

**Comités de Seguridad  
y Salud Laboral.  
Participar para prevenir**

---

**Comités de Seguridad  
y Salud Laboral.  
Participar para prevenir**

---



Edita:  
Secretaría de Salud Laboral  
CCOO Castilla y León

MAQUETACIÓN e IMPRESIÓN:  
Gráficas Santa María  
c/ Cromo, 24  
47012 Valladolid

DEPÓSITO LEGAL:  
VA-957-2011

<b>1. INTRODUCCIÓN.</b> .....	<b>9</b>	<b>6.2 PARTICIPACIÓN DE CCOO EN LA EMPRESA.....</b>	<b>23</b>
<b>2. CONCEPTOS CLAVE.</b> .....	<b>11</b>	- Distribución del número de representantes de CCOO. (Gráfico 6.2.1.) .....	23
<b>3. OBJETO DEL ESTUDIO.</b> .....	<b>13</b>	- Distribución de delegados de prevención de CCOO. (Gráfico 6.2.2) .....	24
<b>4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.</b> .....	<b>15</b>	<i>6.2.1 PERFIL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN ENTREVISTADOS:</i> .....	24
<b>5. DATOS SOCIOECONÓMICOS DE CASTILLA Y LEÓN. ..</b>	<b>17</b>	- Distribución por sexo. (Gráfico 6.2.1.1) .....	24
- Empresas con plantilla con 50 o más trabajadores (Distribución por provincias). (Gráfico 5.1) .....	18	- Distribución por edad. (años) (Gráfico 6.2.1.2) .....	25
- Empresas con plantilla de 50 a 99 trabajadores (Distribución por provincias). (Gráfico 5.2) .....	18	- Antigüedad en la empresa. (años) (Gráfico 6.2.1.3) .....	25
- Empresas con plantilla de 100 a 499 trabajadores (Distribución por provincias). (Gráfico 5.3) .....	18	- Afiliados a CCOO. (Gráfico 6.2.1.4) .....	26
- Empresas con plantilla de más de 500 (Distribución por provincias). (Gráfico 5.4) .....	18	- Delegados de prevención que cuentan con formación en salud laboral. (Gráfico 6.2.1.5) .....	26
- Empresas con plantilla con 50 o más trabajadores por sectores. (Gráfico 5.5) .....	19	- Delegados de prevención que cuentan con el curso básico para delegados de prevención. (Gráfico 6.2.1.6) .....	26
<b>6. EMPRESAS ENCUESTADAS.</b> .....	<b>21</b>	- Delegados de prevención que están al día en prevención. (Leen publicaciones u otras fuentes de información etc.) (Gráfico 6.2.1.7) .....	27
<b>6.1 PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS.</b> .....	<b>21</b>	<b>6.3 NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.....</b>	<b>27</b>
- Distribución por provincias. (Gráfico 6.1.1) .....	21	- Modalidad preventiva adoptada. (Gráfico 7.3.1) .....	28
- Distribución por federaciones. (Gráfico 6.1.2) .....	22	- Designación de responsable en materia preventiva. (Gráfico 6.3.2) .....	29
- Distribución por tamaño de plantilla. (Gráfico 6.1.3) .....	22		
- Distribución sector privado o público. (Gráfico 6.1.4) ....	23		
- Existencia de conflicto colectivo en los últimos tres años. (Gráfico 6.1.5) .....	23		

- Plan de prevención redactado y aprobado. (Gráfico 6.3.3).....	29	- Existencia de grupos de trabajo para temas específicos. (Gráfico 7.3.6) .....	38
- La negociación colectiva recoge cláusulas sobre salud laboral. (Gráfico 6.3.4) .....	30	- Tiempo para preparar las reuniones como tiempo efectivo de trabajo. (Gráfico 7.3.7) .....	38
- Cláusulas de salud laboral. (Gráfico 6.3.5) .....	30	- Documentación preventiva que tiene que aportar la empresa. (Gráfico 7.3.8) .....	39
<b>7. LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD. ....</b>	<b>31</b>	- Acuerdos adoptados vinculantes. (Gráfico 7.3.9) .....	39
<b>7.1 ANTIGÜEDAD DEL CSS. ....</b>	<b>31</b>	<b>7.4 TEMAS TRATADOS EN EL SENO DEL CSS. ....</b>	<b>40</b>
- Antigüedad del CSS. (Gráfico 7.1.1) .....	31	- Investigación y análisis de causas de casos concretos de accidentes o incidentes. (Gráfico 7.4.1) .....	40
<b>7.2 COMPOSICIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS CSS....</b>	<b>32</b>	- Análisis de las tendencias de siniestralidad. (Gráfico 7.4.2) .....	41
- Presidencia y Secretaría rotatorias. (Gráfico 7.2.1) .....	32	- Denuncias y sanciones a la empresa relacionadas con salud, seguridad o prevención. (Gráfico 7.4.3 ) .....	41
- La Presidencia la ostenta. (Gráfico 7.2.2) .....	33	- Análisis de casos concretos de enfermedad o exposición. (Gráfico 7.4.4) .....	43
- La Secretaría la ostenta. (Gráfico 7.2.3) .....	33	- Metodología para la vigilancia de la salud específica ante algún riesgo. (Gráfico 7.4.5) .....	43
- El servicio de prevención participa en nombre de la empresa. (Gráfico 7.2.4) .....	34	- Necesidad de actualizar las evaluaciones de riesgos. (Gráfico 7.4.6) .....	44
- Participación personal del empresario o del directivo más alto. (Gráfico 7.2.5) .....	34	- Planes de formación en materia preventiva. (Gráfico 7.4.7) .....	45
<b>7.3. FUNCIONAMIENTO DE LOS CSS. ....</b>	<b>35</b>	- Selección/cambio de servicio de prevención ajeno. (Gráfico 7.4.8) .....	45
- Las normas de funcionamiento del CSS están fijadas en un reglamento interno. (Gráfico 7.3.1) .....	36	- Funcionamiento/cambio de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales. (Gráfico 7.4.9) .....	46
- Periodicidad de las reuniones. (Gráfico 7.3.2) .....	36		
- Periodicidad establecida. (Gráfico 7.3.3) .....	37		
- Actas de reunión. (Gráfico 7.3.4) .....	37		
- Regulación de que las actas de reunión se hagan públicas. (Gráfico 7.3.5) .....	37		

- Priorización de medidas preventivas pendientes y priorización. (Gráfico 7.4.10) .....	46	- La representación de la parte empresarial en el CSS tienen autoridad suficiente, lo que posibilita llegar a compromisos efectivos en su seno. (Gráfico 7.5.7) .....	51
- Selección de equipos de protección y ropa de trabajo. (Gráfico 7.4.11) .....	47	- La voz de la empresa en el CSS la tienen de hecho los técnicos de prevención. (Gráfico 7.5.8) .....	51
- Coordinación empresarial con otras empresas. (Gráfico 7.4.12) .....	47	- La empresa no tiene problema para llegar a acuerdos, pero luego no los cumple. (Gráfico 7.5.9) .....	52
- Asignación presupuestaria para acciones/recursos preventivos. (Gráfico 7.4.13) .....	48	- Puedo investigar las condiciones de trabajo de los trabajadores del centro y comunicarme con los compañeros y compañeras sin problemas. (Gráfico 7.5.10) .....	52
- Medida para colectivos especialmente sensibles (embarazadas, jóvenes,...). (Gráfico 7.4.14) .....	48	- La parte empresarial pretende centrar todos los problemas en las conductas de los trabajadores. (Gráfico 7.5.11) .....	52
- Necesidad de cambios de puesto de trabajo por motivos preventivos. (Gráfico 7.4.15) .....	49	- La empresa respeta las normas de funcionamiento de CSS. (Gráfico 7.5.12) .....	52
<b>7.5 OPERATIVIDAD REAL DEL CSS</b> .....	<b>49</b>	- Esta empresa no se toma realmente en serio la salud y seguridad. (Gráfico 7.5.13) .....	53
- El clima de trabajo en las reuniones de CSS es de colaboración más que de enfrentamiento. (Gráfico 7.5.1) .....	50	- La empresa pretende responsabilizarnos a los delegados de la conducta de los trabajadores. (Gráfico 7.5.14) .....	53
- La calidad de la información que se nos aporta permite valorar la eficacia de lo que se está haciendo. (Gráfico 7.5.2) .....	50	- Las actas de CSS recogen adecuadamente los acuerdos, desacuerdos y sus motivos. (Gráfico 7.5.15) .....	53
- Solemos lograr que se nos escuche, pero no a través del CSS. (Gráfico 7.5.3) .....	50	- Hemos tenido que acudir a la inspección de trabajo para cosas que bien deberían haberse solventado en la empresa. (Gráfico 7.5.16) .....	53
- No hemos logrado que la empresa actúe en temas de calado, más allá de lo evidente. (Gráfico 7.5.4) .....	50	- La empresa usa las reuniones del CSS para comunicar lo que hace, pero realmente no participamos en las decisiones. (Gráfico 7.5.17) .....	54
- El servicio de prevención colabora activamente para que el CSS funcione. (Gráfico 7.5.5) .....	51		
- La calidad de la información aportada por la empresa es muy mejorable. (Gráfico 7.5.6) .....	51		

- Nosotros aportamos al CSS datos sobre lo que sucede en la empresa. (Gráfico 7.5.18) ..... 54
- Potenciar la participación de los trabajadores es parte de la política preventiva de esta empresa. (Gráfico 7.5.19) ..... 54
- Las decisiones adoptadas se aplican dentro de plazos razonables. (Gráfico 7.5.20) ..... 54

#### **7.6 TEMAS TRATADOS POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL CSS. .... 56**

- Riesgos derivados de la organización del trabajo. (Gráfico 7.6.1) ..... 54
- Riesgos derivados de contaminante físicos/químicos/biológicos. (Gráfico 7.6.2) ..... 57
- Ergonomía de los puestos de trabajos. (Gráfico 7.6.3) .. 57
- Riesgos de seguridad. (Gráfico 7.6.4) ..... 58
- Vigilancia de salud. (Gráfico 7.6.5) ..... 58
- Funcionamiento de la mutua. (Gráfico 7.6.6) ..... 59
- La labor del servicio de prevención. (Gráfico 7.6.7) ..... 59
- Seguimiento de condiciones de trabajo de los trabajadores de empresas auxiliares, servicios contratados y subcontratados. (Gráfico 7.6.8) ..... 59
- Seguimiento de condiciones de trabajo de los trabajadores que realizan sus tareas fuera del centro de trabajo. (Gráfico 7.6.9) ..... 59
- Atención en las evaluaciones de riesgos a las diferencias entre hombres y mujeres. (Gráfico 7.6.10) ... 60

#### **7.7 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y EL EXTERIOR. .. 60**

- Los delegados de CCOO presionaríamos más pero no lo hacemos pues no tenemos apoyo del resto de delegados. (Gráfico 7.7.1) ..... 60
- Todo lo que hemos presentado en el CSS lo hemos hablado antes con los compañeros y compañeras afectadas. (Gráfico 7.7.2) ..... 61
- Los trabajadores de esta empresa/centro saben para qué sirve el CSS. (Gráfico 7.7.3) ..... 61
- Los trabajadores de esta empresa están bien informados de lo discutido en el CSS. (Gráfico 7.7.4) .... 61
- Me siento respaldado por los compañeros y compañeras afiliados. (Gráfico 7.7.5) ..... 62
- No planteamos ningún tema en el CSS sin antes asesorarnos con el sindicato. (Gráfico 7.7.6) ..... 62
- Hemos tenido que hacer notar el apoyo de sindicato para que la empresa me/nos hagan caso. (Gráfico 7.7.7) ..... 63
- Hemos recurrido a la inspección de trabajo para que la empresa nos haga caso. (Gráfico 7.7.8) ..... 63

#### **7.8 RECURSOS CON LOS QUE CUENTA EL CSS. .... 64**

- Apoyo del sindicato. (Gráfico 7.8.1) ..... 64
- Experiencia sindical. (Gráfico 7.8.2) ..... 64
- Conocimiento de las necesidades de tus compañeros y compañeras. (Gráfico 7.8.3) ..... 64
- la coordinación con el resto de los representantes sindicales. (Gráfico 7.8.4) ..... 65

- Apoyo de los trabajadores. (Gráfico 7.8.5) .....	65
- Apoyo de la inspección de trabajo. (Gráfico 7.8.6) .....	65
- Aportación de documentación técnico-legal. (Gráfico 7.8.7) .....	66
<b>7.9 CONTACTO PRESENCIA Y ASESORAMIENTO SINDICAL. ....</b>	<b>66</b>
- Habéis recibido/acudido a asesoramiento técnico-sindical para temas de salud y seguridad. (Gráfico 7.9.1) .....	67
- ¿Quién era la persona que te/os atendió/asesoró? (Gráfico 7.9.2) .....	67
- ¿Ha estado anteriormente alguna persona de sindicato visitando este centro por temas de salud laboral? (Gráfico 7.9.3) .....	67
- ¿Podrías indicar su procedencia? (Gráfico 7.9.4) .....	68
- ¿Cuál fue el motivo para ello? (Gráfico 7.9.5) .....	69
<b>8. CONCLUSIONES.....</b>	<b>71</b>
<b>9. NORMATIVA DE REFERENCIA.....</b>	<b>73</b>
<b>10. ANEXOS.....</b>	<b>77</b>
Ejemplo de reglamento de funcionamiento interno.....	77
<b>11. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>83</b>



# 1.- Introducción

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora LPRL) en su Capítulo V regula de manera detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en relación a todas aquellas cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, además de las estructuras básicas de representación de los trabajadores (Comités de Empresa, Juntas de Personal y Delegados de Personal) se crea una organización representativa y especializada en materia de salud laboral, compuesta por los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud (a partir de ahora CSS).

Por lo que uno de los pilares básicos para conseguir que la prevención de riesgos laborales se integre de manera eficaz en las empresas de nuestra Comunidad es la participación/intervención de los delegados de prevención y la operatividad efectiva y real de los CSS como órganos de participación paritaria y colegiada en materia de prevención de riesgos laborales.

Con este documento se pretende poner de manifiesto la situación<sup>1</sup> en la que se encuentran los CSS en los que existe representación sindical de CCOO, con el objeto de poder sentar unas bases con las que todas aquellas personas implicadas en materia de salud laboral puedan empezar a trabajar de manera más activa e intensa, con el único fin de impulsar la mejora del funcionamiento de los CSS.

*Secretaría de Salud Laboral y Seguridad Social*  
**US Comisiones Obreras de Castilla y León**

---

<sup>1</sup> Los resultados que se presentan en el informe han sido obtenidos a lo largo del año 2010.



## 2.- Conceptos Clave

No se puede comenzar un estudio de estas características sin antes dejar claros una serie de conceptos básicos que definiremos mediante la respuesta a las siguientes preguntas:

### 1º. ¿Qué son los CSS?

Es el medio de participación del que disponen los trabajadores como foro de debate para la planificación de la prevención en la empresa, configurándose como el órgano paritario y colegiado de encuentro entre representantes de los trabajadores y empresarios para el desarrollo de una consulta y participación equilibrada en materia de prevención de riesgos laborales (Artículo 38.1 de LPRL).

### 2º. ¿Cuándo se constituyen?

Se constituirá un CSS en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores (Artículo 38.2 de LPRL).

### 3º. ¿Por quiénes están formados?

Está formado por los delegados de prevención de una parte, y en mismo número por representantes de la empresa, en función del número de trabajadores que tenga la empresa los miembros del CSS irán variando en la siguiente proporción (Artículo 38.2 de LPRL):

Nº de trabajadores	Nº de delegados de prevención	Nº de representantes de la empresa
De 50 a 100	2	2
De 101 a 500	3	3
De 501 a 1000	4	4
De 1001 a 2000	5	5
De 2001 a 3000	6	6
De 3001 a 4000	7	7
Más de 4000	8	8

### 4º. ¿Qué funciones tienen?

Aunque las funciones y competencias de los CSS las iremos viendo de manera mucho más detallada a lo largo del presente estudio, podemos adelantar que los objetivos que persigue son los siguientes:

- Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo y corrección de las deficiencias detectadas.
- Conocer directamente la situación en materia preventiva.
- Conocer toda la documentación e informes relativos a la prevención de riesgos dentro de la empresa.
- Conocer los accidentes de trabajo y todos los daños producidos a los trabajadores.
- En el seno de los CSS se debatirán diferentes proyectos en materia de organización y planificación preventiva antes de su implantación y puesta en práctica.



# 3.- Objeto del Estudio

Este estudio se propone hacer un análisis exhaustivo sobre los CSS en relación a los siguientes aspectos:

1. Extensión de los CSS constituidos en las empresas donde hay elegidos delegados de CCOO y características de la implantación en el tejido empresarial (tamaño, sector, ...).
2. Nivel de implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas que han sido objeto de estudio.
3. Perfil de los delegados, percepción de sus funciones y de los resultados de su participación.
4. Características de los CSS constituidos (reglamentos propios de funcionamiento, composición) y funcionamiento (periodicidad de las reuniones, etc.).
5. Temática abordada en las reuniones de los CSS y tipo de acuerdos alcanzados en las reuniones de los CSS.
6. Percepción de impacto del CSS (tanto en la optimización de la gestión de la prevención de riesgos como sobre otros indicadores de resultados, como condiciones de salud y seguridad).
7. Percepción de condicionantes externos, positivos y negativos, que inciden en el funcionamiento de los CSS.
8. Percepción de apoyo desde el sindicato y necesidades expresadas acerca de recursos e implicación por parte del sindicato para potenciar y hacer más efectivo su trabajo en los CSS.



# 4.- Metodología del Estudio

El estudio se ha llevado a cabo en los centros de trabajo castellano leoneses que cuentan con una plantilla superior a 49 trabajadores y en los que existe representación sindical por parte de Comisiones Obreras.

En primer lugar se ha hecho un análisis de la composición del tejido empresarial de Castilla y León, considerando tres tamaños de empresas: de 50 a 99, de 100 a 499 y de más de 500 trabajadores, y se han seleccionado aquellas empresas donde el CSS cuente al menos con un delegado de prevención de CCOO, y lleven funcionando al menos un año.

Los datos se han recogido a través de un cuestionario (Ver Anexos), orientado a conocer los aspectos fundamentales de

los CSS en funcionamiento, tanto desde el punto de vista organizativo, representativo y operativo, así como de eficacia en la adopción de medidas y estrategias concretas.

## **Recogida y análisis de datos**

El método de trabajo ha consistido básicamente en que las personas encargadas de hacer la encuesta, técnicos de las asesorías, cargos o liberados sindicales, se han entrevistado con los delegados de prevención seleccionados y se ha tomado nota de cada uno de los ítems que integran el citado cuestionario.



# 5.- Datos socioeconómicos de Castilla y León

El último informe publicado por el Consejo Económico y Social sobre la situación económica y social de Castilla y León en 2009 refleja que la estructura económica sectorial de la Comunidad se ha configurado desde hace muchos años como un fenómeno esencialmente desequilibrado, lo que implica una fuerte disparidad interprovincial en la composición y el peso que cada sector provincial tiene en la economía Regional.

A grandes rasgos, las empresas castellanoleonesas presentan las siguientes características:

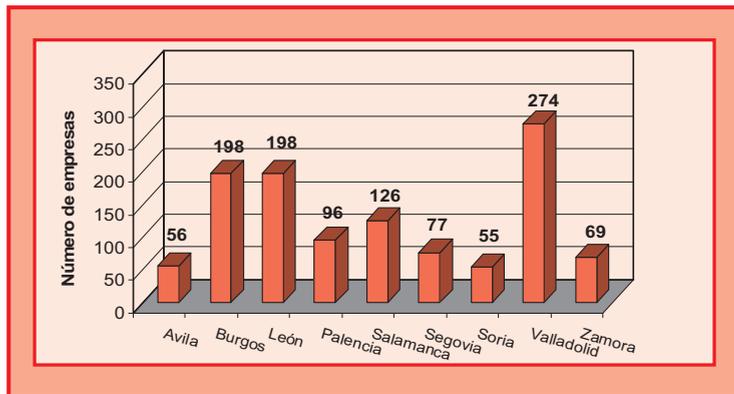
- La estructura sectorial de las empresas es similar a la del conjunto nacional, con un predominio absoluto del sector servicios, seguido de la industria y de la construcción, existiendo una fuerte heterogeneidad en la especialización productiva de las empresas a escala provincial.
- Se detecta una presencia más acusada de las microempresas que en el conjunto de España, ya que aproximadamente más de la mitad de las empresas no tienen asalariados, alrededor de un 40% disponen entre 1 y 9 empleados y tan sólo un 5% cuenta con más de 9 trabajadores.

A tenor de estos datos el porcentaje de empresas objeto del estudio es muy bajo respecto al total, puesto que como se ha reflejado con anterioridad, el tamaño de la plantilla requerido para que exista CSS debe ser igual o superior a 50 trabajadores.

Por lo que en este apartado tan sólo se muestran datos relativos a aquellas empresas con una plantilla que cumpla esas características.

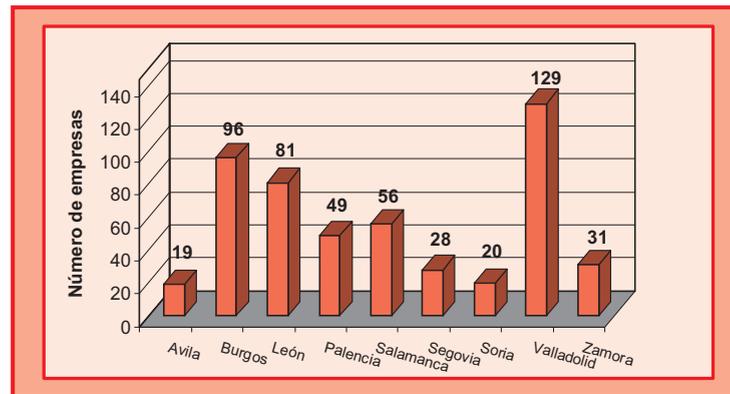
Concretamente y con resultados obtenidos a partir del Sistema de Gestión de la Información Sindical de CCOO (SIGIS) se estima que el número de empresas con plantilla que iguala o supera los 50 trabajadores se encuentra alrededor de las 1100.

