dicha equiparación se alcanzó el 1 de enero de 2001, siendo su retribución ya idéntica.

Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo:

- **Complementos personales:**

- a) Antigüedad: trienios hasta el 31/12/96 sin actualización; quinquenios a partir del 1/1/97. La acumulación de trienios y quinquenios no podrá suponer más del 10% del salario base a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60% a los 25 años o más.
- b) Complemento personal (antigüedad en la categoría): se trata de un complemento que se irá absorbiendo y transformando en salario base en tres años, desapareciendo el 1/1/01, fecha en que se produce la equiparación salarial entre dos categorías.



• **Complementos de puesto de trabajo:**

- c) Peligrosidad: unido a las actividades que es necesario realizar con armas.
- d) Plus escolta (actualización IPC)
- e) Plus de vehículo blindado
- f) Plus de actividad
- g) Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte (10% del salario base)
- h) Plus de trabajo nocturno

• **Complementos de cantidad o calidad de trabajo:**

- i) Horas extraordinarias

• **Complementos de vencimiento superior al mes:** gratificaciones de Navidad, julio y beneficios (sueldo base + complementos personales + parte proporcional del plus peligrosidad).

• **Indemnizaciones o suplidos:**

- j) Plus de distancia y transporte
- k) Plus de mantenimiento de vestuario

Se recoge la actualización de todos los conceptos según el IPC previsto y la existencia de la cláusula de revisión salarial.

Existe cláusula de descuelgue salarial y se podrán pedir **anticipos** de hasta el 90% del importe del salario.

Además, se recoge un pacto de repercusión en precios y competencia desleal (art. 77). Es decir, se establecen unos precios mínimos y se considera competencia desleal las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes establecidos en el Convenio. Estos costes también son objeto de actualización. Para el 2001, el coste/hora mínimo es de 1.605 pesetas para el vigilante sin arma y 1.828 pesetas para el vigilante con arma.

Finalmente, se incluyen unos premios por jubilación anticipada.

El complemento de incapacidad temporal con cargo a la empresa en caso de accidente laboral alcanza hasta el 100% del salario, más antigüedad y plus de peligrosidad cuando corresponda.

**Cuadro 3: Tablas de retribuciones del personal operario. 2001. Cifras en pesetas**

Categorías	Salario Base	PLUS Peligrosidad	PLUS Vehículo Blindado	PLUS Transporte	PLUS Vestuario	TOTAL
Habilitado:						
Vigilante de Seguridad Conductor	106.616	18.766	8.750	11.530	10.992	156.654
Vigilante de Seguridad Transporte	99.816	19.230	8.750	11.530	11.525	150.851
Vigilante de Seguridad	98.276			11.530	11.137	120.943
Vigilante de Explosivos	98.276			11.530	11.137	142.117
No habilitado:						
Operador CR Alarmas	84.804			11.530	6.410	102.744
Contador-Pagador	85.810			11.530	6.410	103.750

Fuente: Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad Privada. 1997-2001

1.5.3 Jornada laboral

El artículo 42 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad (1997-2001) establece que **la jornada de trabajo**, durante la vigencia del mismo, **será de 1.809 horas anuales de trabajo efectivo**, en cómputo mensual, a razón de 164 horas y 27 minutos por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Es propio de este Sector **el trabajo a turnos, el trabajo nocturno y la realización de horas extraordinarias**. Los dos primeros son consecuencia de la actividad, que se desarrolla 24 horas al día en la mayor parte de los casos. En lo que respecta a las horas extraordinarias, es un instrumento para el empresario de cara a ahorrarse costes laborales y un medio para el trabajador de obtener una retribución más justa, ya que sus salarios son excesivamente bajos, lo que les lleva incluso a doblar jornadas.

1.5.4 Salud laboral

Entre los factores de riesgo que provocan un mayor número de accidentes podemos destacar los relacionados con la **jornada** y los que se derivan del **tipo de contrato**.



En cuanto los primeros, la **prolongación de la jornada laboral** es un factor de riesgo determinante que, en general se deriva de la precariedad de las retribuciones, que obliga en muchas ocasiones a los trabajadores a doblar jornadas para conseguir una remuneración suficiente. Estas largas jornadas de trabajo limitan el tiempo que el trabajador puede pasar con su familia, disminuye su tiempo libre y dificulta la participación social.

Por otro lado, la **jornada se caracteriza por trabajos a turnos y trabajo nocturno**, etc. que repercute directa y negativamente en la calidad de vida del trabajador, aumentando el grado de tensión y su fatiga. El trabajo a turnos, típico del Sector, altera los ritmos biológicos normales, provocando alteraciones del sueño, insomnio, trastornos digestivos, nerviosos, fatigas, irritabilidad, etc.

Respecto al **tipo de contrato**, es evidente que los trabajadores con **contrato temporal** soportan una incidencia mayor de accidentes. Además, la prestación de servicios se realiza a través de **contratas**, lo que supone trabajar en la empresa cliente y no en la propia empresa. Esto conlleva una sensación de estar en “tierra de nadie”, ya que las condiciones de trabajo de la empresa contratante afectan al vigilante, pero éstos no tienen capacidad de mejorarlas.