A continuación se muestran varios gráficos donde se detalla la distribución del número de empresas que coexisten en Castilla y León por provincias y en varios tramos de plantilla.



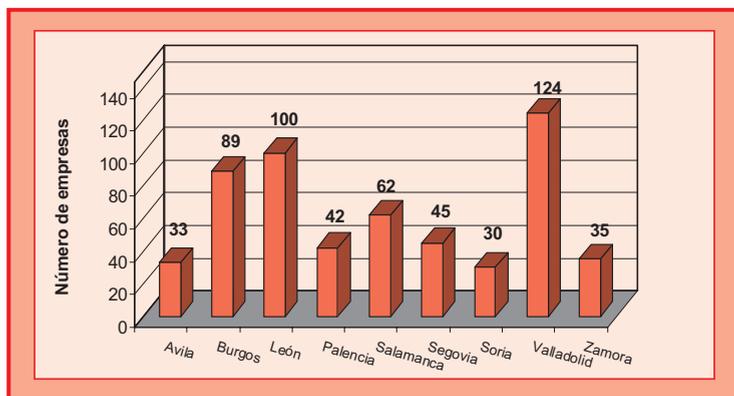
**EMPRESAS CON PLANTILLA DE 50 O MÁS TRABAJADORES**

(Distribución por provincias). (Gráfico 5.1)



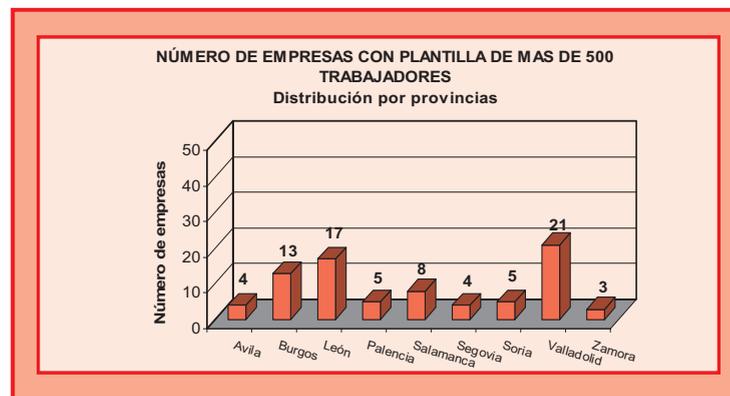
**EMPRESAS CON PLANTILLA DE 100 A 499 TRABAJADORES**

(Distribución por provincias). (Gráfico 5.3)



**EMPRESAS CON PLANTILLA DE 50 A 99 TRABAJADORES**

(Distribución por provincias). (Gráfico 5.2)

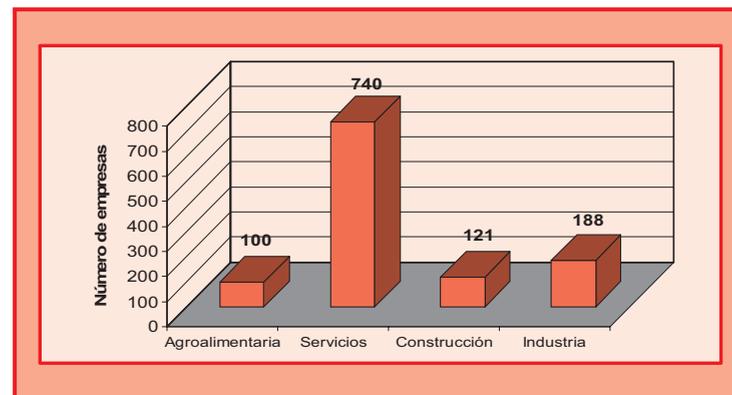


**EMPRESAS CON PLANTILLA DE MÁS DE 500**

(Distribución por provincias). (Gráfico 5.4)

A tenor de los resultados obtenidos se puede apreciar que el rango de plantilla donde se encuentran las empresas castellanoleonesas, con independencia de la provincia en la que esté ubicada, está entre 50 a 499 trabajadores, ya que las empresas con plantilla superior a 499, sobre todo en las provincias más pequeñas como, Zamora, Ávila, o Segovia, el número de empresas con esa plantilla es casi insignificante. Por otro lado y en relación a la distribución por provincias, son Valladolid, Burgos y León, las que mayor número de empresas registran, suponiendo casi el 60% del total de empresas de la Región.

En relación a los sectores de actividad se muestra el siguiente gráfico:



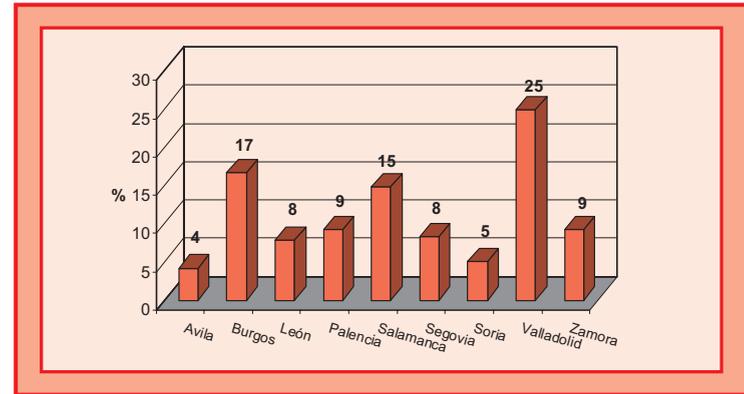
**EMPRESAS CON PLANTILLA CON 50 O MÁS TRABAJADORES  
POR SECTORES**  
(Gráfico 5.5)

Como se puede apreciar la distribución sectorial de las empresas con plantilla igual o superior a 50 trabajadores, siguen la tónica general de la Región, superando con creces el número de empresas del sector servicios al resto.



## 6.- Empresas encuestadas

Tal y como se ha mencionado en repetidas ocasiones a lo largo del presente documento, las empresas objeto de estudio son aquellas que tienen una plantilla igual o superior a 50 trabajadores, y concretamente se ha hecho una selección de aquellas empresas donde el CSS cuenta al menos con un delegado de prevención de CCOO y que lleve en funcionamiento al menos un año. Esto ha supuesto que del total de empresas potencialmente objeto de estudio se haya encuestado a un total de 209, lo que supone aproximadamente un 20% del total.



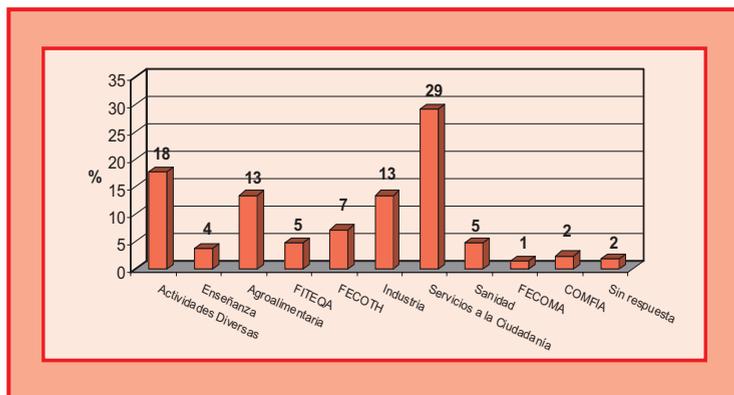
**DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIAS.** (Gráfico 6.1.1)

### 6.1 PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

A continuación se muestran una serie de gráficos (datos en porcentaje) donde se detalla información genérica de las empresas que han sido encuestadas, con aspectos tales como provincia a la que pertenecen, tamaño de plantilla, federaciones en las que se encuadran, empresa pública o privada, o si ha existido conflicto colectivo en los últimos años en el seno de las mismas.

Como se puede observar el perfil obtenido de las empresas que han sido objeto de encuesta se asemeja bastante a los gráficos en los que se muestra la totalidad de las empresas castellanoleonesas.

Por otra parte en relación a las provincias, se puede apreciar que siguen siendo Valladolid y Burgos las provincias que tienen mayor porcentaje de empresas con CSS en funcionamiento, a excepción de León que no sigue la tónica general, ya que tan sólo representa un 8% del total.

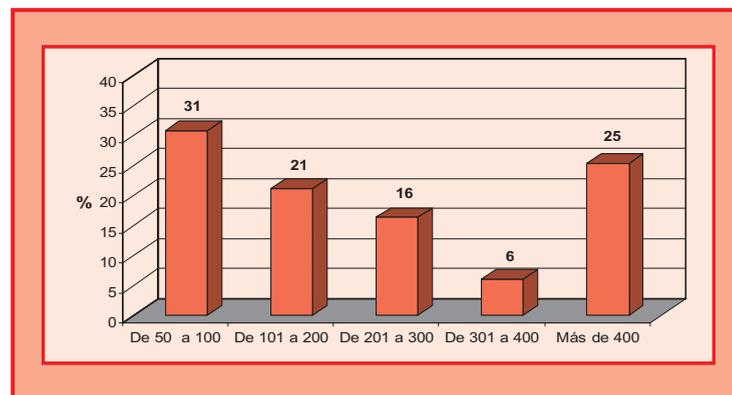


**DISTRIBUCIÓN POR FEDERACIONES.** (Gráfico 6.1.2)

Este gráfico hace referencia a los porcentajes por federaciones. Esta distribución, que asemejaría en parte, a la distribución por sectores, se ha hecho acorde a la estructura sectorial que se hace desde CCOO y en la que se integran 10 federaciones:

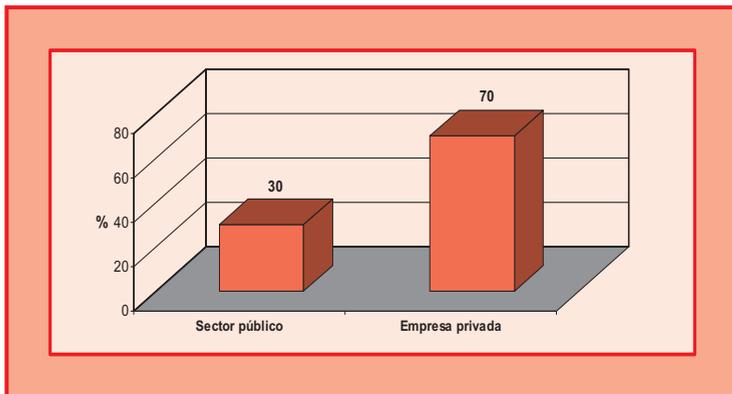
- 1) Actividades diversas
- 2) Enseñanza
- 3) Agroalimentaria
- 4) Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)
- 5) Comercio, Hostelería y Turismo (FECHOT)
- 6) Industria.
- 7) Servicios a la ciudadanía.
- 8) Sanidad y Sectores Sociosanitarios
- 9) Construcción, Madera y Afines (FECOMA)
- 10) Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)

Como se puede apreciar algunas de las federaciones que integran el sector servicios, tales como Servicios a la Ciudadanía y Actividades Diversas, son las que mayor porcentaje acaparan, seguidas de Industria y Agroalimentaria. Siendo destacable el hecho de que el sector de Construcción refleja uno de los porcentajes más bajos, a pesar de ser uno de los sectores que tiene cierto peso en el tejido empresarial de la Comunidad.

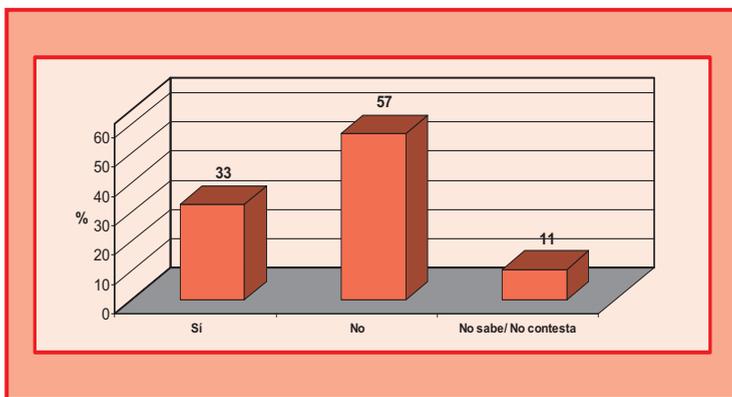


**DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE PLANTILLA.** (Gráfico 6.1.3)

En relación a la distribución de la plantilla las que mayor porcentaje acaparan son las que comprenden una plantilla de 50 a 100 trabajadores. También es destacable el hecho de que el porcentaje de empresas con más de 400 trabajadores ocupa el segundo lugar en importancia.



**DISTRIBUCIÓN SECTOR PRIVADO O PÚBLICO.** (Gráfico 6.1.4)

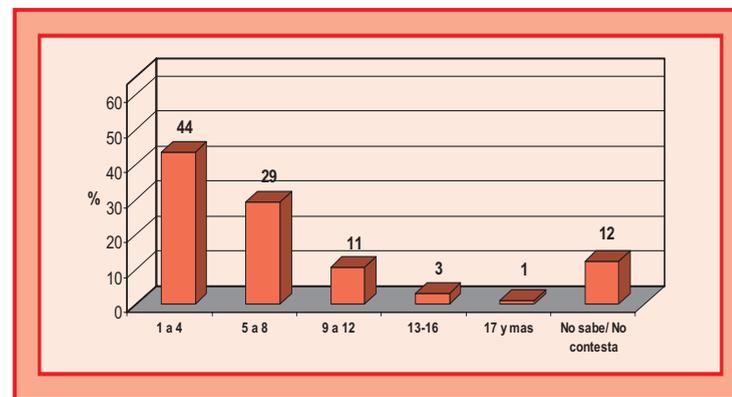


**EXISTENCIA DE CONFLICTO COLECTIVO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS.**  
(Gráfico 6.1.5)

El porcentaje de empresas en las que ha existido conflicto colectivo no deja de ser bastante representativo de la situación económica en la que nos encontramos en la actualidad, ya que aquellas empresas en las que sí ha habido conflicto colectivo supone un resultado un tanto alto, alcanzado un 33%.

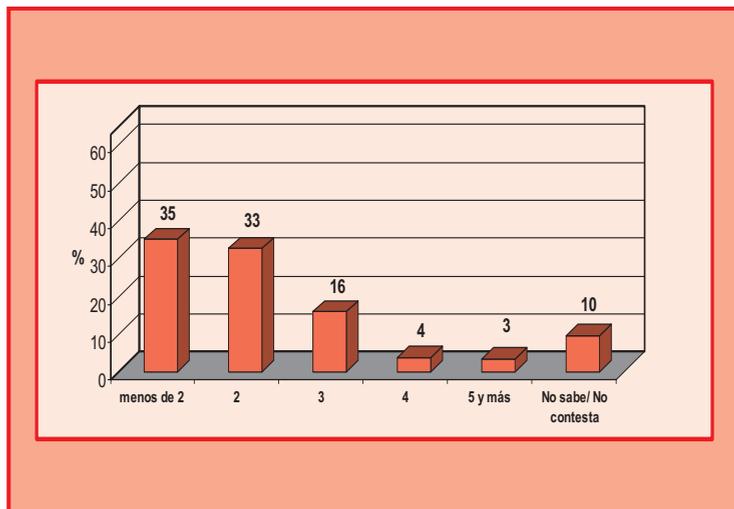
## 6.2 PARTICIPACIÓN DE CCOO EN LA EMPRESA

Todas las empresas encuestadas tienen al menos un representante de CCOO, a continuación se reflejan dos gráficos, uno de ellos que hace referencia al número de representantes de los trabajadores totales y otro específico del número de delegados de prevención.



**DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE REPRESENTES DE CCOO.**  
(Gráfico 6.2.1.)

Las empresas que tienen de 1 a 4 representantes de los trabajadores reflejan un porcentaje que alcanza casi la mitad del total. Por otro lado el porcentaje de encuestados que afirman no conocer el número de representantes en la empresa no deja de ser significativo ya que representa un 12%.

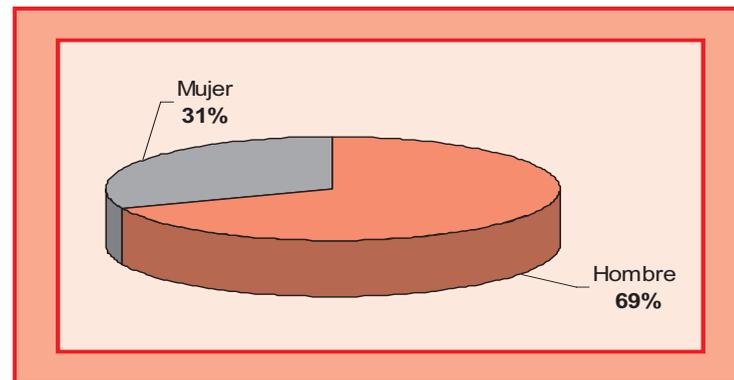


**DISTRIBUCIÓN DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE CCOO.**  
(Gráfico 6.2.2)

Casi el 70% de las empresas encuestadas tiene al menos 2 delegados de prevención de CCOO.

### 6.2.1 PERFIL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN ENTREVISTADOS.

Tal y como se ha explicado en el apartado de metodología del estudio, se ha seleccionado a un delegado de prevención por empresa. A continuación se muestra el perfil que tienen los delegados de prevención que han sido objeto de entrevista.

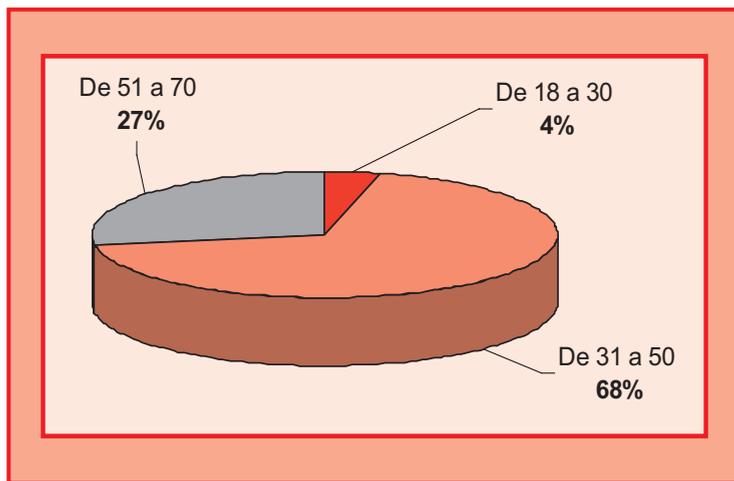


**DISTRIBUCIÓN POR SEXO.** (Gráfico 6.2.1.1)

El porcentaje de delegados de prevención que son varones supera con mucho al de las mujeres, ya que casi alcanza un 70%. Todo esto es debido en parte, al hecho de que las mujeres por lo general sufren mayor precariedad que los hombres, ya que soportan mayores tasas de temporalidad, discriminación en la promoción de puesto de trabajo, o salarios más bajos, en definitiva factores todos ellos que influyen de manera indirecta en el hecho de que exista menos representación femenina.

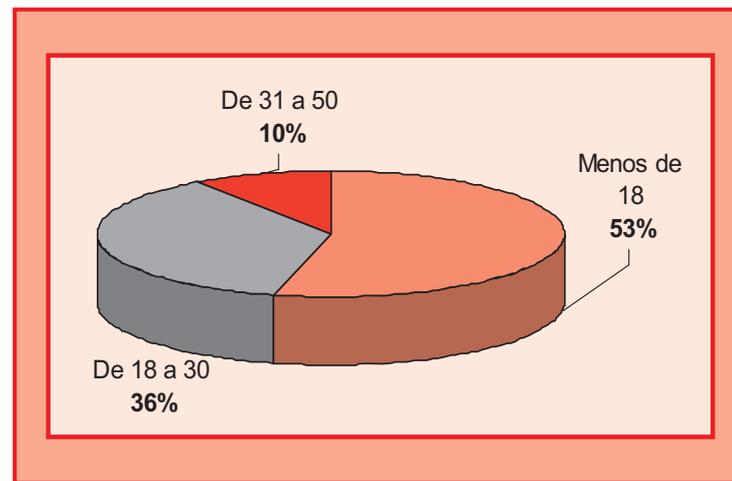
Desde el sindicato este dato es considerado como negativo ya que es fundamental que exista mayor presencia de mujeres como delegadas de prevención puesto que muchos de los riesgos a los que están expuestas son específicos de género, como son el acoso sexual, doble presencia y todo tipo de discriminaciones relacionadas con el hecho de ser mujer, como son el menor acceso a la formación y a la promoción, o una menor participación en la toma de decisiones en el lugar de trabajo.

porcentaje excesivamente bajo en los delegados menores de 30 años, tan sólo un 4%. Al igual que ocurre en el caso de las mujeres, los jóvenes son uno de los colectivos que mayor precariedad sufren en el empleo, la temporalidad y alta rotación hacen que les sea mucho más difícil ser representantes de los trabajadores.