Además, el **trabajo es muy monótono y rutinario**, con tareas repetitivas y poco estimulantes. La mayoría de los vigilantes trabajan solos, en lugares mal acondicionados. El **aislamiento, la soledad y la incomunicación** son rasgos característicos de los servicios que prestan. Todas estas situaciones provocan irritabilidad, ansiedad, depresiones, estrés, etc.

Otro de los problemas que se plantea en esta ocupación es que prácticamente **no existe la promoción profesional**, lo que desmotiva enormemente al trabajador en el desempeño de su trabajo y le incita a abandonar su puesto de trabajo en cuanto encuentra otro empleo alternativo.

Y no podemos olvidar las **situaciones de peligro** que se viven en muchos puestos de trabajo, expuestos a atracos, ataques, persecuciones, etc., lo que genera inevitablemente un fuerte estrés en los trabajadores.

2. RIESGOS MÁS FRECUENTES EN EL SECTOR

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales estipula que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Entre los principios de prevención figura: “evitar los riesgos”, “combatir los riesgos en su origen” y “adaptar el trabajo a la persona”.

Dadas las características del sector de seguridad, los riesgos se pueden dividir en dos grandes bloques: **aquellos que se derivan de la propia actividad** y los **derivados del puesto de trabajo**.

La problemática aumenta, puesto que a los factores de riesgos comunes de la profesión hay que añadir los relacionados con el entorno laboral de la empresa que contrata el servicio y, en este caso, suelen darse múltiples circunstancias, según la actividad de la empresa principal: servicios de vigilancia en centrales nucleares, entidades financieras, empresas químicas, hospitales, edificios oficiales, medios de transporte, grandes extensiones comerciales, obras de construcción, polígonos industriales, urbanizaciones aisladas, etc.

Asimismo, hay que profundizar en aquellos **riesgos que nacen de una deficiente organización del trabajo**. En estos casos el **estrés** juega un papel importante al estar muy relacionado con las condiciones de trabajo y poder conducir a enfermedades laborales.

En el Sector de Seguridad se producen, entre otras, situaciones intensas motivadas por imperativos profesionales elevados, reducida influencia que el trabajador ejerce sobre sus condiciones de trabajo, ritmos de trabajo excesivos, falta de apoyo social, precariedad en el empleo, escasa recompensa que no se corresponde con el trabajo realizado, etc. Estas situaciones pueden generar estrés con el resultado de la aparición de una amplia gama de enfermedades corporales, mentales e, incluso, mortales.

A nivel de la Unión Europea, una estimación moderada de los costes que origina el estrés laboral se sitúa en 20.000 millones de euros anuales (3,3 billones de pesetas).



Cuadro 4: Riesgos laborales derivados de la propia actividad

Tareas	Riesgos	Daños
Servicio de vigilancia, repeler agresiones y detener	Acciones antisociales Agresiones Proyección de partículas: disparos accidentales	Heridas de diversa consideración (cortes, golpes...) que pueden llegar a ser mortales (atracos)
Rondas de vigilancia	Exposición a temperaturas ambientales extremas	Disconfort Fatiga física Patología vías respiratorias altas Otitis Procesos broncopulmonares Calor: golpes de calor, lipotimias
Control de accesos	Fatiga física Estatismo	Enfermedades de columna Problemas circulatorios Fatiga muscular
Vigilancia de pie	Estatismo	Varices Problemas osteomusculares y circulatorios Patologías de los pies
Vigilancia sentado	Problemas traumatológicos Sedentarismo Posturas inadecuadas	Problemas cardiovasculares Obesidad Lesiones traumatológicas
Vigilancia con monitores de televisión	Sobreesfuerzos: postural, visual, mental	Problemas traumatológicos Fatiga visual Fatiga mental
Vigilancia con escáneres	Exposición a radiaciones	Radiaciones ionizantes: destrucción celular, quemaduras, alteraciones orgánicas, cáncer, etc.
Vigilancia con equipos caninos	Mordeduras Exposición a agentes biológicos	Contagio de enfermedades infecciosas o parasitarias Dermatitis, alergias. Heridas de diversa consideración Arañazos, hematomas



Tareas	Riesgos	Daños
Servicios en zonas de paso de vehículos	Atropellos, golpes y choques contra vehículos	Lesiones y heridas de diversa consideración
Uso y mantenimiento de armas de fuego	Disparo accidental En centros de tiro problemas auditivos, tóxicos y respiratorios (inhalación de plomo)	Heridas y lesiones de diversa consideración
Conducción de vehículos, transporte de fondos	Accidente de tráfico Atraco Ergonómicos (falta de espacio en la cabina)	Heridas y lesiones de diversa consideración
Manipulación de cargas	Sobreesfuerzos	Lumbalgias, dorsalgias, hernias discales...
Instalación/repación de sistemas de seguridad electrónica	Accidente eléctrico Caídas a distinto nivel	Leves: calambres Graves: irregularidades cardiacas, asfixia,

Cuadro 5: Riesgos laborales derivados del puesto de trabajo

Condiciones deficientes del entorno	Riesgos	Daños
Escaleras sin barandilla, zanjas, suelo irregular o resbaladizo, iluminación insuficiente, falta de orden y limpieza, falta de señalización, techos y paredes en mal estado, marquesinas de vigilancia deficientes, instalación eléctrica insegura	Caidas a distinto nivel Caidas al mismo nivel Caidas de objetos por desplome o derrumbamiento Atropellos o golpes con vehículos Choques con objetos Descargas eléctricas Cortes, golpes, atrapamientos	Leves: heridas, contusiones, rozaduras, torceduras, luxaciones, esguinces... Graves: fracturas Mortales



Condiciones de naturaleza peligrosa atendido a la actividad donde se realiza el servicio	Riesgos
	Factores de riesgos generales Exposición a temperaturas ambientales extremas Exposición a sustancias nocivas o tóxicas Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas Exposición a radiaciones Explosiones Incendios Exposición a contaminantes químicos Exposición a contaminantes biológicos Exposición a ruido Vibraciones Inadecuada iluminación

Cuadro 6: Riesgos procedentes de una deficiente organización del trabajo “estres laboral”

Principales factores que originan el estrés laboral	Efectos del estrés laboral
<p>1. Ambiente físico del trabajo: Ruido, iluminación, vibraciones, higiene, toxicidad, radiaciones, condiciones climáticas del desarrollo del trabajo, disponibilidad y disposición de espacio y cualquier factor de discomfort o inseguridad del trabajador.</p> <p>2. Psíquicos derivados de las características de personalidad del individuo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estilo personal y personalidad: como percibe e interpreta los acontecimientos productores de estrés. - Apoyos sociales: grado de apoyo de familia, amigos, compañeros de trabajo durante los momentos de estrés. 	<p>Efectos subjetivos: Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga física y psíquica, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad, falta de concentración, olvido.</p> <p>Efectos de la conducta: Drogadicción, arranques emocionales, irritabilidad, dificultad para tomar decisiones, equivocaciones frecuentes, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, aumento del consumo de tabaco y de alcohol, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor.</p>



- Predisposición constitucional: vigor y salud del cuerpo.
- Hábitos higiénicos: buenas condiciones físicas, evita tabaquismo, alcoholismo.

3. Organización del tiempo de trabajo:

- *Gestión y funcionamiento de la empresa:* funciones ambiguas, necesidad de tomar decisiones, no participación en la toma de decisiones, deterioro en las relaciones interpersonales, falta de apoyo social por competitividad, cambios de servicio, introducción de nuevas tecnologías.
- *Funciones del trabajador:* insuficiente responsabilidad, falta de participación en la toma de decisiones, falta de apoyo por parte de la dirección, cambios tecnológicos a los que hay que adaptarse.
- *Factores intrínsecos de los servicios:* sobrecarga de trabajo, trabajo monótono y rutinario, falta de incentivos, premuras de tiempo.
- *Contenido del trabajo:* oportunidad para el control y para el uso de habilidades, velocidad y entendimiento de la tarea, variedad e intensidad de ésta, complejidad del trabajo.
- *Organización del tiempo de trabajo:* rotación de turnos, trabajo nocturno, desplazamiento, viajes, número de horas de trabajo, horas extraordinarias, "doblajes de servicio".
- *Desempeño del papel y desarrollo de la carrera:* inseguridad en el trabajo, transición en la carrera.
- *Relaciones interpersonales y grupales:* rivalidad, falta de apoyo en situaciones difíciles, culpabilidad de los errores o problemas, falta total de relaciones.

Efectos del conocimiento:

Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

Efectos fisiológicos y/o psicosomáticos:

Aumento de las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incremento del ritmo cardiaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudo en la garganta, tensión muscular, lumbalgia, dolor cervical, cefaleas, indigestión, diarrea o estreñimiento, tics, insomnio, hipertensión, palpitaciones, opresión respiratoria, alergias cutáneas, entumecimiento y escorzo de las extremidades, enfermedades del aparato digestivo.

Efectos organizacionales:

Absentismo, relaciones laborales precarias y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional deficiente, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Efectos sobre la calidad de vida:

Traslado de los problemas al entorno familiar y social. Problemas de adaptación del horario laboral a la vida social y familiar.



3. MEDIDAS PREVENTIVAS

3.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANES DE PREVENCIÓN

La aplicación en las Empresas de la Ley de Prevención de riesgos laborales (LPRL) en cuanto a la evaluación de riesgos como chequeo ó fotografía del estado y valoración de la situación, está resultando desde la perspectiva sindical muy restrictiva y con una visión tradicional de los riesgos.

Las Empresas tratan de imponer **una interpretación reduccionista de la Ley de Prevención**, de participación sindical en las Evaluaciones de riesgos, de la planificación preventiva, de la aprobación de protocolos médicos, de las memorias anuales del servicio de prevención, etc.; apoyándose en la sistemática ambigüedad y generalidad de la normativa de desarrollo específico de la Ley de Prevención, dando lugar a que sean los Tribunales de lo social (sin una visión preventiva) quienes están definiendo la jurisprudencia en la interpretación y fijación de criterios de actuación.

Lo mismo podemos decir de los **Servicios de Prevención**, hay empresas que por motivos de reducción de costes y estando obligadas a constituir éstos servicios de prevención propios, interpretan que con un solo especialista que cubra las dos especialidades que exige el Reglamento de los Servicios de Prevención cumple y el resto lo subcontratan externamente generalmente a las Mutuas. Esta visión provoca una falta de medios que imposibilita llevar a cabo las políticas preventivas pertinentes.