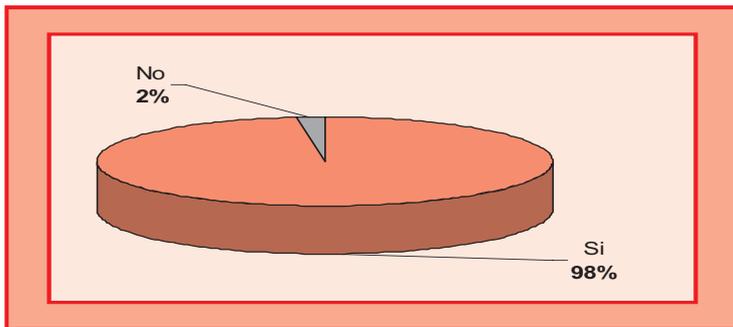
**DISTRIBUCIÓN POR EDAD, (años).** (Gráfico 6.2.1.2)

La franja de edad de los delegados de prevención comprendida entre los 31 a 50 años supera con creces al resto, ya que casi suponen el 70% de los mismos, reflejándose un



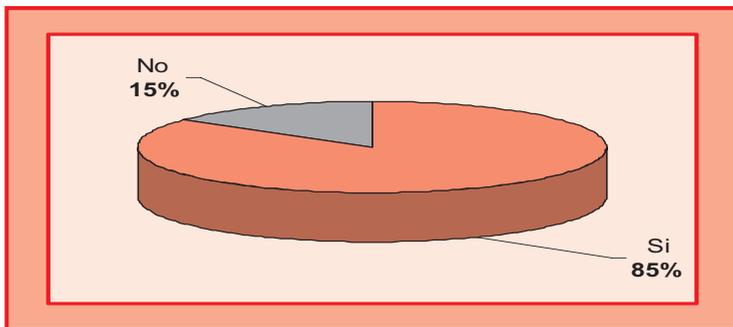
**ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, (años).** (Gráfico 6.2.1.3)

En parte, acorde a la edad de los delegados entrevistados, se puede apreciar que casi el 50% de ellos tiene una antigüedad superior a 18 años.



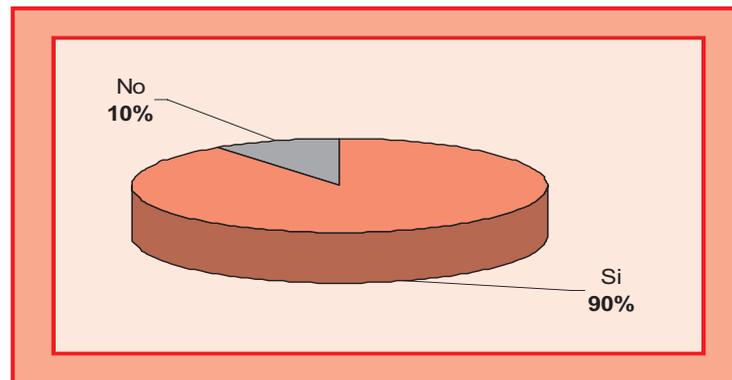
**AFILIADOS A CCOO.** (Gráfico 6.2.1.4)

Como no podía ser de otra manera casi el 100% de los delegados de prevención están afiliados al sindicato. Esto demuestra la gran afinidad que existe entre los representantes de los trabajadores y CCOO.



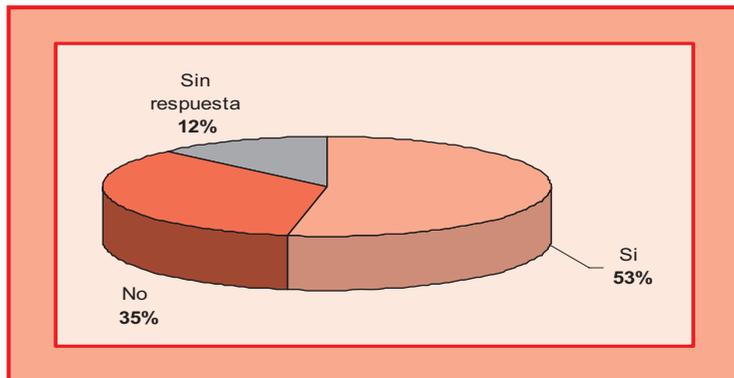
**DELEGADOS DE PREVENCIÓN QUE CUENTAN CON FORMACIÓN EN SALUD LABORAL.** (Gráfico 6.2.1.5)

Un 85% es un dato muy positivo, puesto que un delegado de prevención con formación estará mucho más capacitado para ejercer sus funciones como tal, frente aquellos que no la tienen.



**DELEGADOS DE PREVENCIÓN QUE CUENTAN CON EL CURSO BÁSICO PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN.** (Gráfico 6.2.1.6)

La LPRL en su artículo 37 sobre garantía y sigilo profesional de los delegados de prevención establece que “El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones”, en este sentido cabe destacar que el 90% de las empresas llevan a cabo dicha obligación. Sin embargo, una parte de los delegados encuestados referían que la impartición de dicho curso habría sido de manera no presencial y fuera del horario de trabajo.



**DELEGADOS DE PREVENCIÓN QUE ESTÁN AL DÍA EN PREVENCIÓN,**  
(Leen publicaciones u otras fuentes de información etc.). (Gráfico 6.2.1.7)

Aunque el porcentaje de los delegados de prevención que están al día en materia de prevención no es bajo (53%), no es menos cierto, que el resto, o no responde, o no lee habitualmente publicaciones en materia preventiva.

Otra puntualización importante es que de aquellos delegados de prevención que ha respondido que están al día en prevención de riesgos laborales, el 60% de los mismos afirman leer de manera habitual el Boletín Quincenal que se edita desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León, más conocido como BOICCOOT.

En vista de los resultados reflejados podríamos decir que el perfil predominante de los delegados de prevención encuestados son en su inmensa mayoría hombres (69%), casi

todos ellos están afiliados (99%) y en un 90% de los casos dispondrían de formación en salud laboral, sin embargo no todos ellos consultan de manera habitual publicaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

### 6.3 NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

A día de hoy son muy pocas las empresas que no tienen adoptado algún tipo de modalidad de organización preventiva y los gráficos que se muestran en este apartado así lo van a corroborar.

Es importante recordar que el Reglamento de los servicios de prevención establece varias formas de organizar la prevención en la empresa en función de la actividad que desarrolla la misma, del número de trabajadores, formación del empresario, trabajadores u obligaciones legales. A continuación se hace un breve resumen de las mismas.

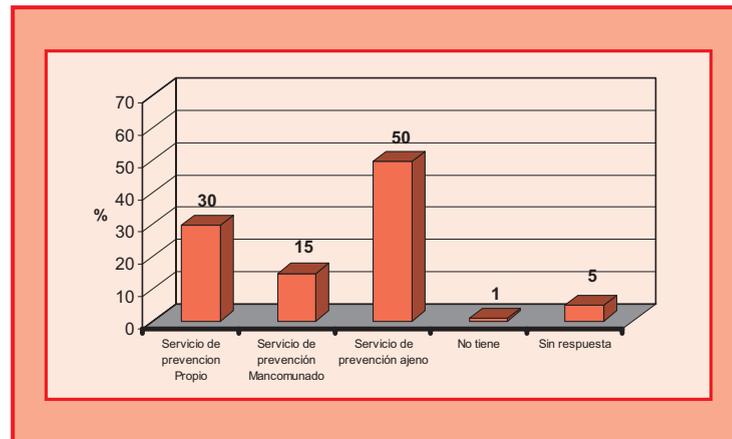
- *Asunción de la prevención por el propio empresario:* para empresas de hasta 10 trabajadores.
- *Designación de trabajadores:* el empresario podrá designar a uno o varios trabajadores con conocimientos técnicos en materia preventiva para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.
- *Constituir un servicio de prevención propio:* para empresas que cuenten con más de 500 trabajadores, o

que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I de especial peligrosidad. La empresa cuenta con medios propios para llevar a cabo la prevención.

- *Recurrir a un Servicio de prevención ajeno:* esta es la modalidad más extendida y consiste en la contratación de los servicios para llevar a cabo la gestión de la prevención con entidades externas especializadas en los temas de prevención.
- *Adoptar un Servicio de prevención mancomunado:* se pueden constituir entre varias empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, teniendo consideración de servicio de prevención propio.

Cada una de las modalidades no excluye la otra, de manera que un empresario puede optar por recurrir a la contratación de un servicio de prevención ajeno y además designar a un trabajador para que se encargue de la prevención.

Una vez que los conceptos han quedado claros se muestra la modalidad preventiva de las empresas que han sido objeto de encuesta:



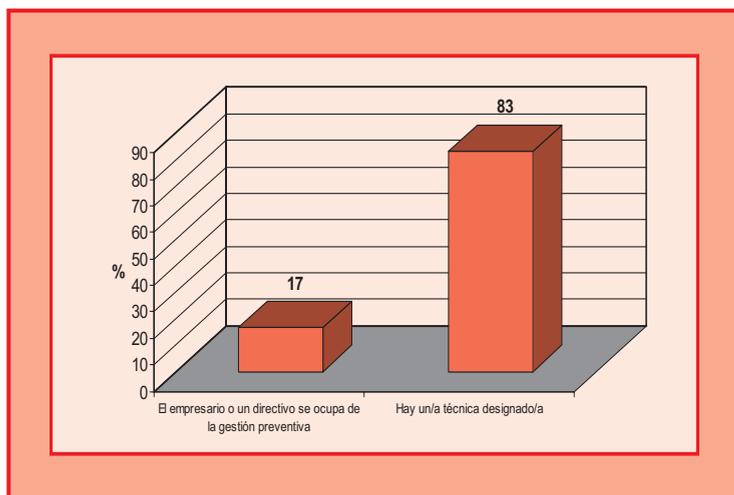
**MODALIDAD PREVENTIVA ADOPTADA.** (Gráfico 6.3.1)

A excepción del 6% que engloba los ítems “No tiene” y “Sin respuesta”, todas las empresas han optado por la modalidad de servicio de prevención, bien sea ajeno, propio o mancomunado.

Los datos manifiestan que el servicio de prevención ajeno es la modalidad preventiva más extendida. No obstante y teniendo en cuenta que muchas de las empresas encuestadas tiene plantillas superiores a 500 trabajadores (aproximadamente un 25%), esto hace que el porcentaje de empresas que tiene un servicio de prevención propio alcance el 30%.

Por otro lado, algunas de las empresas, además de contar con la modalidad de servicio de prevención, tienen designado

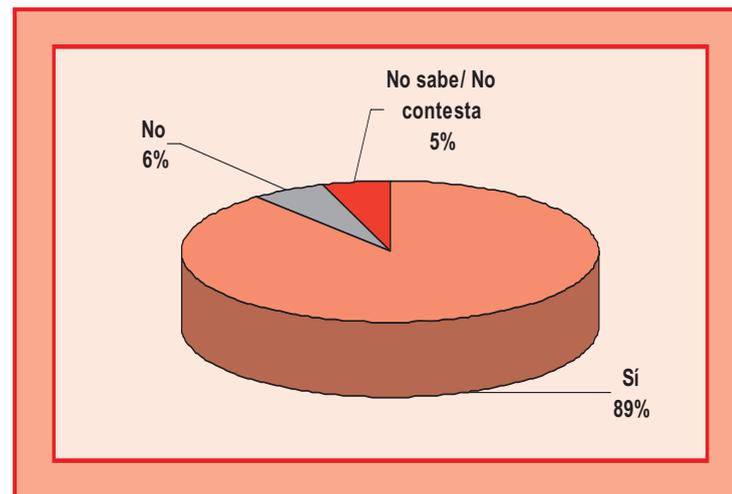
al propio empresario o a un técnico para llevar a cabo la prevención. Esto ocurre en casi la mitad de las empresas que han sido objeto de encuesta y la distribución es la que sigue.



**DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE EN MATERIA PREVENTIVA.**

(Gráfico 6.3.2)

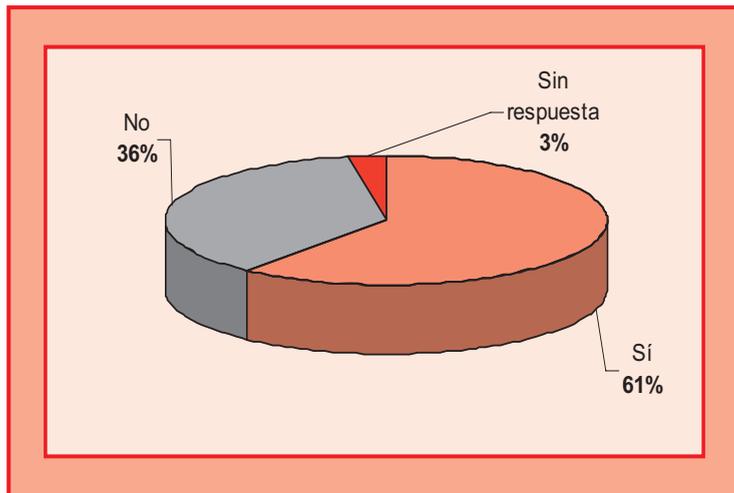
De las empresas que han optado por varias modalidades de gestión de la prevención la mayoría ha optado por designar directamente a un técnico para que se ocupe de la implantación de la prevención de riesgos.



**PLAN DE PREVENCIÓN REDACTADO Y APROBADO.** (Gráfico 6.3.3)

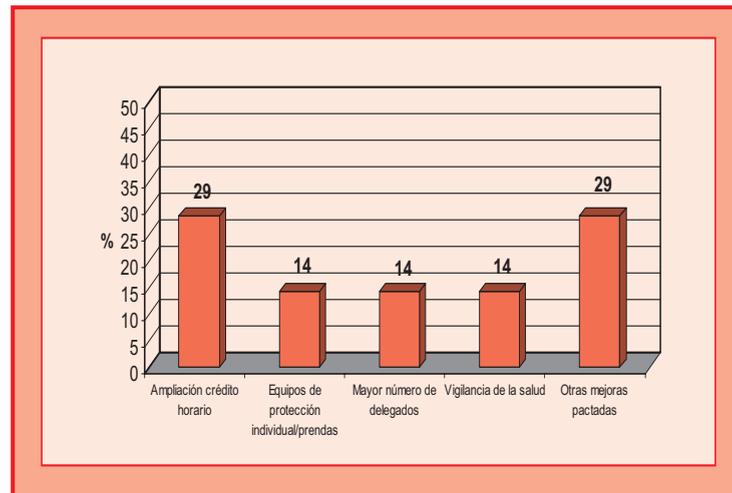
Llama la atención que todavía un 6% del total de las empresas no tenga ni aprobado ni redactado el Plan de prevención, máxime teniendo en cuenta que son empresas en las que el CSS, como mínimo, lleva funcionando un año.

Lo mismo ocurriría con el ítem “No sabe/ No contesta”, extraña que un delegado de prevención que está dentro del seno del CSS no sepa si está o no redactado el plan de prevención.



**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RECOGE CLÁUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.**

(Gráfico 6.3.4)



**CLÁUSULAS DE SALUD LABORAL.**

(Gráfico 6.3.5)

Más de la mitad de los convenios colectivos de ámbito de aplicación de las empresas encuestadas recogen algún tipo de mejora en salud laboral. El tipo de cláusulas que más se recogen son las siguientes<sup>2</sup>:

<sup>2</sup> En relación a estos dos últimos gráficos hacemos alusión a una publicación llevada a cabo por la Secretaría de salud laboral de CCOO de Castilla y León de donde se hace un estudio pormenorizado de la salud laboral y la negociación colectiva en la Comunidad.

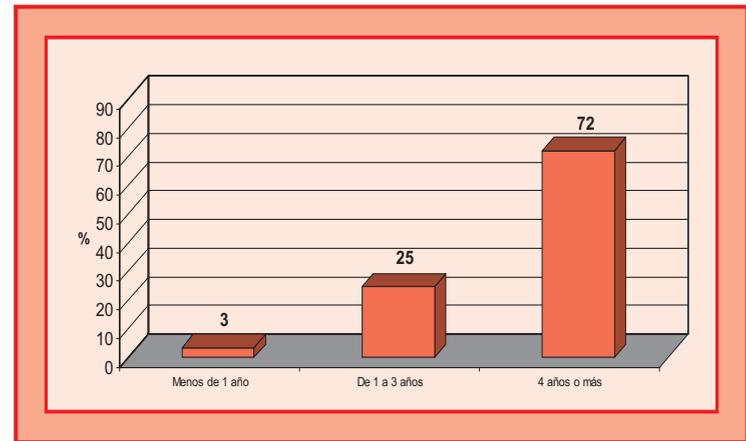
# 7.- Los comités de seguridad y salud

Es en este bloque donde se recogen de manera pormenoriza las principales características de los CSS en relación a aspectos tales como, su composición, funcionamiento, temática de la reuniones, impacto del CSS en el centro de trabajo, percepción de apoyo desde el sindicato, etc, en definitiva podríamos decir que se trata de grueso del estudio.

## 7.1 ANTIGÜEDAD DEL CSS.

Con la entrada en vigor de la LPRL en el año 95, en su artículo 38, se establece la obligación de “*constituir un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores*”. Transcurridos más de 15 años desde su promulgación, era de esperar que la mayoría de los CSS que han sido encuestados lleven un tiempo más que prudencial en funcionamiento.

En concreto en el cuestionario de recogida de datos los tiempos de referencia que se ha tomado son; el de menos de un año, de uno a tres años y de cuatro años o más, siendo este último, el periodo que tiene que pasar para que tengan lugar las elecciones sindicales, y por lo tanto transcurrido este periodo existe la posibilidad de que los representantes sindicales varíen.



ANTIGÜEDAD DEL CSS. (Gráfico 7.1.1)

Casi tres cuartas partes de las CSS consultados llevan más de cuatro años constituidos, este dato se podría calificar de positivo, puesto que a mayor antigüedad, mayor experiencia adquirida en el seno del CSS y por lo tanto mayor efectividad de las reuniones. Por otro lado únicamente un 3% de los mismos llevan en funcionamiento menos de 1 año.

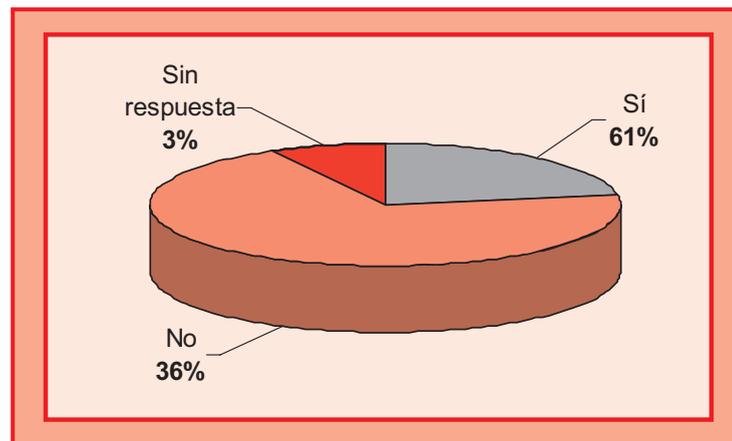
## 7.2 COMPOSICIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS CSS.

Como ya ha quedado reflejado en el apartado de “Conceptos clave”, el CSS estará compuesto por los delegados y delegadas de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario.

Por otra parte en el artículo 38.3 de la LPRL se establece que “El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento”, y de manera genérica estas normas de funcionamiento se fijan a través de un REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO.

Pues bien, es en este “Reglamento” donde se establecen, entre los delegados de prevención y la parte empresarial, diferentes aspectos específicos, entre los que cabe destacar el nombramiento de un presidente y un secretario.

Dichos cargos deben designarse siempre entre los miembros del CSS, y normalmente uno de ellos recae en un representante de la empresa y otro en un delegado de prevención. Sin embargo tal y como se puede ver en el siguiente gráfico dichos cargos también pueden recaer alternativamente en cada una de las partes representadas para periodos de tiempo determinados.



**PRESIDENCIA Y SECRETARÍA ROTATORIAS.**

(Gráfico 7.2.1)

Como se puede apreciar más de la mitad de las empresas optan por tener la presidencia y la secretaría rotatorias, de manera que durante periodos de tiempo determinados la presidencia recaerá sobre una de las partes y la secretaría sobre la otra y viceversa.

Aunque las funciones del secretario y presidente suelen ser muy diversas y varían en función del reglamento de funcionamiento interno que tenga cada CSS, en la mayoría de las ocasiones les suelen corresponder las siguientes:

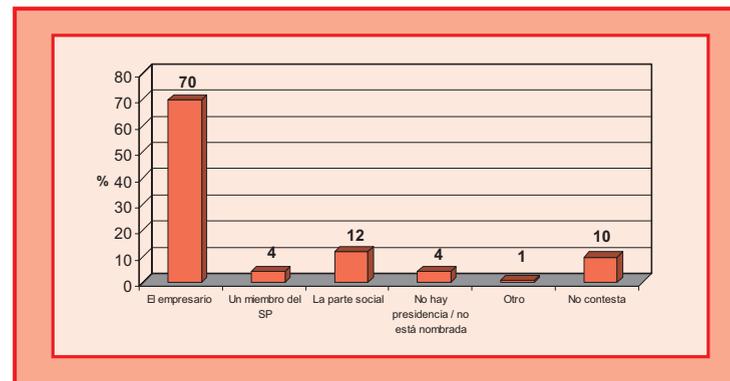
*Funciones del Presidente:*

- a) Ostentar la representación del Comité.
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, así como la fijación del orden del día, teniendo en cuenta las peticiones de los demás miembros.
- c) Presidir las sesiones, y moderar el desarrollo de los debates.
- d) Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.
- e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos.
- f) Transmitir a los miembros del Comité de Seguridad y Salud la información prevista en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/95, así como en las demás normas que sean de aplicación.
- g) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente.