Todo ello con la aceptación activa o pasiva de la Inspección de Trabajo, órgano encargado de vigilar el cumplimiento de la Normativa, bien por falta de medios, ó por mentalidad no perfeccionista.

Con relación a **las evaluaciones de riesgos**, la metodología de aplicación al objeto de identificar y valorar los riesgos de las Empresas, se está desarrollando igualmente con ésta visión tradicional, centrarse únicamente en aquellos riesgos clásicos de seguridad e higiene y obviando los nuevos riesgos ergonómicos y psicosociales que de manera importante también afectan a los trabajadores del sector. *El Art. 3 de la Ley de Prevención define la Evaluación de los riesgos como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medida que deben adoptarse.*

Debido a la peculiaridad y complejidad de los servicios prestados por los Vigilantes de Seguridad que son contratados por empresas que reclaman un servicio de seguridad para sus instalaciones, y por lo tanto el servicio se desarrolla en el centro o



lugar de trabajo del Empresario titular ó principal; está muy extendido por las empresas de seguridad la *sustitución de las evaluaciones específicas* en cada provincia ó centro de trabajo donde desarrollan su actividad, por una “*guía de evaluación general por categoría del trabajador ó puesto específico, es decir, una guía de los riesgos tipo de cada servicio ó categoría de vigilante.* .

De modo que ésta metodología de evaluación queda incompleta, como decimos, sin la evaluación específica de cada puesto de trabajo, y para conseguir éste aplicación, previamente debe funcionar la información dentro del programa de coordinación de actividades empresariales. Según recoge el art. 24 de la Ley de Prevención (LPRL)

3.2. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES ART. 24 LEY DE PREVENCIÓN

Así en aquellos casos de presencia de varias actividades de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo como consecuencia de la subcontratación de servicios los riesgos han de ser evaluados o valorados de forma especial lo que da lugar a unas obligaciones complementarias.

Ya en el art. 23 de la Ley 23/1992 de Seguridad Privada y desarrollo reglamentario, los servicios deben estar adecuados a los riesgos., aunque esté artículo esté pensado desde un punto de vista de la seguridad como servicio y anterior a la Ley de prevención de 1995, recoge el mismo espíritu preventivo de ésta Ley al considerar los distintos factores y elementos que pueden influir en el desarrollo del servicio; así se recoge en el citado artículo:

Las empresas inscritas y autorizadas para el desarrollo de las actividades a que se refieren los párrafos a) b) c) y d) del artículo 1 de este Reglamento de seguridad, deberán determinar bajo su responsabilidad la adecuación del servicio a prestar respecto a la seguridad de las personas y bienes protegidos, así como la del personal de seguridad que haya de prestar el servicio, teniendo en cuenta los riesgos a cubrir, formulando, en consecuencia, por escrito, las indicaciones precedentes.

El art. 24 de la Ley de Prevención diferencia entre “servicios y actividades que correspondan con la propia actividad del empresario titular o principal y servicios que no se correspondan”, quedando estos últimos, que son los que afectan al sector de seguridad, con una mayor falta de concreción. Conforme al art. 16 de la Ley de Prevención los empresarios habrán de considerar tanto los riesgos propios de la acti-



vidad de cada uno de ellos, estando el referido artículo en fase de modificación legislativa, debido a su falta de concreción y de exigencias de responsabilidad entre la empresa principal y el resto de las empresas.

Consideramos que para la realización de la evaluación específica las empresas que vayan a desarrollar actividades en un mismo centro o lugar de trabajo, deberán informar recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades a desarrollar, en particular en relación con aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de las actividades en un mismo centro o lugar de trabajo. Esta obligación de información recíproca ha de ser, previa al inicio de la actividad y por escrito y para todos los supuestos de coordinación de actividades empresariales. Igualmente cualquier situación de emergencia que pueda afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, debería informarse de manera inmediata.

Por otro lado, la *Evaluación de los riesgos* constituye el paso previo al *Plan de Prevención*, conjunto de acciones organizadas que tiene por objeto la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo. En bastantes empresas el Plan de Prevención y su control ó bien no existe quedándose en realizar la evaluación o chequeo, o por el contrario no se formaliza **el Plan de Prevención** en un tiempo determinado, con unos medios, control y evaluación del resultado; se suele sustituir por un conjunto de medidas correctoras aleatorias, vaciando la filosofía del Plan de prevención, que según recoge la Ley de Prevención *debe articular el plan de intervención en un tiempo determinado una vez desarrollada la evaluación inicial y conocida la situación de los riesgos y del sistema de prevención existente y por lo tanto de manera sistemática y global de todos los centros de la Empresa*

Otro capítulo importante de acuerdo con la Ley de Prevención (LPRL) es el referido a **la vigilancia de la salud**, componente esencial de la prevención de riesgos, al suponer una orientación de la actividad sanitaria en el campo de la medicina del trabajo, debiendo abarcar lo individual y lo colectivo, no solo es exclusivamente asistencial; forma parte del Servicio de Prevención y su actuación estará vinculada al resultado de la evaluación de riesgos y al plan de prevención.

Sin embargo en la práctica no se están realizando los reconocimientos médicos, aplicando los protocolos médicos de acuerdo a los colectivos de trabajadores con riesgos específicos según recoge la Ley de Prevención, sino que se siguen realizando de manera general e inespecífica a todos los trabajadores.