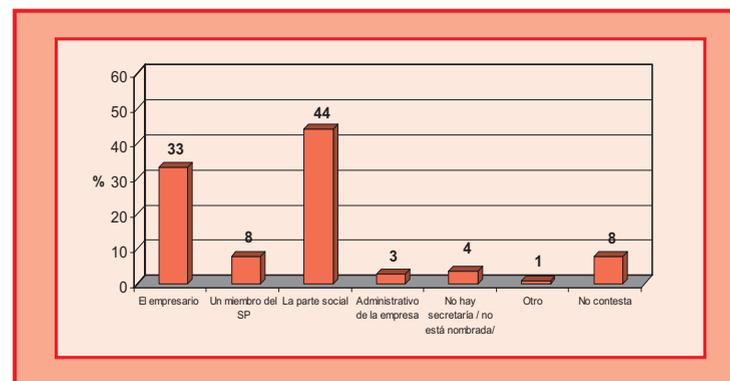
*Funciones del Secretario:*

- a) Efectuar la convocatoria de las sesiones del Comité por orden del Presidente, así como las citaciones a los miembros del mismo.
- b) Recibir los actos de comunicación de los miembros con el Comité y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- c) Preparar el despacho de los asuntos, redactar y autorizar las actas de las sesiones.
- d) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.
- e) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

En aquellos casos en los que la presidencia y la secretaría no son rotatorias los cargos de quien las ostentan se muestra en los siguientes gráficos:

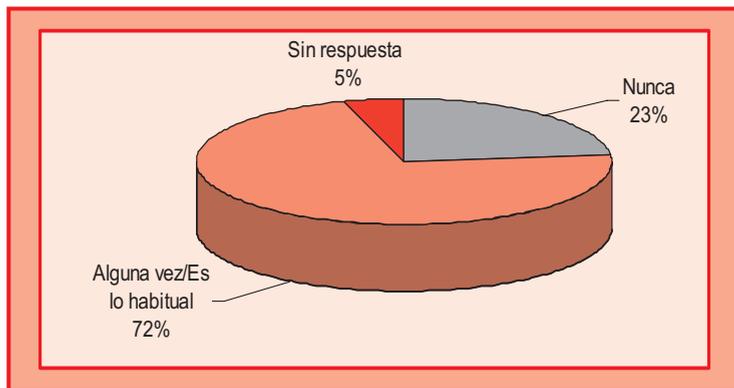


**LA PRESIDENCIA LA OSTENTA.** (Gráfico 7.2.2)

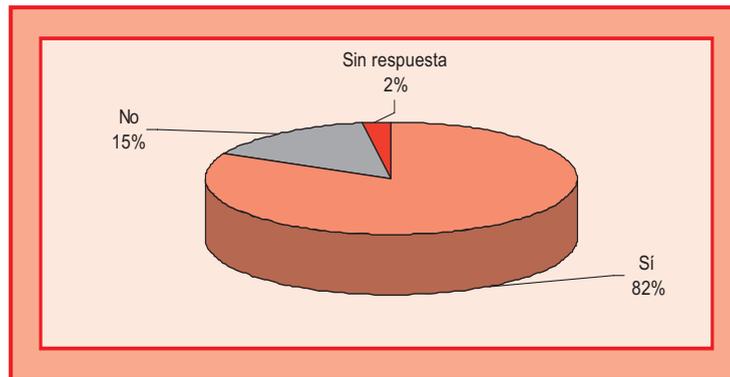


**LA SECRETARÍA LA OSTENTA.** (Gráfico 7.2.3)

En el 70% de los casos es la parte empresarial la que ostenta la presidencia. Cabría pensar que en ese mismo porcentaje o similar, debería de ostentarse por parte de los delegados de prevención en el caso de la secretaría, sin embargo tan sólo alcanza el 44% de los casos. Por otro lado se destaca el porcentaje que en ambos casos, el 4% para la presidencia, y el 8% para la secretaría, ocupa un miembro del servicio de prevención. Y es que el hecho de nombrar como representante de la dirección en el CSS a técnicos o miembros del Servicio de Prevención es una práctica demasiado extendida entre las empresas. Aunque la LPRL no dice nada al respecto, sí que es cierto que de alguna manera esto viene a contravenir el hecho de que los servicios de prevención deben de ejercer una labor de asesoramiento a ambas partes por igual y desde la imparcialidad, tal y como establece el Reglamento de los servicios de prevención. En un gráfico más detallado se muestra esta peculiaridad:



**EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PARTICIPA EN NOMBRE DE LA EMPRESA.** (Gráfico 7.2.4)



**PARTICIPACIÓN PERSONAL DEL EMPRESARIO O DEL DIRECTIVO MÁS ALTO.** (Gráfico 7.2.5)

La designación por parte de la representación de los trabajadores está muy clara, siempre estará formada por los delegados de prevención, sin embargo en el caso empresarial la LPRL no establece nada al respecto. En el gráfico anterior se muestran los casos en los que la parte empresarial está representada por el empresario en persona o por un alto directivo, en definitiva personas que pueden tomar parte en las decisiones que se tomen.

Los resultados muestran que más del 80% de las empresas optan por designar a cargos con mucha responsabilidad en la empresa como miembros del CSS. Dato también positivo, puesto que lleva a pensar que las decisiones y asuntos tratados en el mismo, tendrán mayor validez. También es cierto que esto supone un arma de doble filo, ya que al ser personas con mucha responsabilidad en la empresa suelen tener mayor carga de trabajo y en muchas ocasiones no les es posible acudir a las reuniones.

### 7.3. FUNCIONAMIENTO DE LOS CSS.

Como ha quedado reflejado en el apartado anterior todos los CSS tiene la obligación de adoptar sus propias normas de funcionamiento a través de un Reglamento de funcionamiento interno.

Este reglamento se debe consensuar entre ambas partes pues su contenido como su estructura depende mucho de las características de la empresa, el sector, el número de trabajadores, las condiciones de trabajo y de producción. El objetivo último del citado reglamento es garantizar la operatividad efectiva del CSS. (Se muestra una propuesta de Reglamento de funcionamiento interno en el apartado de Anexos).

A continuación se muestra el articulado que suele contener de manera genérica:

#### I. Disposiciones Generales.

- Denominación.
- Ámbito de aplicación.
- Fines.
- Domicilio.
- Composición.
- Duración.
- Garantías.

En este apartado se suelen clarificar la procedencia dentro de la legislación de prevención de riesgos laborales de la

creación del CSS y la necesidad de su Reglamento. Se habla de los miembros que forman parte del CSS, de los objetivos que se persiguen con el mismo, así como su duración.

#### II. De las competencias del CSS.

- Funciones.
- Facultades del CSS.

En este punto se fijan las funciones y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley de prevención así como una ampliación de las mismas. (El contenido del citado artículo se puede consultar en el apartado de Referencias Normativas).

#### III. Órganos Unipersonales.\*

- Atribuciones de los órganos unipersonales.
- Atribuciones del Presidente.
- Competencias del Secretario.

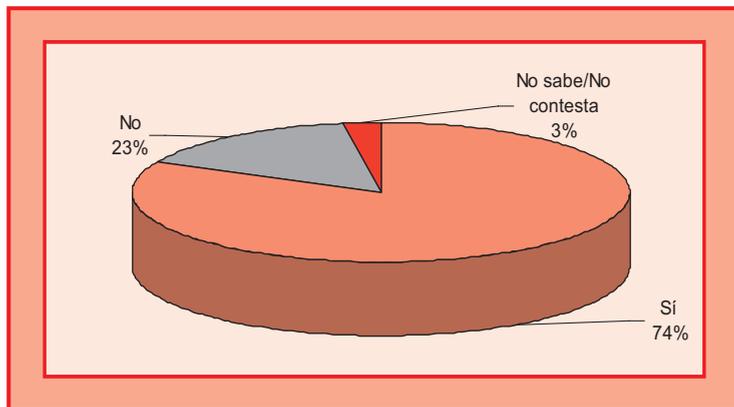
\*(Sobre este punto ya se ha hecho alusión en el apartado anterior de “ Composición y participación de los CSS”.)

#### IV. Régimen de funcionamiento.

- Constitución formal. Quorum.
- Reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Sustituciones/ Ceses.
- Acuerdos / votaciones.
- Participación de personas externas.
- Grupos o comisiones de trabajo.
- Actas.

En este apartado se concreta la forma de convocar las reuniones y periodicidad de éstas, además del orden del día o ampliación del mismo. Se establece un sistema de votaciones, impugnaciones o discrepancias, se fija la manera de cubrir vacantes en caso de que éstas existieran, los trámites de la solicitud de participación de personas externas al CSS, procedimientos a seguir ante la necesidad de formar grupos de trabajo, o la realización y entrega de resultados e información obtenida por éstos.

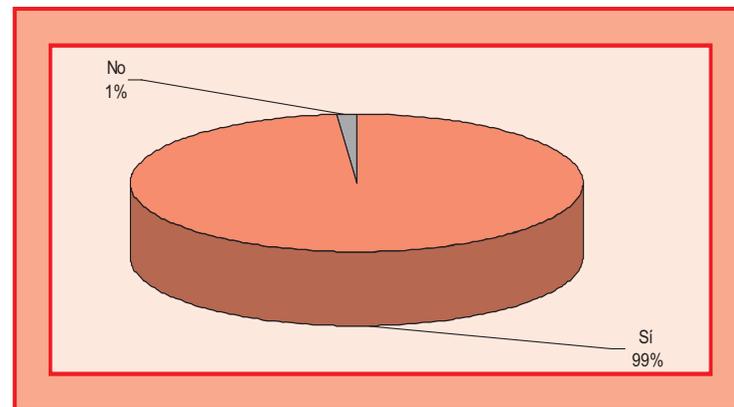
En definitiva, son muchos y de muy diversa índole los asuntos que pueden quedar concretizados dentro del reglamento interno, sin embargo y a pesar de su gran operatividad hay empresas que no disponen de él, tal y como se muestra en el siguiente gráfico,



**LAS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL CSS ESTÁN FIJADAS EN UN REGLAMENTO INTERNO.** (Gráfico 7.3.1)

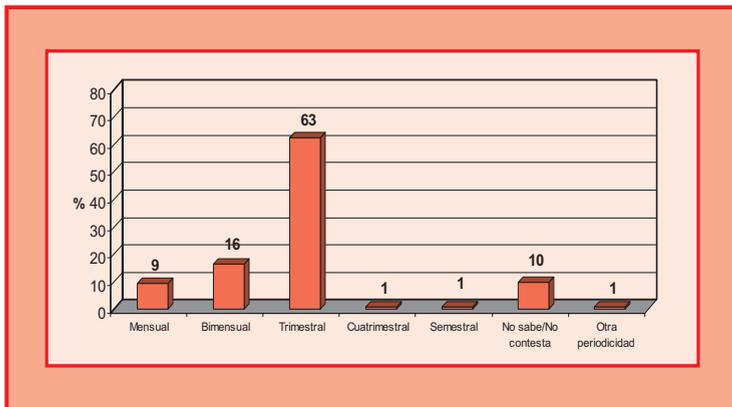
Casi un cuarto de las empresas encuestadas todavía no disponen de un reglamento donde se establezcan las normas de funcionamiento del CSS. Sin embargo un 74% sí que dispondría de él.

El articulado del reglamento de funcionamiento interno de un CSS puede ser muy variado, sin embargo a continuación se muestran las estadísticas de algunos de las cuestiones que más se suelen recoger.



**PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES.**  
(Gráfico 7.3.2)

Los resultados que se presentan en el informe han sido obtenidos a lo largo del año 2010.

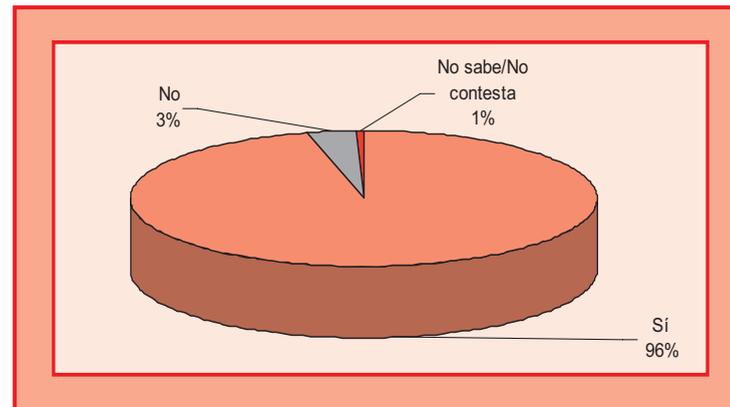


**PERIODICIDAD ESTABLECIDA.**

(Gráfico 7.3.3)

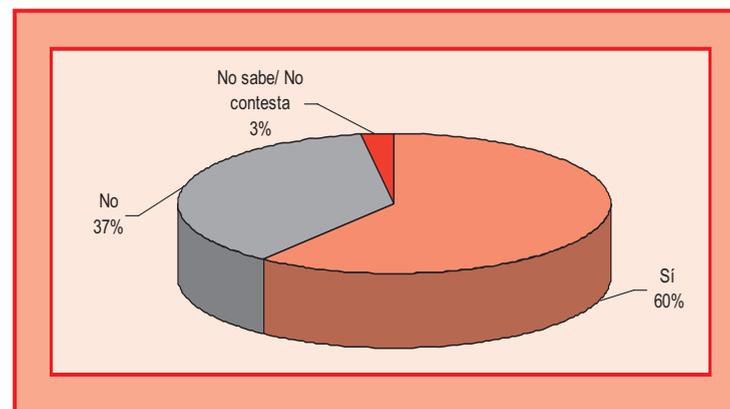
El artículo 38 de LPRL, establece que el CSS se deberá reunir trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

En el gráfico 7.3.3 se puede apreciar que más de la mitad de los CSS que disponen de reglamento recogen una periodicidad trimestral. No obstante casi un 25% de los reglamentos mejoran este criterio, ya que el 9% de los reglamentos recogen periodicidad mensual y el 16% periodicidad bimensual. Por otro lado en un 2% de los casos la periodicidad establecida es superior a tres meses, por lo que, y a pesar de suponer un porcentaje muy pequeño, no dejan de estar incumpliendo la normativa.



**ACTAS DE REUNIÓN.**

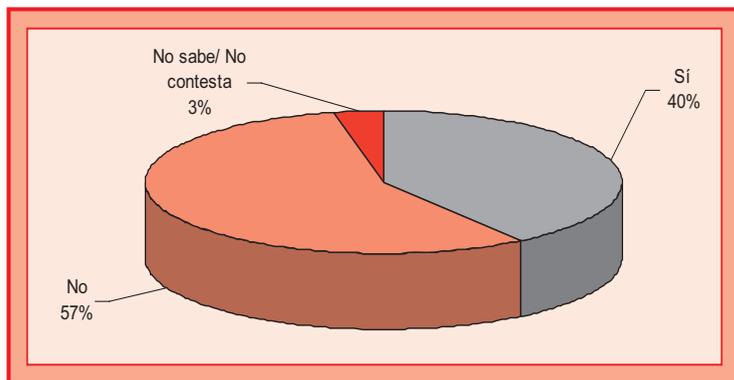
(Gráfico 7.3.4)



**REGULACIÓN DE QUE LAS ACTAS DE REUNIÓN SE HAGAN PÚBLICAS.**

(Gráfico 7.3.5)

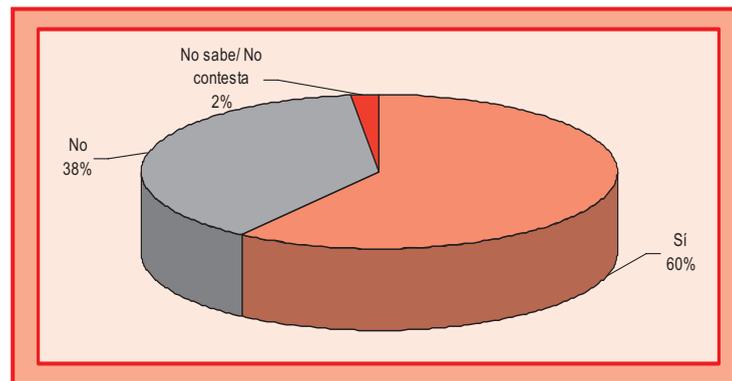
Es esencial que los asuntos que se traten en el seno del CSS sean recogidos por escrito en un acta, para el general conocimiento de todos los trabajadores. De hecho el 96% de los CSS recoge que se hará un acta de reunión, sin embargo tan solo el 60% establece que éstas se hagan públicas. En este sentido lo ideal sería que todas las actas de los CSS se dieran a conocer entre los trabajadores de la empresa mediante su publicación en el tablón de anuncios u otro medio, a los efectos de que éstos puedan hacer llegar sus propuestas.



**EXISTENCIA DE GRUPOS DE TRABAJO PARA TEMAS ESPECÍFICOS.**  
(Gráfico 7.3.6)

En el seno del CSS cabe la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos. Estos grupos estarán compuestos por personas que se designan dentro del CSS y su integrantes dependerán

del tipo de tema a tratar, puede tratarse de personas que no estén dentro del CSS ni dentro de la empresa (asesores externos). A pesar de que la existencia de estos grupos de trabajo agiliza mucho la resolución de los temas a tratar, tan solo el 40% de los CSS hace uso de ellos.

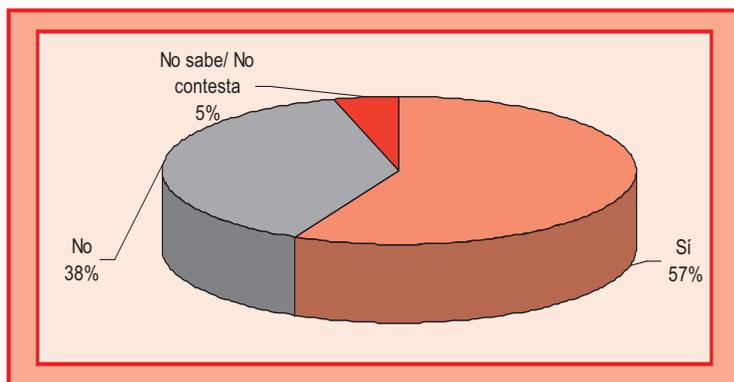


**TIEMPO PARA PREPARAR LAS REUNIONES COMO TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO.** (Gráfico 7.3.7)

Los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones cuentan con un crédito de horas mensuales retribuidas. No obstante la LPRL en su Artículo 37.1 sobre Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención establece que *“será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como el correspondiente a otras reuniones*

convocadas por el empresario. También el destinado a visitar los lugares donde se han producido hechos con daños para la salud del trabajador o el utilizado para acompañar a los técnicos de Prevención en el momento de realizar la evaluación de los puestos de trabajo o a la Inspección de Trabajo”.

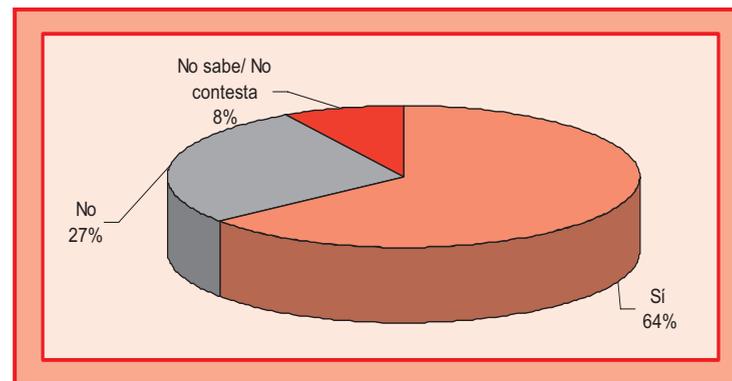
Sin embargo no dice nada en relación a la preparación de las reuniones del CSS. Por esta razón muchos reglamentos lo regulan, de hecho en el caso de los CSS encuestados, el 60% de ellos establecen el tiempo preparatorio de las reuniones como tiempo efectivo de trabajo.



**DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA QUE TIENE QUE APORTAR LA EMPRESA.** (Gráfico 7.3.8)

Una de las facultades del CSS que se establecen por Ley es la de “Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de

la actividad del servicio de prevención, en su caso.” Debido a que la documentación en materia preventiva es muy extensa y variada, muchos reglamentos de CSS se aventuran a concretar un poco más este apartado, concretamente el 60% de los reglamentos recoge este tipo de cláusulas.



**ACUERDOS ADOPTADOS VINCULANTES.** (Gráfico 7.3.9)

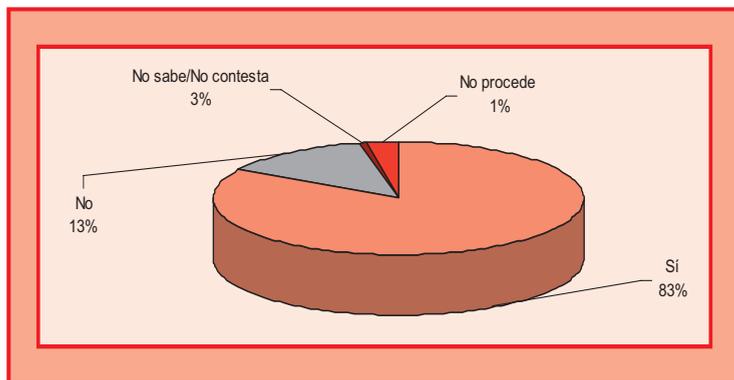
El CSS se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa, es por tanto un órgano consultivo. Esto significa que

puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que en su seno se establezca otra cosa. Por lo que la forma de adoptar acuerdos, se establece a través del Reglamento de funcionamiento interno, de hecho tal y como se puede ver en el gráfico anterior en un 64% de los casos lo establecen de esta manera.

## 7.4 TEMAS TRATADOS EN EL SENO DEL CSS.

La LPRL en su artículo 39 señala un amplio abanico de temas que se pueden abordar en el seno del comité, así que dependerá mucho de unas empresas a otras el hecho de que unos temas u otros se toquen en mayor o menor medida.

A continuación se muestran las estadísticas de aquellos temas que se han tratado al menos una vez en los dos últimos años.



**INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE CAUSAS DE CASOS CONCRETOS DE ACCIDENTES O INCIDENTES.** (Gráfico 7.4.1)

La LPRL en su artículo 16 “Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva” , en su apartado 3 establece que

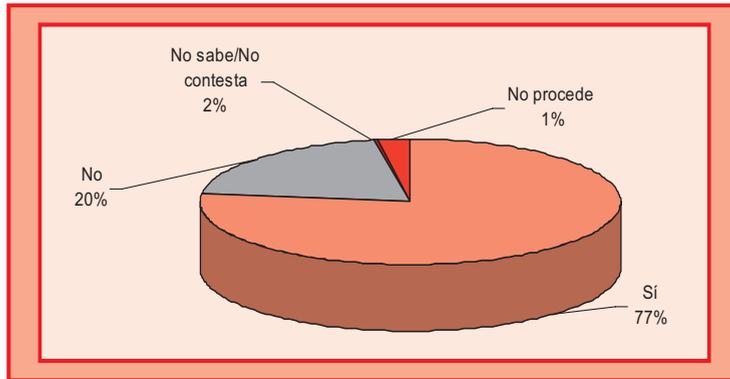
*“Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.”*

Por lo que a partir del momento en que ocurre un accidente de trabajo en la empresa se debe poner en marcha un proceso para recoger una serie de datos con el objetivo de determinar sus causas. Se trata de llevar a cabo una serie de actuaciones con dos fines bien definidos:

- 1º. Dar una explicación coherente de un hecho aparentemente «fortuito», que ha ocurrido por una serie de causas o circunstancias.
- 2ª. Prevenir otros sucesos cuya aparición se deba a las mismas o similares causas.

Y en este proceso siempre debe estar implicado el CSS. Por lo que la empresa tiene la obligación de facilitar el informe completo de la investigación del accidente, con la descripción, las acciones que se deben tomar para evitar otros accidentes en el futuro y las causas reales que han producido el accidente.

Por otra parte el artículo 39 de la LPRL sobre “Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud” en su apartado 2.c establece que deberá *“Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas”*. Tal y como se ha podido apreciar en el Gráfico 7.4.1 gran parte de las empresas (83%) cumplen con este cometido.



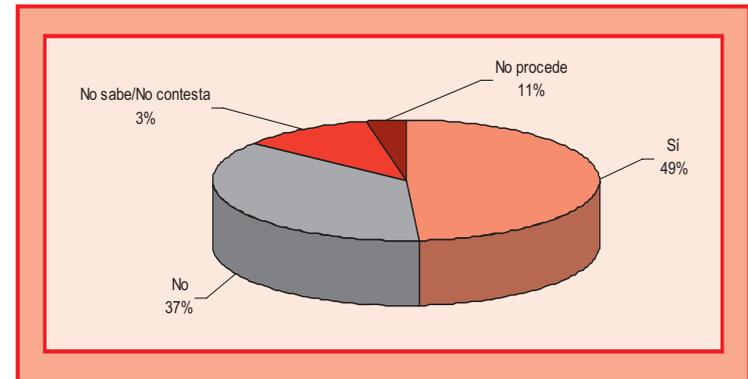
**ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS SINIESTRALIDAD.** (Gráfico 7.4.2)

Las estadísticas de siniestralidad sirven para tener información objetiva de los datos de accidentalidad dentro de una empresa. De manera que cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo otra de las obligaciones que tiene que asumir el empresario es su notificación y registro. Y dependiendo de si el accidente causa o no baja laboral, su notificación se llevará a cabo de diferentes maneras:

- Si el trabajador está al menos un día de baja como consecuencia del accidente de trabajo, sin computar el día del accidente, el empresario está obligado a cumplimentar el Parte de Accidente de Trabajo.
- Si por el contrario el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo no causa baja, tendrá que cumplimentar la Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica.

El registro y notificación de los accidentes proporcionan un buen tratamiento estadístico de la siniestralidad laboral, permitiéndonos saber cuáles son los factores de riesgo predominantes en las empresas y de qué manera se ponen de manifiesto.

Tal y como ha quedado reflejado en el gráfico 7.4.2 un tercio de las empresas llevan a cabo este cometido.



**DENUNCIAS Y SANCIONES A LA EMPRESA RELACIONADAS CON SALUD, SEGURIDAD O PREVENCIÓN.** (Gráfico 7.4.3)

El artículo 40 de la LPRL sobre la Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su apartado 2 establece que *“En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a*

*su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones”.*

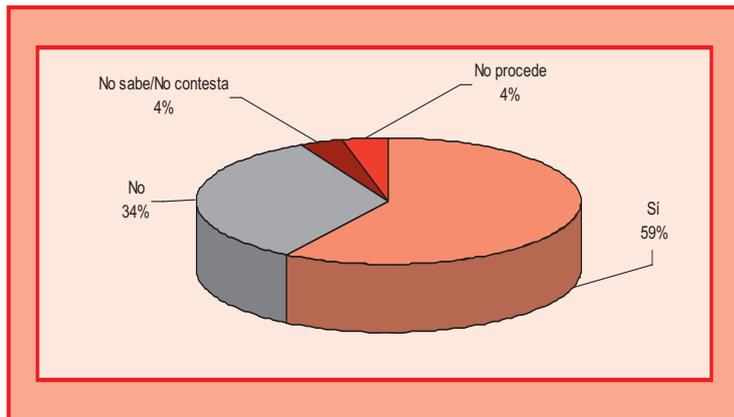
Por otro lado existe un Criterio Operativo, el 47/2006 sobre la participación de los trabajadores, sus representantes y los peritos y técnicos de la empresa en las visitas de inspección que considera:

- 1º. Que la facultad del Inspector de Trabajo de hacerse acompañar por los trabajadores o sus representantes no es una facultad marginal o secundaria, sino todo lo contrario ya que se deriva de la aplicación del un artículo del Convenio nº 81 de la Organización Internacional de Trabajo por el que se establece que “La Autoridad Competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar la colaboración de los funcionarios de las Inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones”.
- 2º. La facultad de hacerse acompañar debe considerarse como una práctica ordinaria y habitual en todas las visitas de inspección, con la excepción de que pueda influir sobremanera en el éxito de las funciones del Inspector.

- 3º. El mero acompañamiento al funcionario actuante de la Inspección no alcanza la máxima utilidad si no va unido a la posibilidad de que trabajadores o sus representantes puedan efectuar observaciones o sugerencias al Inspector de Trabajo.

Por otro lado en relación a la información posterior de las actuaciones que se van a llevar a cabo fruto de la visita de la Inspección, el mismo artículo 40 establece que: “*La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo”.*

Por lo tanto si ha tenido lugar una acción inspectora es lógico pensar que estos asuntos se traten en el seno del CSS. Sin embargo la realidad es muy distinta, ya que como se aprecia en el Gráfico 7.4.3 tan solo la mitad de los CSS tratan este tema en su seno, frente a un 37% que NO lo hace. Es de suponer que en el resto, (11%) no ha tenido lugar ninguna acción inspectora.



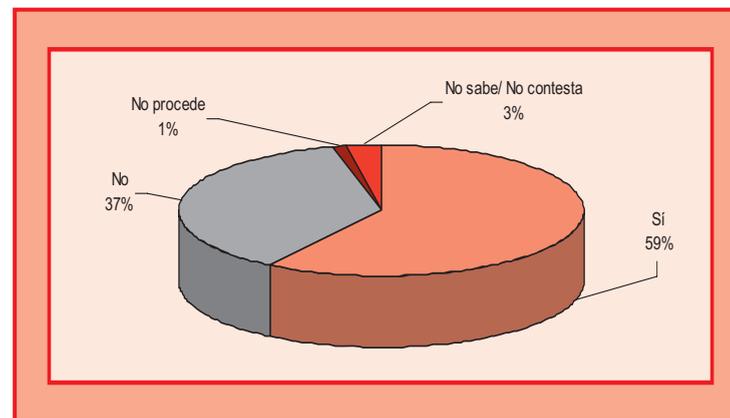
**ANÁLISIS DE CASOS CONCRETOS DE ENFERMEDAD O EXPOSICIÓN.**

(Gráfico 7.4.4)

El Reglamento de los Servicios de Prevención en su Artículo 37, marca de forma clara que una de las funciones a desarrollar por el personal sanitario de dichos servicios es el estudio de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

En este sentido el Gráfico 7.4.4 tendría cierta vinculación con el gráfico 7.4.1 en relación a la Investigación y análisis de causas de casos concretos de accidentes o incidentes. Sin embargo si hacemos una comparativa de ambos, se puede comprobar que el porcentaje de CSS que analizan los casos

de accidentes de trabajo (83%) supera al de los CSS que analizan los causas de enfermedades relacionadas con el trabajo (59%). Esto demuestra una vez más, que existe un menor registro de las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo. Este subregistro se debe en gran medida al incumplimiento de sus funciones por parte de las Mutuas, que eluden su tarea de identificación, declaración y tratamiento de las enfermedades profesionales, lo que nos lleva a pensar que patologías que se producen dentro del ámbito laboral se están derivando al Sistema Nacional de Salud y se están tratando como contingencias comunes, con el consabido perjuicio para los trabajadores.



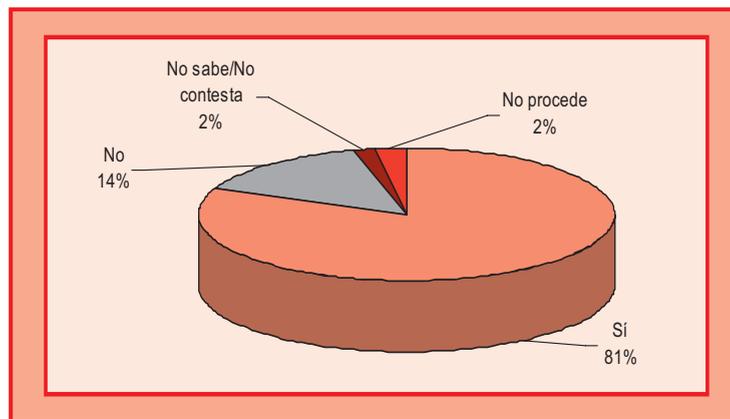
**METODOLOGÍA PARA LA VIGILANCIA DE LA SALUD ESPECÍFICA ANTE ALGÚN RIESGO.**

(Gráfico 7.4.5)

La LPRL no especifica ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia para aquéllas que causen las menores molestias al trabajador, encomendando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y protocolos de actuación en esta materia.

Concretamente el Reglamento de los Servicios de Prevención en su Artículo 37 sobre Funciones de nivel superior, apartado 3 establece que: *“La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.”*

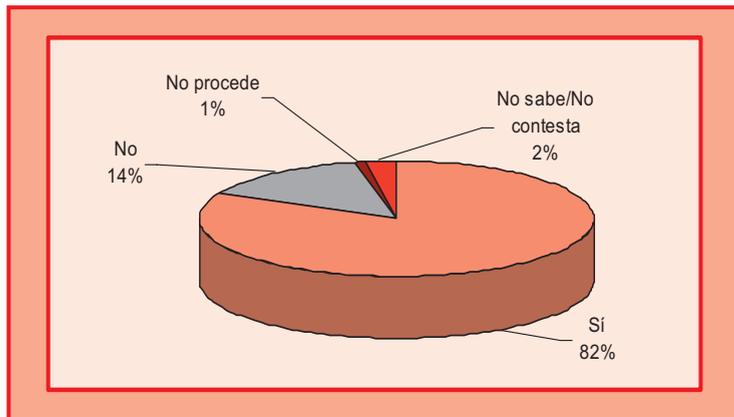
No obstante la aplicación de uno o más protocolos específicos estará sujeta a los riesgos existentes en el puesto, por lo que el CSS tiene competencia para debatir en su seno dicha aplicación. De hecho en el Gráfico 7.4.5 se puede apreciar que casi un 60% de las empresas han tratado este tema.



**NECESIDAD DE ACTUALIZAR LAS EVALUACIONES DE RIESGOS.**

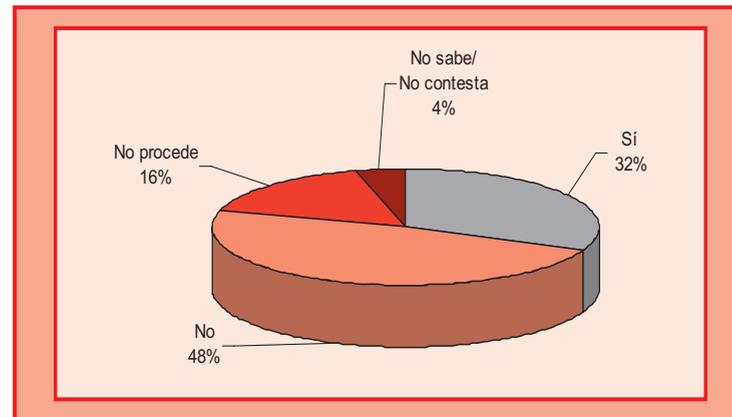
(Gráfico 7.4.6)

En su artículo 16 la LPRL establece que *“El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos... ...La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido”*. Como se puede apreciar gran parte de los CSS (81%) abordan la actualización de las evoluciones de riesgos.



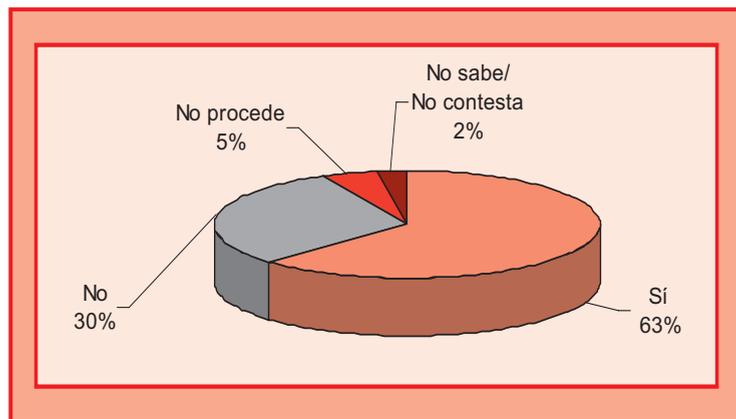
**PLANES DE FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA.**  
(Gráfico 7.4.7)

Es un imperativo legal que el empresario imparta formación en materia preventiva a todos los trabajadores, sin embargo la LPRL no dice nada concreto sobre cómo impartir la misma, pero sí establece que deberá estar planificada, de manera que se incluya la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Por otro lado en su Artículo 33 sobre Consulta de los trabajadores establece que *“el empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.”* El cumplimiento por parte de los CSS en este apartado es relativamente alto ya que alcanza al 82 % de las empresas.



**SELECCIÓN/CAMBIO DE SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.**  
(Gráfico 7.4.8)

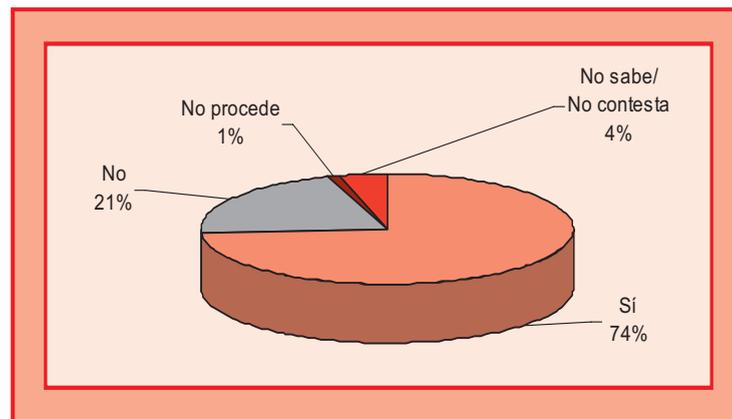
En el mismo artículo mencionado anteriormente, se establece la obligación del empresario de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. Sin embargo en este apartado el incumplimiento de las empresas es bastante alto, ya que tan solo un 32 % de los CSS abordan este punto, frente a casi un 50% que no lo hace.



**FUNCIONAMIENTO/CAMBIO DE LA MUTUA DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.** (Gráfico 7.4.9)

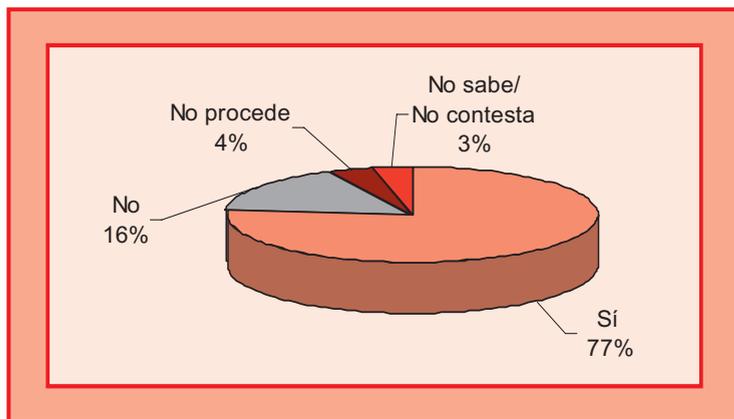
El artículo 61.3 del Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, establece que el empresario tiene la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras el cambio de Mutua. Sin embargo y tal y como se puede apreciar en el gráfico, no todas las empresas lo llevan a efecto.

A pesar de que en última instancia es el empresario el que decide a que mutua se contrata, de hecho es él quien firma y quien se asocia a la mutua, su elección debe basarse en la calidad del servicio que dispense a los trabajadores y trabajadoras, ya que al fin y al cabo son ellos los que hacen uso de la misma.



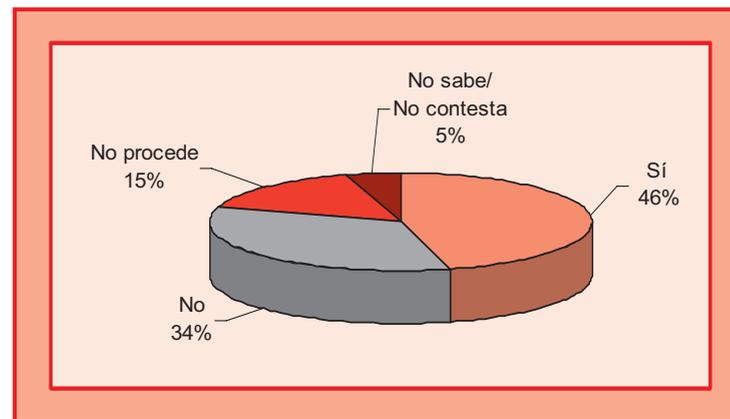
**PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS PENDIENTES Y PRIORIZACIÓN.** (Gráfico 7.4.10)

La evaluación de riesgos es el documento fundamental para llevar a cabo la acción preventiva en la empresa y por lo tanto a partir del cual se elabora la planificación preventiva y, en ésta a su vez se incluye la priorización de las actividades preventivas. Sin embargo y a pesar de que son los técnicos de prevención los que la tienen que llevar a cabo, ya ha quedado suficientemente claro a lo largo de todo el documento que en el seno del CSS se deberán debatir, entre otros temas, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención. Todavía existen un 21% de CSS que no ahondan en este tema.

**SELECCIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN Y ROPA DE TRABAJO.**

(Gráfico 7.4.11)

El Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (EPI), determina en su artículo 3.c, que el empresario debe proporcionar a los trabajadores los EPI que deban utilizar. También en este mismo Real Decreto se establece la obligación del empresario de consultarlo con los trabajadores, y de hecho un porcentaje relativamente alto de CSS (77%) sí lo llevan a efecto.

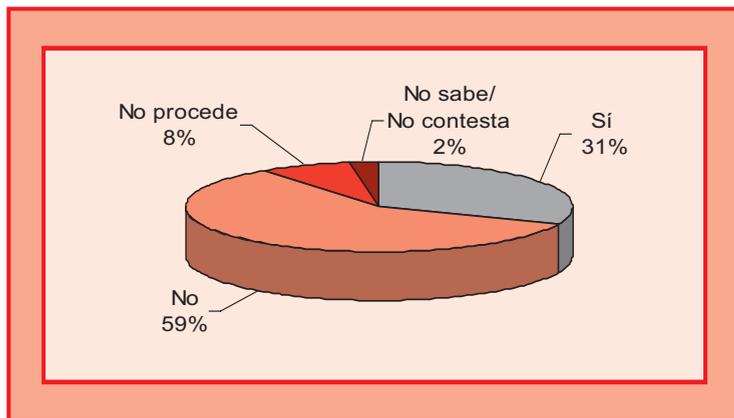
**COORDINACIÓN EMPRESARIAL CON OTRAS EMPRESAS.**

(Gráfico 7.4.12)

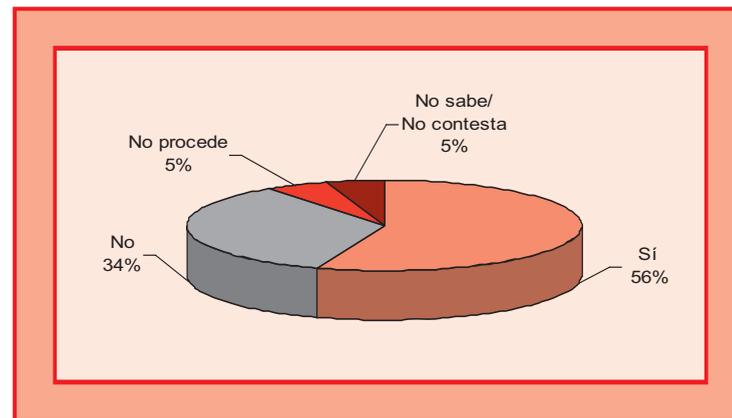
Este apartado queda regulado en el Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales en el que establece concretamente la protección de la salud de los trabajadores de contratas y subcontratas. El Real Decreto mencionado determina que las empresas subcontratadas, en el caso de que no existan delegados y delegadas de prevención, están obligadas a consultar a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de la empresa titular del centro de trabajo, los temas referentes a la prevención de riesgos laborales, tales como pueden ser la planificación y organización del trabajo, organización y desarrollo de actividades de protección de la salud y prevención de riesgos

profesionales, formación en materia preventiva y cualquier acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo tan sólo un 46% de los CSS debaten este tipo de temas en su seno.

riesgos en la empresa, sin embargo en la practica, y tal y como se puede apreciar en el Gráfico 7.4.13, tan sólo un tercio de los CSS tocan este asunto en su seno, frente al 59% que NO lo hace.



**ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA PARA ACCIONES/RECURSOS PREVENTIVOS.** (Gráfico 7.4.13)

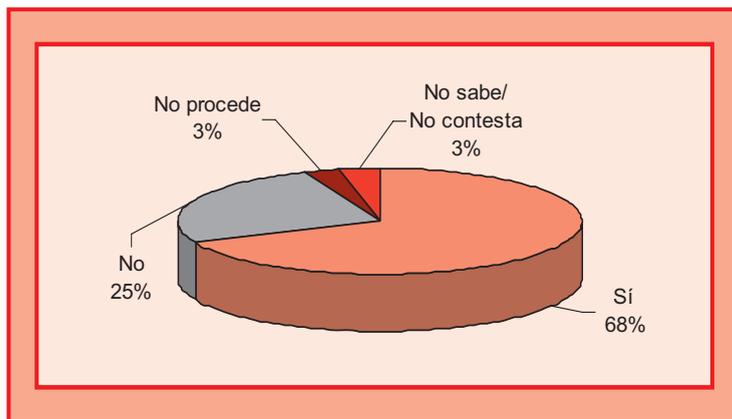


**MEDIDAS PARA COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES (EMBARAZADAS, JÓVENES,...).**

(Gráfico 7.4.14)

También la LPRL establece que el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir, entre otros apartados, los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, y una de las competencias del CSS es la participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de

La LPRL dedica tres artículos específicos para la protección de los trabajadores especialmente sensibles, la maternidad y los menores, artículos 25, 26 y 27 respectivamente, sin embargo un porcentaje alto de CSS, (34%), NO abordan este tipo de temas.



#### NECESIDAD DE CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS PREVENTIVOS.

(Gráfico 7.4.15)

Este apartado está muy relacionado con el anterior ya que los cambios de puesto se suelen llevar a efecto en aquellos casos en los que los trabajadores tienen una especial sensibilidad a algún tipo de riesgo dentro de su puesto de trabajo, y en los casos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Sin embargo resulta paradójico que a pesar de que los ítems estén íntimamente relacionados la necesidad de cambio de puesto por motivos preventivos se trate en el casi un 70% de los CSS, frente al 56% afirmativo del anterior gráfico.

## 7.5 OPERATIVIDAD REAL DEL CSS.

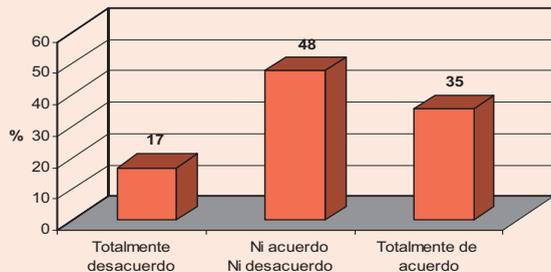
En este apartado analizamos la percepción que tienen los delegados y delegadas de prevención que forman parte en el CSS en relación al funcionamiento real y efectivo del mismo.

A pesar de que el objetivo último de los CSS es la mejora de las condiciones de trabajo a través del entendimiento mutuo entre las partes que los componen (empresa y trabajadores), muchas veces dicho entendimiento no se alcanza, sino todo lo contrario, y el CSS se convierte en una reunión obligada, considerada pérdida de tiempo, en el que se tratan temas sin ninguna importancia y sin calado.

A continuación se muestran los resultados obtenidos en relación a diferentes ÍTEMS como son: el clima de las reuniones, la calidad de la información aportada por la empresa, temas de calado, la colaboración activa del servicio de prevención, la autoridad de la empresa para tomar decisiones, potenciación de la participación de los delegados y delegadas de prevención, etc.

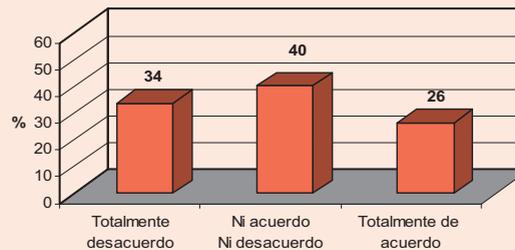
Las respuestas se han estructurado en una escala del 1 al 7, representando el 1 TOTALMENTE EN DESACUERDO y el 7 TOTALMENTE DE ACUERDO.

Para que la disparidad de los resultados no fuera muy alta los resultados han sido agrupados de 1 a 2, (TOTALMENTE EN DESACUERDO) de 3 a 5 (NI DESACUERDO NI ACUERDO) y de 6 a 7, (TOTALMENTE DE ACUERDO).



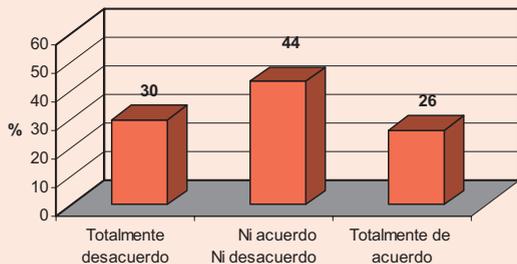
**EL CLIMA DE TRABAJO EN LA REUNIONES DEL CSS ES DE COLABORACIÓN MÁS QUE DE ENFRENTAMIENTO.**

(Gráfico 7.5.1)



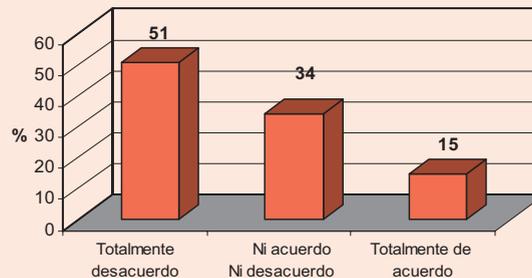
**SOLEMOS LOGRAR QUE SE NOS ESCUCHE, PERO NO A TRAVÉS DEL CSS.**

(Gráfico 7.5.3)



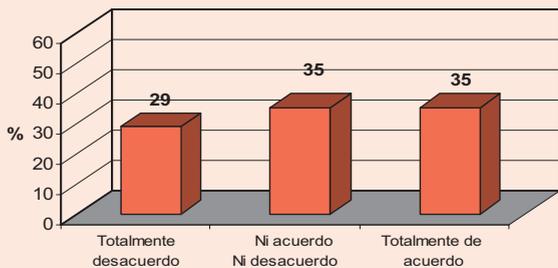
**LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN QUE SE NOS APORTA PERMITE VALORAR LA EFICACIA DE LO QUE SE ESTÁ HACIENDO.**

(Gráfico 7.5.2)



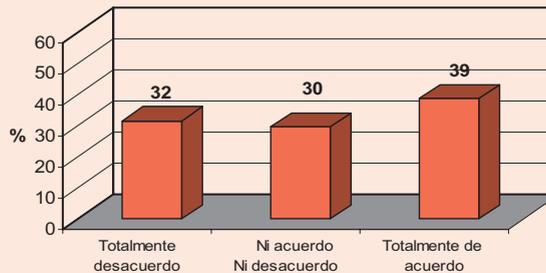
**NO HEMOS LOGRADO QUE LA EMPRESA ACTÚE EN TEMAS DE CALADO, MÁS ALLÁ DE LO EVIDENTE.**

(Gráfico 7.5.4)

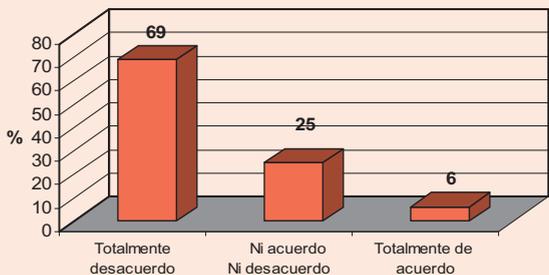


**EL SERVICIO DE PREVENCIÓN COLABORA ACTIVAMENTE PARA QUE EL CSS FUNCIONE.**

(Gráfico 7.5.5)

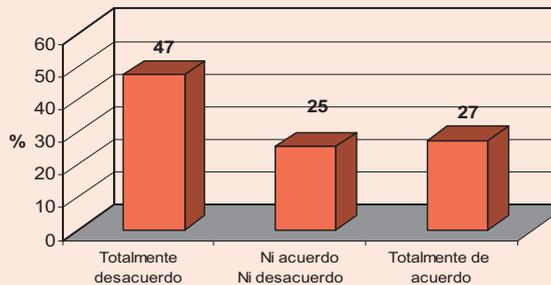


**LA REPRESENTACIÓN DE LA PARTE EMPRESARIAL EN EL CSS TIENEN AUTORIDAD SUFICIENTE, LO QUE POSIBILITA LLEGAR A COMPROMISOS EFECTIVOS EN SU SENO.**



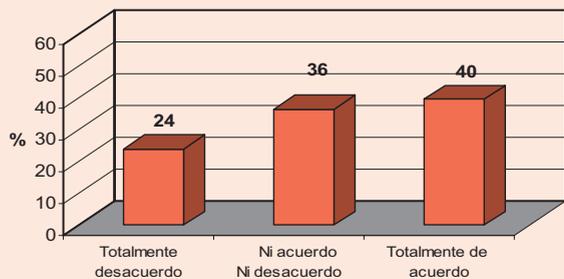
**LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN APORTADA POR LA EMPRESA ES MUY MEJORABLE.**

(Gráfico 7.5.6)



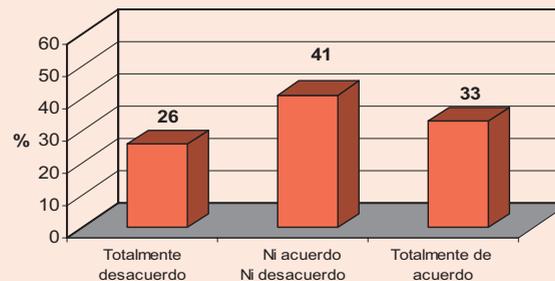
**LA VOZ DE LA EMPRESA EN EL CSS LA TIENEN DE HECHO LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN.**

(Gráfico 7.5.8)



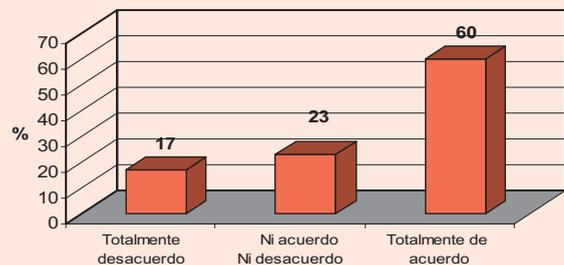
**LA EMPRESA NO TIENEN PROBLEMA PARA LLEGAR A ACUERDOS, PERO LUEGO NO LOS CUMPLE.**

(Gráfico 7.5.9)



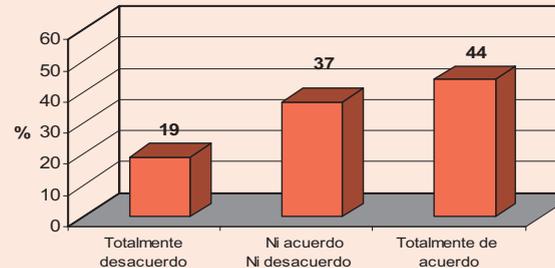
**LA PARTE EMPRESARIAL PRETENDE CENTRAR TODOS LOS PROBLEMAS EN LAS CONDUCTAS DE LOS TRABAJADORES.**

(Gráfico 7.5.11)



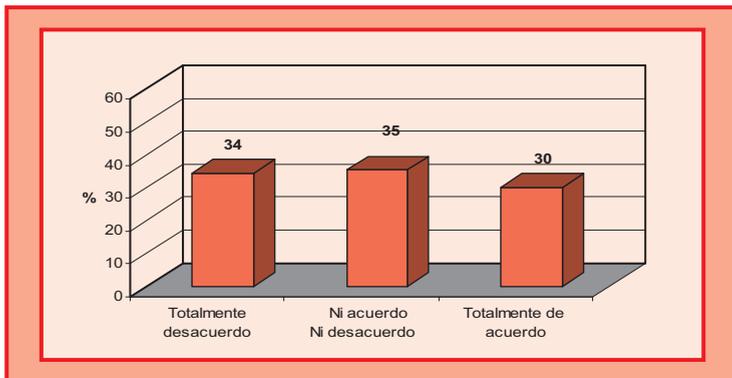
**PUEDO INVESTIGAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO Y COMUNICARME CON LA/OS COMPAÑERA/OS SIN PROBLEMAS.**

(Gráfico 7.5.10)



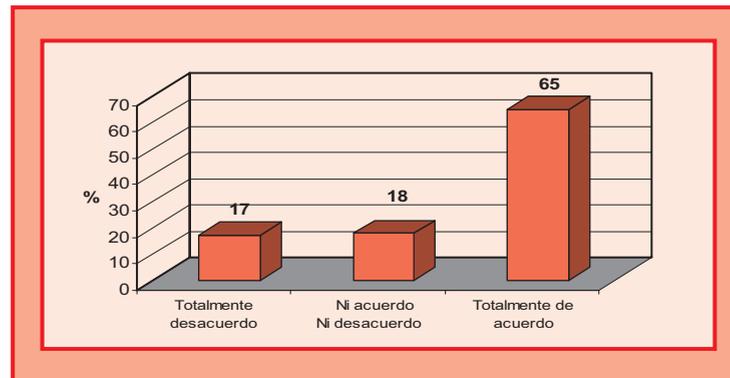
**LA EMPRESA RESPETA LAS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL CSS.**

(Gráfico 7.5.12)



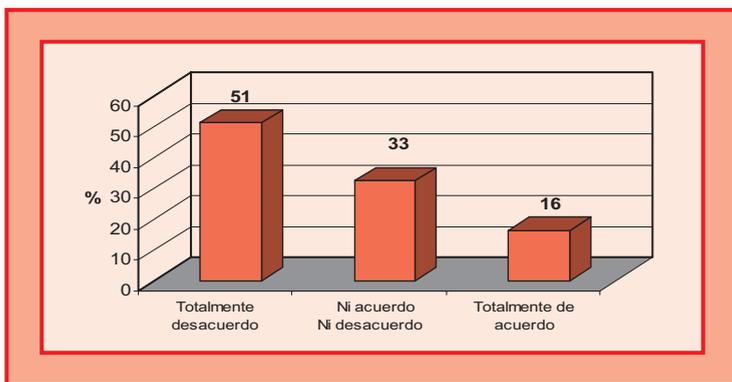
**ESTA EMPRESA NO SE TOMA REALMENTE EN SERIO LA SALUD Y SEGURIDAD.**

(Gráfico 7.5.13)



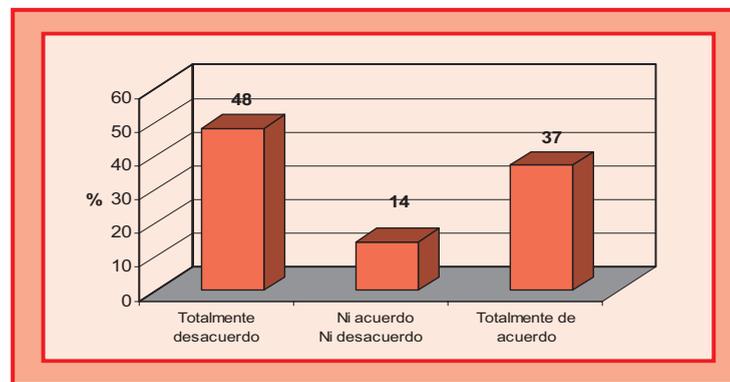
**LAS ACTAS DEL CSS RECOGEN ADECUADAMENTE LOS ACUERDOS, DESACUERDOS Y SUS MOTIVOS.**

(Gráfico 7.5.15)



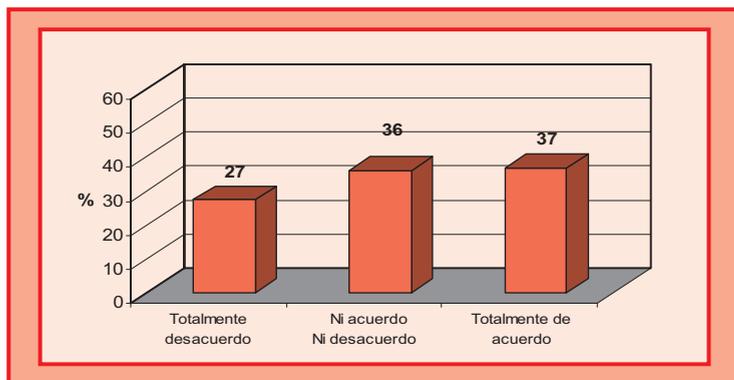
**LA EMPRESA PRETENDE RESPONSABILIZARNOS A LOS DELEGADOS DE LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES.**

(Gráfico 7.5.14)

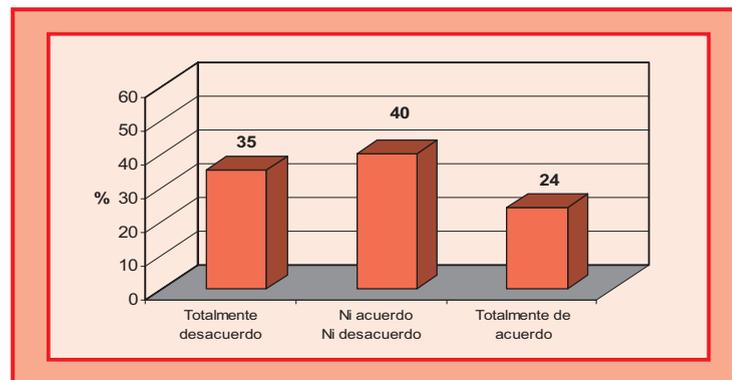


**HEMOS TENIDO QUE ACUDIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA COSAS QUE BIEN DEBERÍAN HABERSE SOLVENTADO EN LA EMPRESA.**

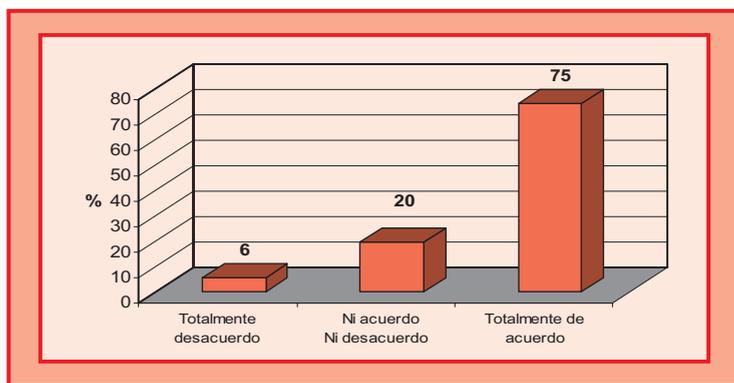
(Gráfico 7.5.16)



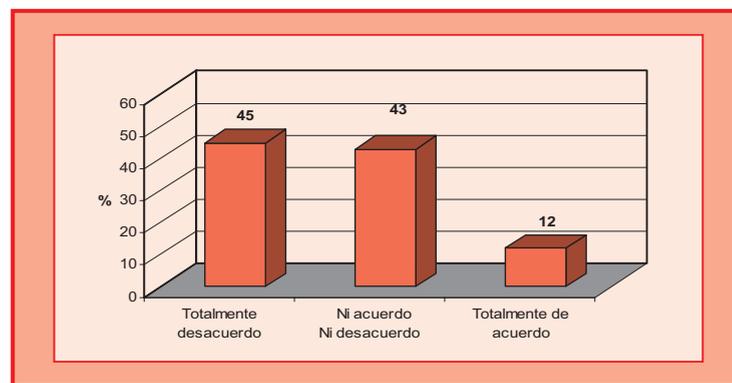
**LA EMPRESA USA LAS REUNIONES DEL CSS PARA COMUNICAR LO QUE HACE, PERO REALMENTE NO PARTICIPAMOS EN LAS DECISIONES.** (Gráfico 7.5.17)



**POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ES PARTE DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DE ESTA EMPRESA.** (Gráfico 7.5.19)



**NOSOTROS APORTAMOS AL CSS DATOS SOBRE LO QUE SUCEDER EN LA EMPRESA.** (Gráfico 7.5.18)



**LAS DECISIONES ADOPTADAS SE APLICAN DENTRO DE PLAZOS RAZONABLES.** (Gráfico 7.5.20)

Tal y como se puede apreciar hay gran disparidad en los resultados obtenidos, por lo que a continuación se muestra una síntesis de aquellos resultados que destacan de manera relevante:

- Un tercio de los encuestados considera que el clima de las reuniones es más de colaboración que de enfrentamiento, (Gráfico 7.5.1), casi en esa misma proporción han respondido que suelen lograr que se les escuche, pero no a través del CSS, (Gráfico 7.5.2).
- La mitad de los delegados de prevención encuestados consideran que han logrado que la empresa actúe en temas de calado más allá de lo evidente. (Gráfico 7.5.4), aunque un 15% no está de acuerdo con ese dato.
- Por otro lado el 70% considera que la calidad de la información aportada por la empresa es aceptable (Gráfico 7.5.6), y casi el 50% está en desacuerdo con la afirmación de que los técnicos de prevención lleven la voz de la empresa en el seno de las reuniones, (Gráfico 7.5.8).
- Otro dato a destacar es que el 60% de los encuestados consideran que no tiene problemas para poder investigar las condiciones de trabajo de los trabajadores del centro y comunicarse con ellos/as (Gráfico 7.5.10) y un 44% considera que la empresa respeta las normas de funcionamiento, (Gráfico 7.5.12).
- En relación al gráfico “La empresa no se toma realmente en serio la salud y seguridad” los datos está muy

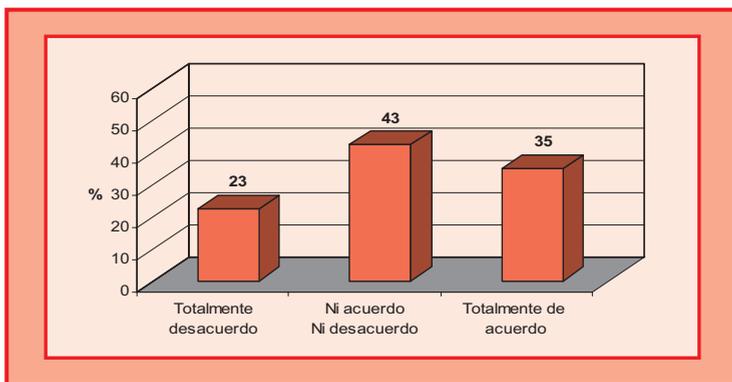
repartidos ya que cada uno de los ítems se encuentra alrededor del 30%, lo que supone unos resultados un tanto negativos, tan sólo un 34% de los delegados estarían totalmente en desacuerdo con este ítem. (Gráfico 7.5.13).

- Por otra parte la mitad de los delegados de prevención está en desacuerdo con el hecho de que la empresa quiera responsabilizarles de la conducta de sus compañeros, (Gráfico 7.5.14), y un 65% considera que las actas del CSS si recogen adecuadamente los acuerdos, desacuerdos y sus motivos, (Gráfico 7.5.15).
- Otro punto a reseñar es que el 37% de los delegados afirman que han tenido que acudir a la Inspección de trabajo para resolver temas que bien se podían haber solventado en la misma empresa. (Gráfico 7.5.16).
- Casi un 40% de los encuestados considera que la empresa usa las reuniones del CSS únicamente para comunicar lo que hace pero realmente no participan en las decisiones, (Gráfico 7.5.17), y por contra, un 75% considera que son los propios delegados los que aportan datos de los que sucede en la empresa. (Gráfico 7.5.18).
- Otro dato a destacar es que alrededor del 50% de los delegados de prevención considera que las decisiones adoptadas no se aplican dentro de plazos razonables, (Gráfico 7.5.20).

## 7.6 TEMAS TRATADOS POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL CSS.

En el apartado 7.4 se hacía referencia a todos aquellos asuntos tratados en el seno de los CSS con independencia de qué parte del mismo (empresa o trabajadores) los planteara. Por este motivo este apartado se dedica a plasmar en qué medida los delegados de prevención plantean uno u otros asuntos.

Al igual que en el apartado anterior las respuestas se han distribuido en una escala del 1 al 7 de menos a más, y del mismo modo los resultados han sido agrupados de 1 a 2 (Totalmente desacuerdo), de 3 a 5 (Ni acuerdo ni desacuerdo) y de 6 a 7 (Totalmente de acuerdo).

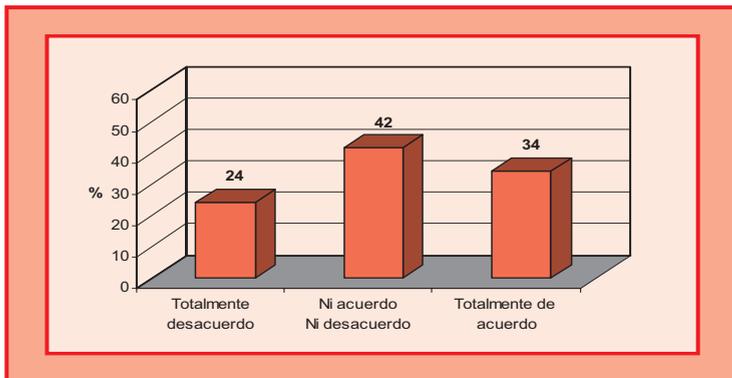


**RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

(Gráfico 7.6.1)

Los riesgos derivados de la organización del trabajo son aquéllos más comúnmente conocidos como riesgos psicosociales, y por norma general se dividen en cuatro grandes grupos: el exceso de exigencias psicológicas del trabajo, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, y las escasas compensaciones del trabajo.

Concretamente los últimos datos que se manejan a nivel europeo sobre riesgos emergentes se desprende que los riesgos psicosociales, como la violencia, la intimidación y el acoso psicológico se están convirtiendo en un fenómeno cada día más generalizado en los lugares de trabajo europeos, afectando hasta a un 20% de los trabajadores. Sin embargo las empresas todavía no están respondiendo de manera adecuada a este tipo de situaciones. Pese a ello, tal y como se refleja en el Gráfico 7.6.1, es un asunto que los delegados de prevención sí que han reclamado de manera habitual.



**RIESGOS DERIVADOS DE CONTAMINANTES FÍSICOS/QUÍMICOS/BIOLÓGICOS.**

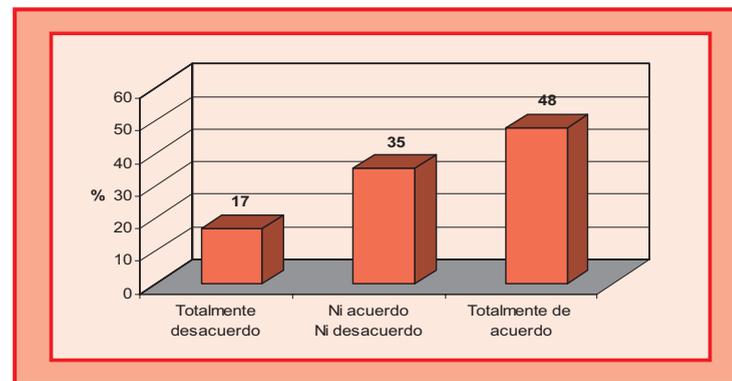
(Gráfico 7.6.2)

Los riesgos físicos son aquéllos que tienen que ver con la exposición del trabajador a niveles altos de ruido, exposición a elevadas temperaturas (deshidratación, golpe de calor), bajas temperaturas (parálisis, trombosis, etc.) o exposición a radiaciones ionizantes (quemaduras, hemorragias, cánceres, etc.) o radiaciones no ionizantes (cataratas, conjuntivitis, inflamación de la córnea, etc.). Otros factores de origen físico pueden ser la humedad, corrientes, iluminación, vibraciones, ventilación, etc.

Los riesgos químicos son aquellos relacionados con la exposición a cualquier agente químico peligroso.

Los riesgos biológicos son aquellos que dan lugar a diferentes tipos de enfermedades como consecuencia de exposición a contaminantes biológicos, como: Bacterias (Tétanos, brucelosis, tuberculosis, etc.), Parásitos (paludismo, toxoplasmosis, etc.), Virus (hepatitis, rabia, etc.) y Hongos (pie de atleta).

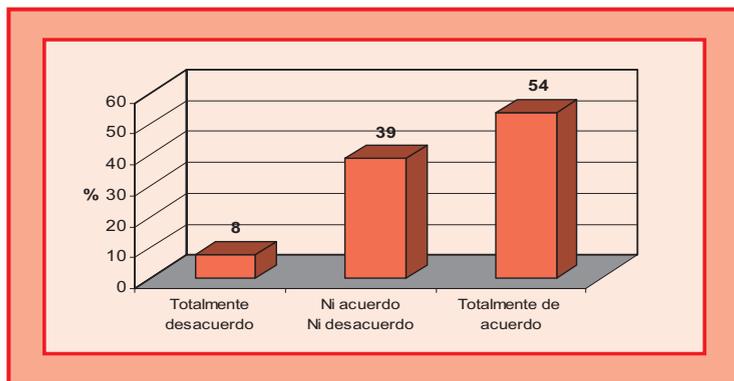
A pesar de que este apartado engloba varios factores de riesgo, es un tema que, aunque sí que es planteado por lo delegados, el mayor porcentaje 42%, se alcanza en el baremo de 3 a 5, con lo que, es un asunto que sí se plantea desde la representación de los trabajadores, pero no de la manera que cabría esperar.



**ERGONOMÍA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

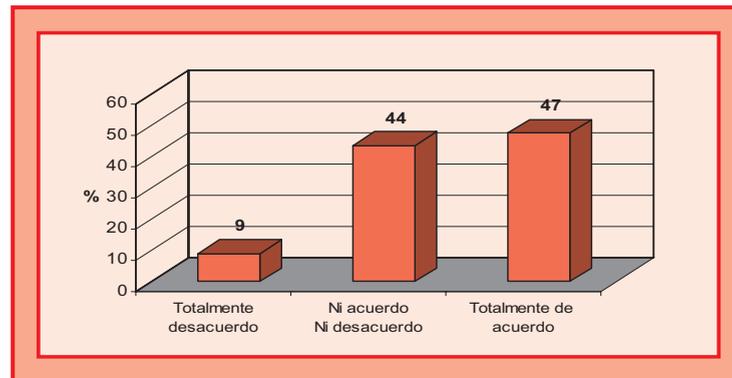
(Gráfico 7.6.3)

Son aquellos riesgos relacionados con tareas como el esfuerzo físico en la manipulación manual de cargas, las posturas de trabajo (de pie, sentado, trabajo frente al ordenador, etc) y las condiciones ambientales, como temperatura o humedad. Tal y como se muestra en el gráfico casi la mitad de los delegados afirman que es un tema que se trata con mucha frecuencia.



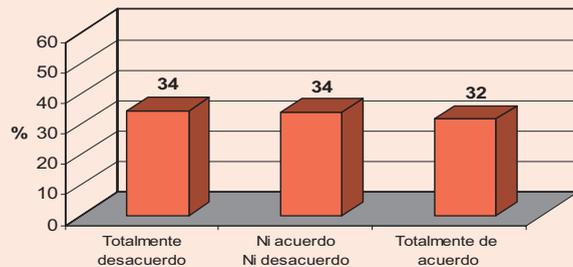
**RIESGOS DE SEGURIDAD.** (Gráfico 7.6.4)

Son aquellos riesgos directamente relacionados con los equipos, objetos, aparatos, maquinas, e instalaciones de trabajo. Por lo general suele ser habitual que los riesgos relacionados con la seguridad sean los que más se plantean por parte de los trabajadores ya que son los riesgos más visibles, y prueba de ello es que tan sólo el 8% de los delegados ha contestado que el tema se trata con poca frecuencia.

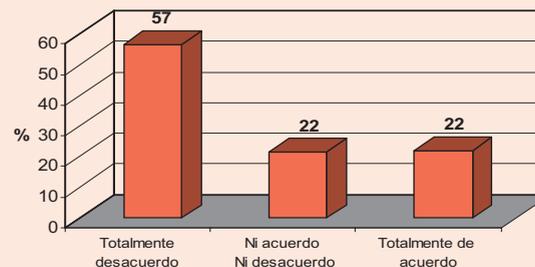


**VIGILANCIA DE LA SALUD.**  
(Gráfico 7.6.5)

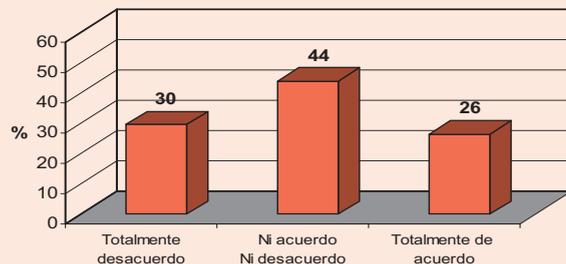
En el apartado 7.4 sobre temas tratados en el seno del CSS, se reflejaba que en el 59% de los CSS sí que se trataban asuntos relacionados con la metodología para la vigilancia de la salud específica ante algún riesgo, y en consonancia con estos resultados, en el Gráfico 7.6.5 se puede apreciar que tan sólo el 9% de los delegados han respondido que la vigilancia de la salud sea un asunto planteado desde la parte sindical con poca frecuencia.



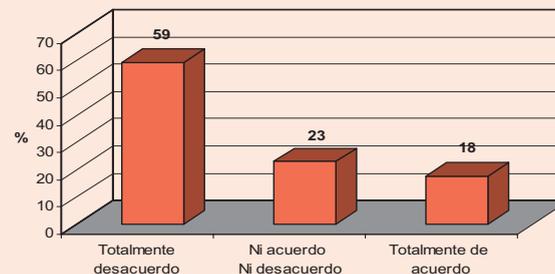
**FUNCIONAMIENTO DE LA MUTUA.** (Gráfico 7.6.6)



**SEGUIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS AUXILIARES, SERVICIOS CONTRATADOS Y SUBCONTRATADOS.** (Gráfico 7.6.8)

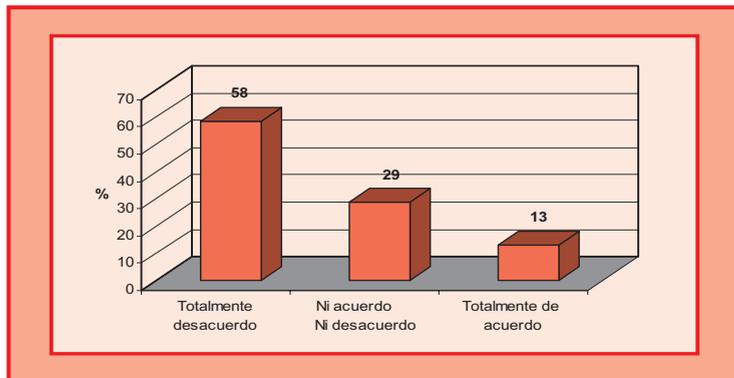


**LA LABOR DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN.** (Gráfico 7.6.7)



**SEGUIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN SUS TAREAS FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO.** (Gráfico 7.6.9)

Los resultados obtenidos en ambos gráficos son muy homogéneos, ya que la distribución de los porcentajes está muy repartida en cada uno de los niveles de respuesta.



**ATENCIÓN EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS  
A LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRE Y MUJERES.**

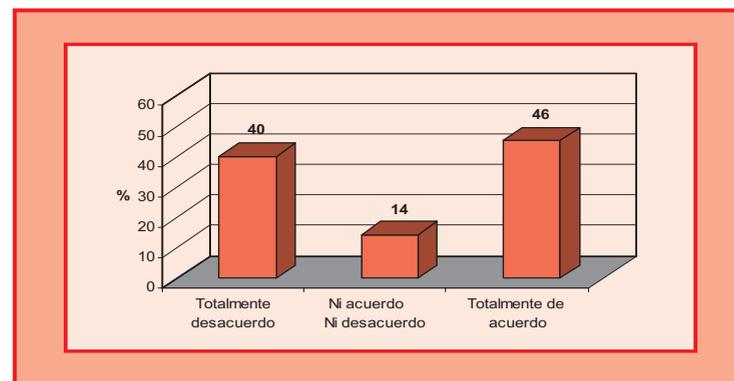
(Gráfico 7.6.10)

Estos tres últimos gráficos, en los que se detalla la coordinación de actividades empresariales, la realización de trabajos fuera del centro de trabajo y las diferencias entre hombre y mujeres en las evaluaciones de riesgos, destaca el hecho de que en todos ellos, más del 50% de los delegados de prevención afirman que son asuntos que no se abarcan de manera habitual en el seno del CSS.

## 7.7 CSS Y EL EXTERIOR.

En este bloque se refleja la interacción del CSS con diferentes agentes exteriores, como son el resto de delegados de prevención que integran el CSS pertenecientes a otros sindicatos, compañeros y compañeras, trabajadores afiliados, sindicato e inspección de trabajo.

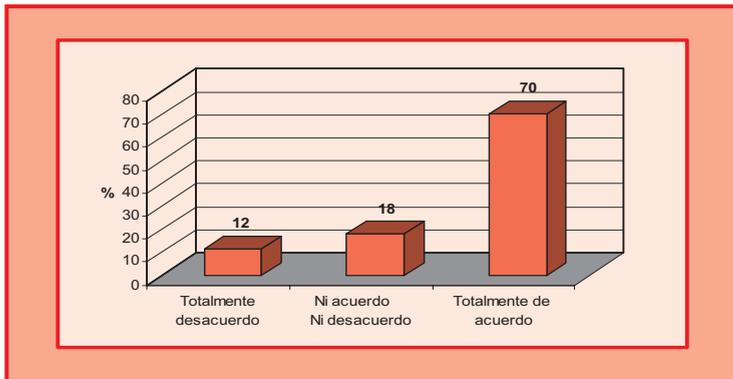
Al igual que en el apartado anterior las respuestas se han dividido en una escala del 1 al 7 de menos a más, y del mismo modo los resultados han sido agrupados de 1 a 2 (Totalmente desacuerdo), de 3 a 5 (Ni acuerdo ni desacuerdo) y de 6 a 7 (Totalmente de acuerdo).



**LOS DELEGADOS DE CCOO PRESIONARÍAMOS MÁS PERO NO LO HACEMOS PUES NO TENEMOS APOYO DEL RESTO DE DELEGADOS.**

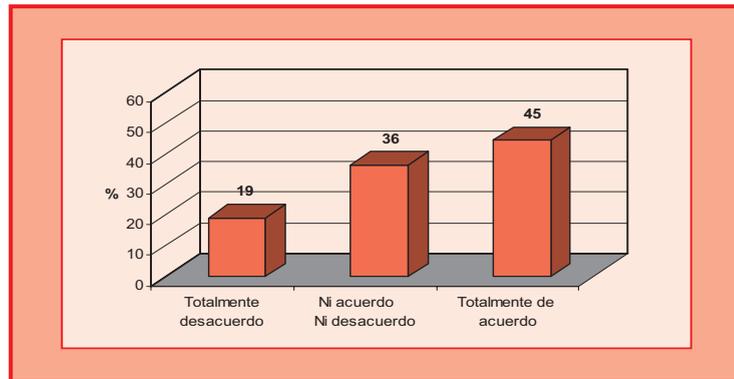
(Gráfico 7.7.1)

La distribución de los porcentajes es muy similar en ambos extremos ya que el 40% estaría en desacuerdo con esta premisa y un 46% de acuerdo.

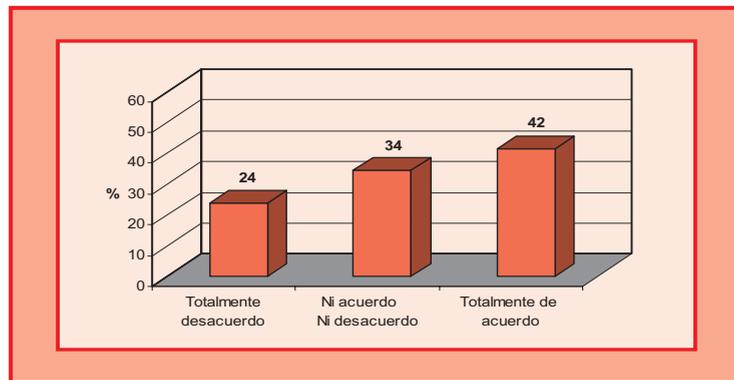


**TODO LO QUE HEMOS PRESENTADO EN EL CSS LO HEMOS HABLADO ANTES CON LOS COMPAÑEROS/AS AFECTADOS/AS.**  
(Gráfico 7.7.2)

Como no podía ser de otra manera la mayoría (70%) de los delegados se encuentran de acuerdo con esta premisa.

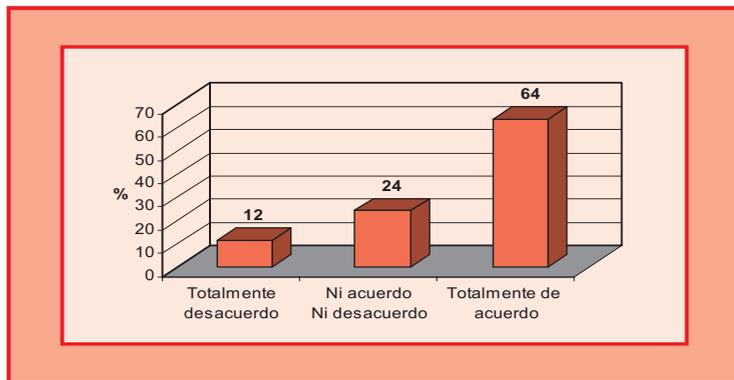


**LOS TRABAJADORES DE ESTA EMPRESA/CENTRO SABEN PARA QUÉ SIRVE EL CSS.**  
(Gráfico 7.7.3)



**LOS TRABAJADORES DE ESTA EMPRESA ESTÁN BIEN INFORMADOS DE LO DISCUTIDO EN EL CSS.**  
(Gráfico 7.7.4)

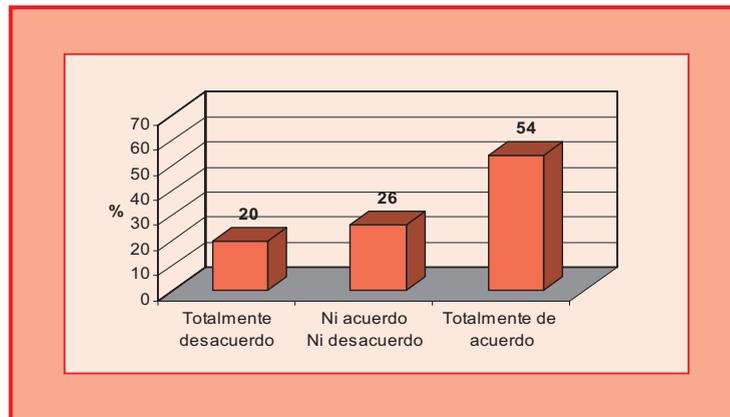
Tanto el Gráfico 7.7.3 como en el Gráfico 7.7.4, tan sólo un 45% y 42%, respectivamente, ha respondido que los trabajadores de la empresa conocen para que sirve un CSS y qué asuntos se tratan en su seno. Este sería un punto a analizar debidamente ya que es de vital importancia implicar a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa en todos los asuntos que tengan que ver con sus condiciones de trabajo en la empresa.