También es función de la vigilancia de la salud la realización de estudios de información epidemiológica e investigación de las causas de los daños, al objeto de identificar los riesgos y conocer las consecuencias, magnitud real y gravedad de las



enfermedades y daños de origen profesional, que sirvan para la elaboración y seguimiento de las políticas preventivas de riesgos laborales; que igualmente no se realizan ó no se presentan en los comités de seguridad y salud ni se hacen públicos.

En ultimo lugar cada cinco años se debe **Auditar el sistema de prevención**, que se define como “*toda actividad sistemática para verificar, mediante examen y evaluación de evidencias objetivas, que los elementos del Plan de Prevención son apropiados y han sido desarrollados, documentados e implantados de acuerdo con los requisitos específicos*”. Por lo tanto de acuerdo al capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención, es un análisis del sistema que no solo busca la comprobación del cumplimiento estricto de la legislación, sino la eficacia obtenida con su cumplimiento.

Las empresas auditoras deben centrarse en evaluar sí la Empresa dispone de una sistemática que asegure el cumplimiento en el momento de auditarse y en el futuro, sin embargo en la practica que vienen realizando en otros sectores su actuación esta siendo muy proclive a la visión restrictiva de la Ley de Prevención y favorable a los Empresarios, hechándose en falta una definición clara y precisa (nuevamente) sobre los requisitos a chequear y su grado de conformidad. Debido a ello actualmente se está debatiendo dichos criterios por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al objeto de editar una Guía técnica de aplicación al respecto.



4. SINIESTRALIDAD Y ENFERMEDADES

4.1 INTRODUCCIÓN

Una primera cuestión que influye de manera estructural es la relación entre la siniestralidad y el sistema productivo que de acuerdo al informe Duran¹, se establece afectando principalmente a quienes tienen una baja capacidad de negociación de las condiciones de trabajo (los jóvenes, los trabajadores con contrato no fijo y quienes llevan poco tiempo en el puesto de trabajo) y concentrado en riesgos determinados según actividades y en empresas “débiles” ó chatarras (en el argot del sector) afectadas por la descentralización productiva por la vía de la fragmentación empresario y/o de la subcontratación.

Este aspecto tiene su mayor peso en un colectivo de empresas del sector que se ubican en este nicho de negocio y que conlleva unas determinadas condiciones de trabajo y una siniestralidad específica.

La segunda cuestión a considerar es la diferenciación entre el concepto de riesgo y el de accidente de trabajo en la Ley de Prevención de Riesgos de Laborales frente a la situación anterior que sin embargo en la aplicación práctica del Sector las Empresas se están limitando a identificar o asociar los riesgos de trabajo con los accidentes y evaluar la siniestralidad bajo la visión limitada del accidente de trabajo. Así éstos *nuevos riesgos* como pueden ser los ergonómicos y psicosociales no están siendo identificados, evaluados ni prevenidos: Los derivados de la organización del trabajo de las Empresas (dorsolumbares, factores psicosociales, carga física de trabajo/ritmos de trabajo, estrés, turnicidad, extensión no regulada del horario de trabajo, intensificación del esfuerzo de trabajo, etc.).

De modo que en la práctica del sector la prevención ha estado y está enfocada a la seguridad y operativamente se mide a través de la siniestralidad, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales reconocidas.

Una tercer cuestión a clarificar es la relativa a la siniestralidad, en concreto y de acuerdo a la legislación (ley general de Seguridad Social) la siniestralidad si no es de accidentes de trabajo tienen que ser de enfermedades profesionales, sin

¹ “Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España” Mayo 2001

embargo, existe otro grupo de enfermedades relacionadas con el trabajo que no entran en éstos capítulos y pasan como baja no laboral, como incapacidad Temporal. De este conjunto de bajas (que no son accidentes de trabajo), no existen estadísticas de las causas, ni se relacionan con el trabajo, ni se tienen en cuenta por tanto para estimar la gravedad de los riesgos, no están prescritos.

En este sentido destaca el vertiginoso aumento de las afecciones osteomusculares que es también común en otros países de la Unión Europea y que suelen pasar como bajas por incapacidad común.

El hecho de que un gran número de síntomas y patologías tanto ergonómicas como Psicosociales pasen como I.T. y no se relacionen con el trabajo tiene una gran importancia para la estimación de la severidad y gravedad de los riesgos dado que al quedar limitada la prevención a aquellos peligros y riesgos conocidos tradicionalmente, no pueden estimarse estos nuevos riesgos ergonómicos y psicosociales en las evaluaciones de riesgos y como conclusión no se planifica su eliminación o reducción.

Por lo tanto las patologías musculoesqueléticas como “posturas forzadas en trabajo estático”, patologías de la columna vertebral (hernia discal), insuficiencia venosa, patologías de los pies (sobrecarga de músculos y ligamentos pie), tan frecuentes según manifiestan los trabajadores no se declaran como riesgos importantes en el sector.

Tampoco son tenidas en cuenta las patologías causadas por el estrés, por la tensión tan importante en el sector y que manifiestan los trabajadores en frases como: **“esta tensión es día a día, no se exterioriza pero que ahí está”, “esta tensión genera problemas, te los llevas a casa y lo pagas con tu familia y con todo el mundo”**. Así diversos estudios de ámbito nacional o transnacional muestran que en los países desarrollados parece estar dándose un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o monocausales), mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multicausales, relacionadas con el trabajo, y en particular los síntomas asociados al “estrés”².

²En Austria, por ejemplo, las consecuencias de la “presión de tiempo” constituye el único factor de riesgo en crecimiento. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998. *Time Constraints and autonomy at work in the European Union*. Dublín.



4.2 LOS DATOS ESTADÍSTICOS DE SINIESTRALIDAD:

Como decíamos anteriormente solo se conocen la siniestralidad de los accidentes de trabajo, no de las enfermedades profesionales, (no existe ninguna enfermedad específica del sector reconocida actualmente), ni de las enfermedades del trabajo, de modo que una gran parte de los daños quedan sumergidos, obviados, impidiendo de esta manera conocer la magnitud adecuada las consecuencias y gravedad de los riesgos del sector.

De acuerdo al art. 116 de la Ley General de Seguridad Social R..D. 1/1994 se entenderá por Enfermedad Profesional, *“la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que está provocada por los elementos o sustancias que en dicho cuadro indique por cada Enfermedad Profesional”*.

Las estadísticas de EE.PP. resultan insuficientes, El problema de salud a notificar se basa en una lista que data del año 1978, sin apenas modificaciones posteriores, **las enfermedades profesionales** pasan inadvertidas en las estadísticas oficiales, pero producen secuelas graves en tos trabajadores al carecer del impacto dramático de los AA.TT., no tienen su fama- triste fama – ni su repercusión, están perseguidas por el olvido, apenas figuran en los registros de la Administración, pero merman silenciosamente la salud de los trabajadores.



Tampoco los procedimientos establecidos para las notificaciones, no tienen en cuenta la mayor complejidad del diagnóstico de una EE.PP. respecto de la relativa facilidad que presenta la detección de un AA.TT.

Los profesionales sanitarios no identifican adecuadamente las EE.PP. salvo las más tradicionales de manera que su número se subestima sistemáticamente

Sigue sin haber suficiente coordinación entre el servicio sanitario público y los instrumentos de prevención en las empresas. A pesar de que la Propia Ley de Prevención hace hincapié en la necesidad de esta coordinación, y más sabiendo que en los años anteriores a la Ley esta falta de coordinación suponía un gran déficit.

Por otro lado, la mayoría de las enfermedades pasan **como Enfermedad común**, que se define legalmente según la LGSS en el Art. 117 como *“las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales.*

Estas **enfermedades del trabajo** son consideradas en la LPRL. Como “daños derivados del trabajo” y se considerarán a aquellas enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Los médicos no relacionan estas dolencias con las ocupaciones laborales de los afectados, las Mutuas y servicios de prevención no los identifican.

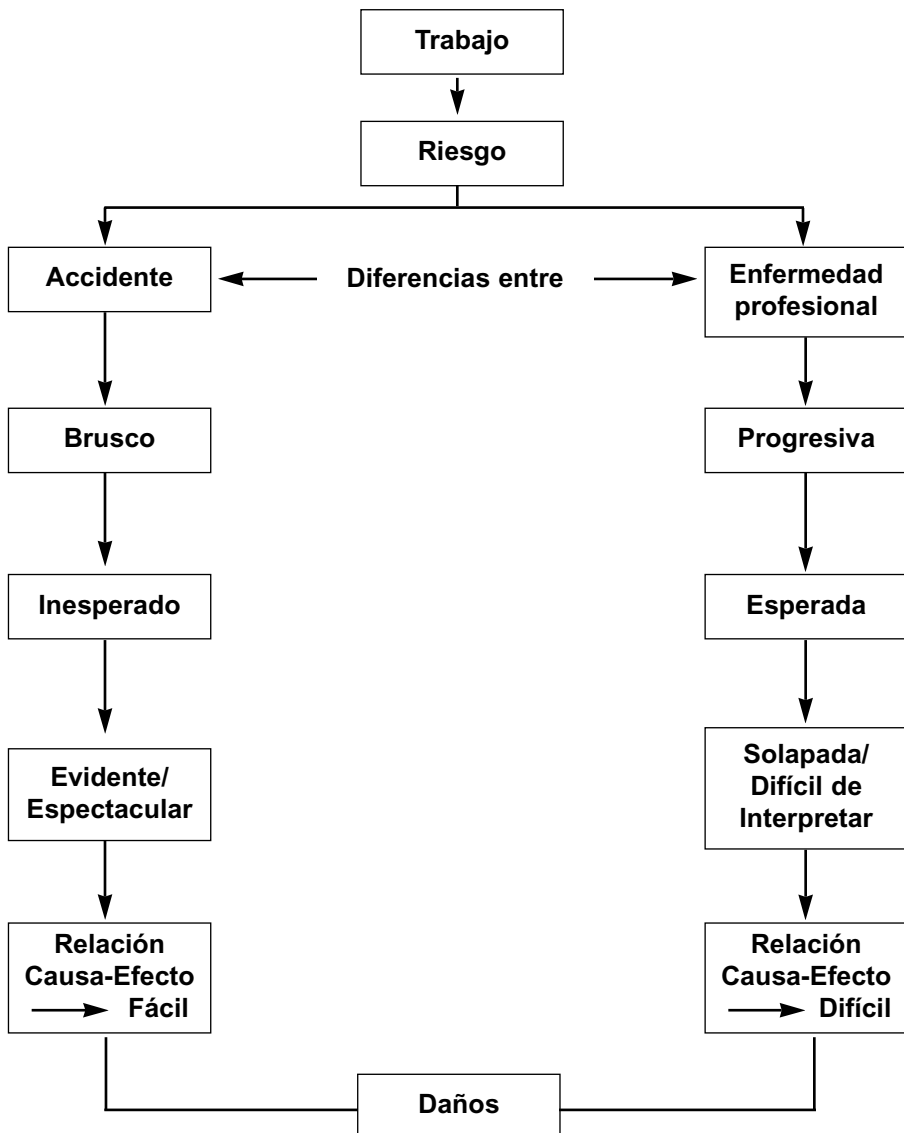
Desde el punto de vista estadístico en la actualidad no es posible disponer de información sobre **la incapacidad temporal** por contingencias comunes, pues, aunque la información existe (ya que se requiere una certificación médica para que sea reconocido el derecho a la prestación económica (el parte de baja), está dispersa en las distintas unidades asistenciales del Sistema Nacional de Salud y las Mutuas, donde es utilizada para la gestión de los casos individuales, pero sin ser procesada para su utilización con fines estadísticos.

Tampoco se detectan salvo excepciones en **los reconocimientos médicos** que se realizan a los trabajadores. De ser exámenes médicos inespecíficos, cercanos a los clásicos chequeos o cribados de carácter preventivo general, deben pasar a ser periódicos, específicos frente a los riesgos derivados del trabajo, con el consentimiento informado del trabajador y no deben ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador; ni se realizan por los Servicios de Prevención estudios epidemiológicos para relacionar la causa-efecto de los daños

En conclusión se debe exigir que las bajas por motivo de trabajo se consideren como AA.TT. a pesar de los inconvenientes de las Empresas y de las Mutuas. Por

un lado se beneficia el propio trabajador al percibir unas cuantías económicas superiores que por baja común, por otra aflorarían desde el punto de vista preventivo las enfermedades relacionadas con el trabajo mejorando con ello el sistema de información preventivo de los daños que provocan.

Si la Mutua se niega a considerar la baja como accidente de trabajo, conviene interponer recurso ante la Inspección medica de cada Comunidad Autónoma apoyando con el historial medico para confirmar la baja por accidente.





A pesar de las limitaciones serias que se detectan en el sistema de información sobre accidentes de trabajo, (no se definen los criterios objetivos y precisos en los pronósticos del accidente entre leve y grave siendo el medico de turno quien decide la gravedad) por lo que limita enormemente su valor como instrumento preventivo; para conocer los datos de accidentalidad en el Sector de Seguridad tenemos que recurrir a las memorias de los Servicios de prevención de las empresas ó estudios específicos:

Según los datos de las memorias de prevención, en Securitas en el periodo del 1.7.96 al 1.7.97 el índice de incidencia se sitúa en 56 accidentes por cada 1000 trabajadores. En Prosegur-Transportes en la memoria del 98 el índice se accidentes se sitúa en 124,7 claramente entre los niveles de sector con mas accidentalidad como son los de metal. Etc. En Prosegur-Compañía el índice de incidencia se sitúa para el 98 en 68,25.

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el numero total de accidentes laboral con baja registrado en 1998 en el Sector tanto en jornada laboral como “in itinere” se refleja en la siguiente tabla.

	Leves	Graves	Mortales	Total
En jornada laboral	4323	69	12	4404
In Itinere	626	37	12	675
Total	4849	106	24	5079

En 1996 las causas de los accidentes ocurridos fueron las siguientes:

	Leves	Graves	Mortales	Total	%
Caídas de personas a distinto nivel	577	8	—	585	17
Caídas de personas al mismo nivel	582	10	—	592	17
Pisadas sobre objetos	410	4	—	414	12
Choques contra objetos inmóviles	165	—	—	165	5
Golpes-cortes por objetos o herramientas	286	4	—	290	8
Atrapamientos por o entre objetos	111	2	—	113	3
Sobreesfuerzos	498	—	—	498	14
Accidentes causados por vehículos	188	3	1	192	5
Resto de accidentes	245	8	—	253	7



La siguiente tabla refleja la tasa de crecimiento que se ha registrado en el análisis de las causas de accidentes en 1997. Como puede apreciarse, de las diez formas más comunes en las que puede producirse un accidente entre los trabajadores del sector, nueve presentan un aumento en sus porcentajes con respecto a 1996. Concretamente, los casos de caídas de personas a distinto nivel es la causa que presenta el aumento más destacable, un 36%

	1996	1997	%CREC
Caídas de personas a distinto nivel	585	765	36
Caídas de personas al mismo nivel	592	692	17
Pisadas sobre objetos	414	481	16
Choque contra objetos inmóviles	165	162	-2%
Golpes-cortes por objetos o herramientas	290	378	30
Atrapamientos por o entre objetos	113	137	21
Sobreesfuerzos	498	630	26,5
Accidentes causados por vehículos	192	226	18
Resto de accidentes	253	315	24,5

Los datos analizados en estos gráficos justifican por sí solos la necesidad de emprender actuaciones encaminadas a reducir o eliminar, en la medida de lo posible, la siniestralidad en el Sector. Como se ha podido comprobar, lejos de mejorar las condiciones de seguridad, la situación se agrava al registrarse un aumento en la cifra de accidentes de 1998, con respecto a 1996, del 44,5%. Es necesario analizar con detenimiento estas condiciones de trabajo, así como las características de la siniestralidad en el sector.



5. PROPUESTAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los costes de la planificación de la actividad preventiva son una inversión y no deben cuantificarse dentro de los gastos del convenio.

Se debe perseguir la creación de la Comisión Paritaria de Salud Laboral con el fin de aplicar y desarrollar la normativa de salud laboral desarrollando funciones de estudios de siniestralidad y patologías más frecuentes del sector.

Presentación a la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales para su posterior desarrollo, acciones preventivas de sensibilización, información y formación sobre la problemática de salud laboral en el sector.

Debe ser objetivo sindical concretar las patologías laborales de nuestro sector, con el fin de adoptar medidas preventivas, para realizar un diagnóstico precoz y, consecuentemente, ser reconocidas como enfermedades profesionales.

Para el ejercicio de sus funciones es necesario que los Delegados de Prevención dispongan de un crédito horario adicional que les permita realizar todas sus actividades sindicales, sin tener que renunciar a ninguna de ellas por limitaciones horarias.

Los servicios de prevención de acuerdo con las mutuas, si la vigilancia de la salud la tuvieran contratada con estas, deberían desarrollar los reconocimientos médicos de acuerdo con protocolos específicos para los vigilantes de seguridad de acuerdo con las patologías que según los estudios epidemiológicos se hayan concretado.

Dentro de la negociación de los comités de seguridad y salud debe de negociarse periodos de descanso cuando hay bipedestación prolongada y nunca se debe de estar de pie más de siete horas.

Planificación adecuada de los cuadrantes de servicio que deben ser efectuados con la participación de los trabajadores para que los turnos puedan conciliarse con su vida familiar.

Negociar periodos de descanso en los controles de accesos informatizados y la vigilancia con monitores de televisión para prevenir problemas oculares, etc.

Debe ser motivo de negociación con la empresa el acercamiento de los trabajadores al centro de trabajo más cercano a su residencia para evitar el mayor número posible de desplazamientos con el fin de eliminar los accidentes *in itinere*.



La formación de los delegados de prevención deberá ser anual, a cargo de la empresa y estará incluida en el plan de prevención.

La formación de los delegados de prevención y de los trabajadores, deberá ser diseñada con la participación de los trabajadores.

En las empresas de ámbito nacional o que tengan varios centros de trabajo se debería crear un Comité Intercentros para realizar la prevención en todo el ámbito de la empresa.



6. RECOPIACIÓN NORMATIVA

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de **Prevención de Riesgos Laborales**.
BOE nº 269 de 10 de noviembre de 1995.
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero de Los **Servicios de Prevención**.
BOE nº 27 de 31 de enero de 1997.
- Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, de **Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo**.
BOE nº 97 de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, de Disposiciones mínimas de **Seguridad en los Lugares de Trabajo**.
BOE nº 97 de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, de Disposiciones mínimas de **Seguridad y Salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas**.
BOE nº 97 de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo con **equipos que incluyen Pantallas de Visualización**.
BOE nº 97 de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo, de Protección de los trabajadores frente a **Riesgos Biológicos**.
BOE nº 124 de 24 de mayo de 1997.
- Real Decreto 665/1997 de 12 de mayo, de Exposición a **agentes cancerígenos**.
BOE nº 124 de 24 de mayo de 1997.
- Real Decreto 1124/2000, de 16 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes cancerígenos durante el trabajo**.
BOE nº 145 de 17 de junio de 2000.
- Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización de **Equipos de Protección Individual**.
BOE nº 140 de 12 de junio de 1997.



- Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la **utilización de Equipos de Trabajo**.
BOE nº 188 de 7 de agosto de 1997.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los **agentes químicos durante el trabajo**.
BOE nº 104 de 1 de mayo de 2001.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al **riesgo eléctrico**.
BOE nº 148 de 21 de junio de 2001.
- Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, de Protección de los trabajadores contra el **Ruido**.
BOE nº 263 de 2 de noviembre de 1989.
- Real Decreto 1751/1998, de 31 de julio, que aprueba el **Reglamento de Instalaciones Técnicas en los Edificios (RITE) y sus Instrucciones Técnicas Complementarias (ITE)**.
BOE nº 186 de 5 de agosto de 1998.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre **Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, Capítulo II, Sección 2ª, Artículos 11, 12 y 13.
BOE nº 189 de 8 de agosto de 2000.
- Real Decreto 786/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el **Reglamento de Seguridad contra incendios en los establecimientos industriales**.
BOE nº 181 de 30 de julio de 2001.



7. REFERENCIAS UTILIZADAS

- **Análisis Económico y Laboral de los Sectores de FeS-UGT.** Diciembre 2001. Secretaría Federal de Gabinetes, Documentación y Estudios. Gabinete de Análisis del Mercado de Trabajo.
- **Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?.** Empleo & Asuntos Sociales. Comisión Europea.
- **Riesgos específicos del Vigilante de Seguridad Privada.** CERES Prevención. Centro de Formación.
- **Seminario de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Seguridad Privada.** Octubre 2001. Acuerdo AMAT/UGT.