**ME SIENTO RESPALDADO/A POR LAS/LOS COMPAÑERAS/OS AFILIADOS/AS.**

(Gráfico 7.7.5)

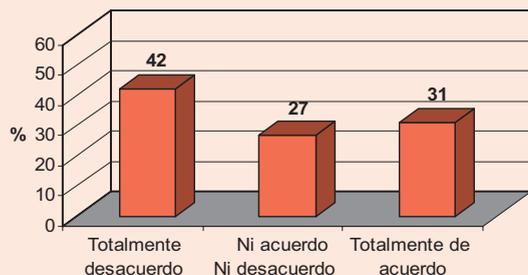
Aunque es un porcentaje bajo (12%) no deja de ser destacable que haya trabajadores afiliados a CCOO que no respalden a los delegados que forman parte del CSS.



**NO PLANTEAMOS NINGÚN TEMA EN EL CSS SIN ANTES ASESORARNOS CON EL SINDICATO.**

(Gráfico 7.7.6)

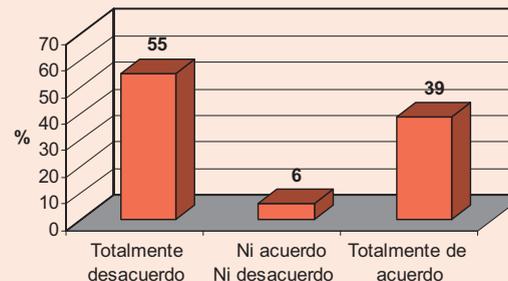
Más de la mitad de los delegados afirman asesorarse por el sindicato antes de llevar un asunto concreto al CSS, este dato es signo de que gran parte de los delegados confían en el buen hacer del sindicato.



**HEMOS TENIDO QUE HACER NOTAR EL APOYO DEL SINDICATO PARA QUE LA EMPRESA ME/NOS HAGAN CASO.**

(Gráfico 7.7.7)

Sin embargo en esta gráfico que también habla del apoyo del sindicato el porcentaje de respuesta del grado de acuerdo es más bajo.



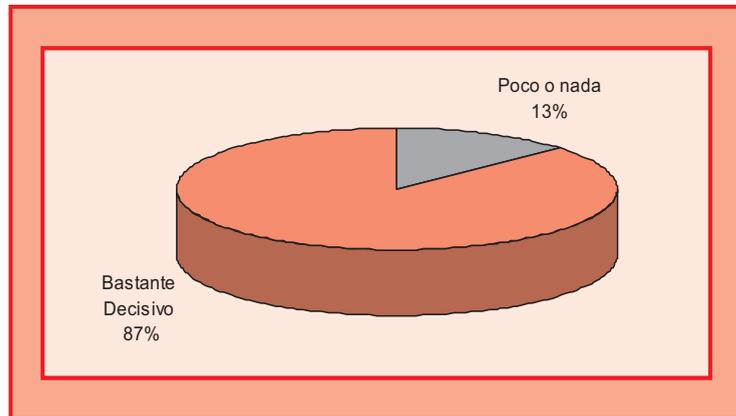
**HEMOS RECURRIDO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA QUE LA EMPRESA NOS HAGA CASO.**

(Gráfico 7.7.8)

A pesar de que muchos de los delegados (55%) afirman que no han tenido que recurrir a la autoridad laboral, y al igual que ocurría con los resultados obtenidos en el gráfico correspondiente al apartado 7.4 sobre la efectividad Real del CSS (Gráfico 7.4.16), no deja de ser destacable que 4 de cada 10 delegados afirmen haber tenido que recurrir a la Inspección de Trabajo para que la empresa les haga caso.

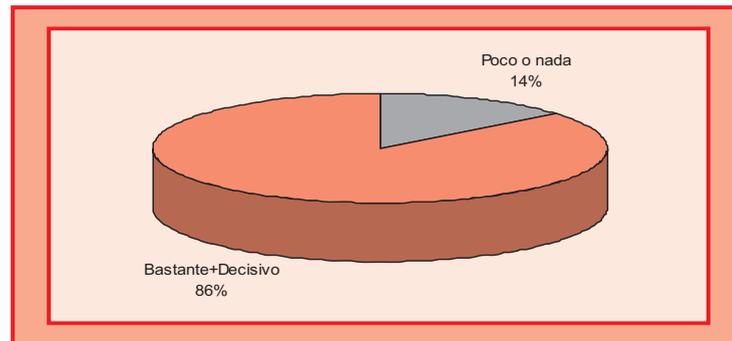
## 7.8 RECURSOS CON LOS QUE CUENTA EL CSS.

En este bloque se refleja en qué medida los delegados de prevención cuentan con diferentes recursos, tanto externos, como los inherentes a la persona encuestada, tales como apoyo del sindicato, experiencia sindical, coordinación con el resto de los representantes sindicales, apoyo de los trabajadores etc., que han servido para influir positivamente en el buen funcionamiento del CSS.



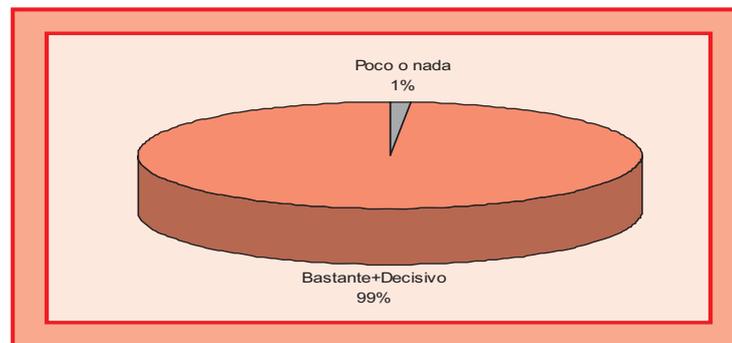
**APOYO DEL SINDICATO.** (Gráfico 7.8.1)

Al igual que ocurría en el apartado 7.7 sobre el CSS y su relación con el exterior, la mayoría de los delegados, casi un 90%, considera que el apoyo del sindicato es decisivo a la hora de influir en el buen funcionamiento del mismo.



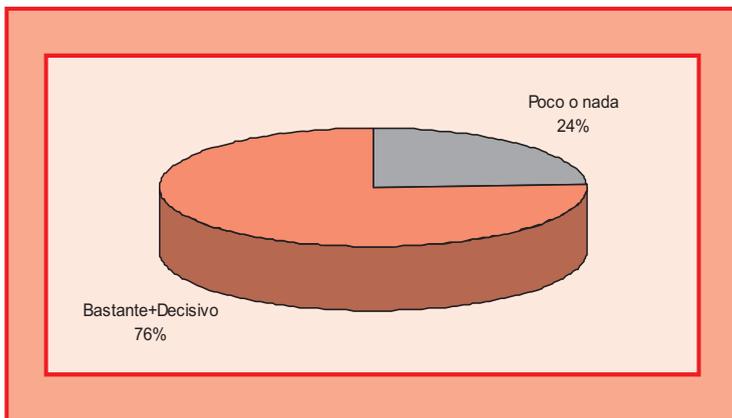
**EXPERIENCIA SINDICAL.** (Gráfico 7.8.2)

En este gráfico se refleja como la experiencia sindical es decisiva a la hora de intervenir en el seno del CSS.



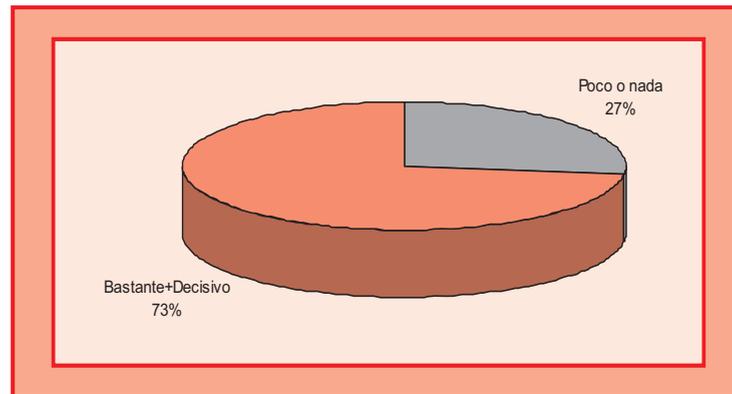
**CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES DE TUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS** (Gráfico 7.8.3)

Si en los anteriores gráficos se rondaban los porcentajes en torno al 90%, en este gráfico concretamente, el 99% de los delegados consideran decisivo el hecho de conocer las necesidades que tienen sus compañeros en materia preventiva.

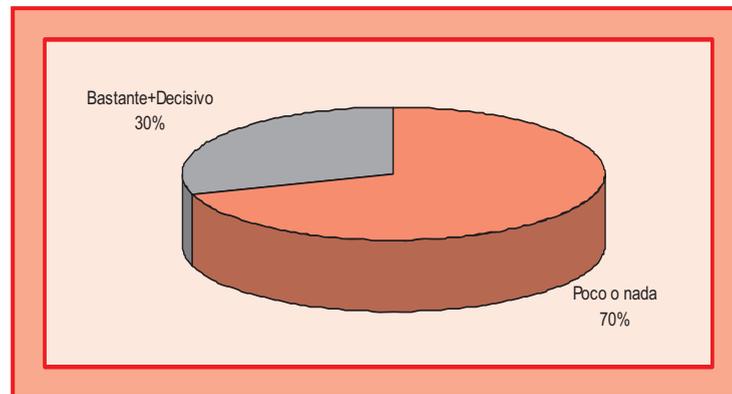


**LA COORDINACIÓN CON DEL RESTO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.**

(Gráfico 7.8.4)

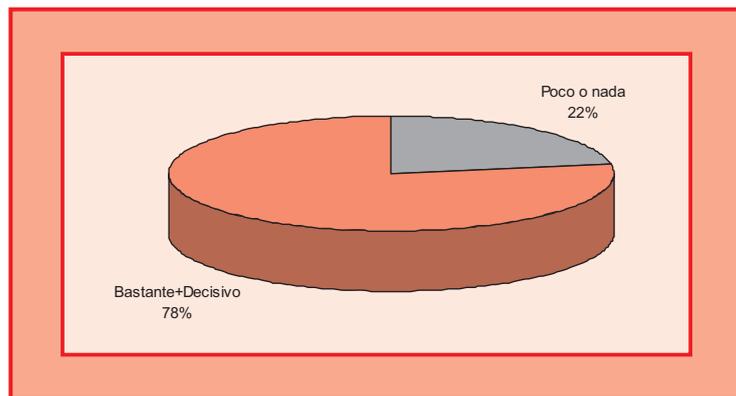


**APOYO DE LOS TRABAJADORES.** (Gráfico 7.8.5)



**APOYO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.** (Gráfico 7.8.6)

A pesar de que en el apartado anterior en el que se hacía referencia a la Inspección de Trabajo, uno de cada cuatro delegados afirmaban que habían tenido que recurrir a ella para que la empresa les hiciera caso, sólo en un 70% de los casos consideran que el apoyo de la misma influye poco o nada en el buen funcionamiento del CSS.



**APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN TÉCNICO-LEGAL.**

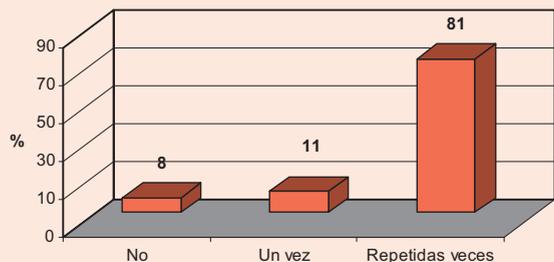
(Gráfico 7.8.7)

## 7.9 CONTACTO, PRESENCIA Y ASESORAMIENTO SINDICAL.

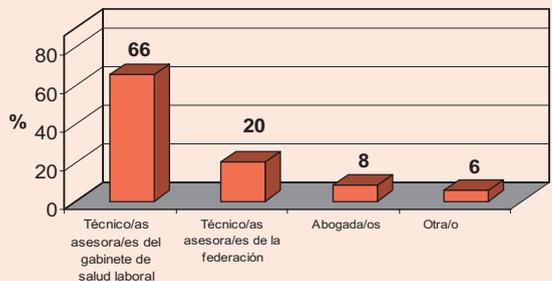
En esta sección se muestra en qué medida los delegados de prevención en calidad de miembros de CSS hacen uso de los servicios de asesoramiento en materia de salud laboral que les brinda el sindicato.

CCOO desde hace años cuenta con una red de Gabinetes Técnico-Sindicales en materia de prevención de riesgos laborales. Servicio, que entre otros, presta asesoramiento a delegados de prevención y trabajadores de todo el país. Concretamente en Castilla y León la Secretaría de Salud laboral trabaja dando servicio a cientos de trabajadores y trabajadoras que demandan atención en muchos de los aspectos cotidianos de la empresa, y uno de ellos es la asistencia a los CSS.

Además de ofrecer toda la información y formación necesarias para el desempeño de las funciones como representantes de los trabajadores en materia preventiva, la LPRL, al amparo de lo establecido en el artículo 38 relativo a los CSS establece que “En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité”. Por lo que, entre otros, otorga a los técnicos de nuestro sindicato, como técnicos en prevención ajenos a la empresa, el derecho a estar presentes en cada reunión que se celebre entre empresa y delegados de prevención, siempre que lo solicite alguna de las partes.



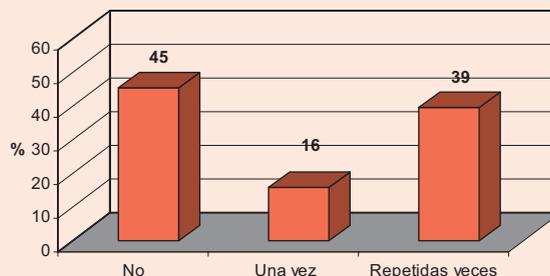
**HABÉIS RECIBIDO/ACUDIDO A ASESORAMIENTO TÉCNICO-SINDICAL PARA TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD.** (Gráfico 7.9.1)



**¿QUIEN ERA LA PERSONA QUE TE/OS ATENDIÓ/ASESORÓ?.**

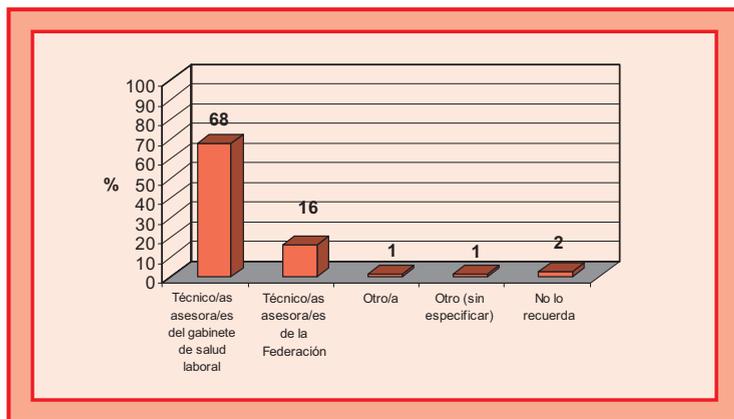
(Gráfico 7.9.2)

Con estos gráficos queda constatado que el uso que hacen los delegados y delegadas de prevención de los recursos que dispone el sindicato son muy altos, y que en un gran número de las ocasiones los asesoramientos fueron realizados por los técnicos de prevención de las asesorías de salud laboral.



**¿HA ESTADO ANTERIORMENTE ALGUNA PERSONA DEL SINDICATO VISITANDO ESTE CENTRO POR TEMAS DE SALUD LABORAL?.**

(Gráfico 7.9.3)

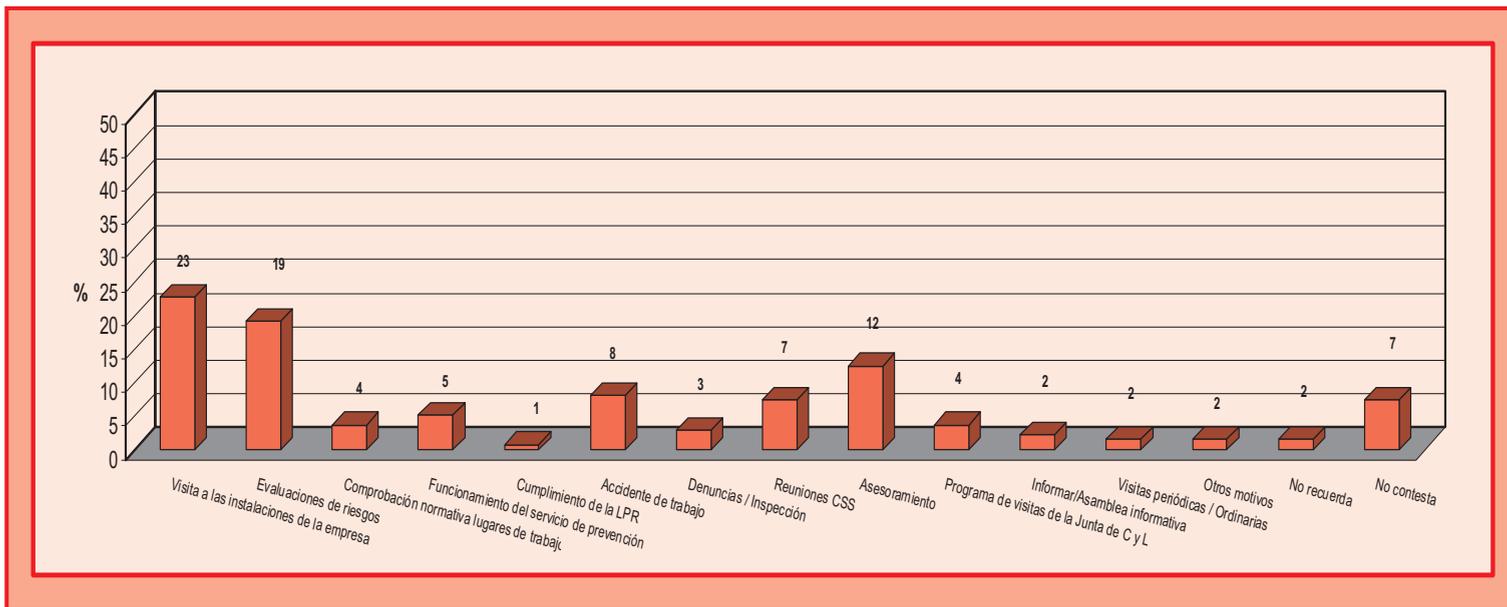


#### ¿PODRÍAS INDICAR SU PROCEDENCIA?.

(Gráfico 7.9.4)

A pesar que un 56% de los delegados afirma que alguna persona del sindicato ha estado en las instalaciones de la empresa este porcentaje no es comparable con los gráficos anteriores, donde el porcentaje anterior alcanzaba el 92%. Lo que corrobora que la tónica general es que son los delegados los que acuden al sindicato y no al contrario, este dato se debe en gran medida a las dificultades que ponen muchas empresas a la hora de dejar entrar en sus instalaciones a los representantes o técnicos del sindicato.

No obstante cuando se pregunta quien es la persona que acudió, ocurre lo mismo que en el gráfico 7.9.1, ya que en el 84% de los casos la persona que estuvo en el centro de trabajo era el técnico asesor del sindicato.



**¿CUÁL FUE EL MOTIVO PARA ELLO?.**

(Gráfico 7.9.5)

Como se puede apreciar son de muy diversa variedad los motivos por los que los miembros del CSS demandan la asistencia de alguna persona del sindicato en la empresa por motivos de salud laboral. Se puede destacar que el mayor porcentaje (23%) se alcanza en el ítem “Visita a las instalaciones de la empresa”, seguido de “Evaluación de riesgos” (19%) y “Asesoramiento” (12%). En el apartado específico de Reuniones a los CSS se alcanza el 7%, un punto por debajo del ítem correspondiente a “Accidente de trabajo” (8%).



## 8.- Conclusiones

A la vista de los resultados obtenidos queda acreditado que desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hemos recorrido un largo camino, del que aún queda mucho trecho por recorrer. Por esta razón es primordial continuar el trabajo con todos aquellos delegados y delegadas de prevención que forman parte de los CSS.

Sin embargo conviene señalar que los representantes sindicales no son los responsables de la escasa integración de la prevención en las empresas, sino que el papel como máximo responsable de la implantación eficaz de la prevención en la empresa lo tiene el propio empresario. Por lo que es la empresa la que tiene que poner los medios necesarios para que tanto los delegados de prevención y los CSS puedan ejercer sus funciones.

A pesar de que los resultados obtenidos no son del todo negativos, a lo largo del documento ha quedado constatado que todavía hay un porcentaje de empresas relativamente alto

que no tienen “demasiado interés” en que estos órganos de participación y consulta en materia preventiva funcionen de manera adecuada.

La falta de interés que demuestran en muchos de los casos las empresas por la prevención de riesgos laborales hace que los Comités de Seguridad y Salud Laboral no sean los órganos operativos para los cuales se les creó según la Ley 31/95. La ley establece que es un órgano paritario y colegiado de participación, pero como se ha comprobado en este estudio la participación de los Delegados muchas veces se limita ya que no existe ni voluntad ni implicación por la otra parte.

Las reuniones trimestrales que marca la ley, este requisito es un mínimo, se han convertido en la mayoría de las ocasiones en un mero trámite para cumplir lo regulado, sin que se aborden los temas con la dedicación y el interés que muchos de ellos requieren, ya que se tratan aspectos bastante relevantes para la salud de los trabajadores.

Se ha podido comprobar que muchas de las competencias establecidas para el Comité de Seguridad y Salud Laboral no se cumplen, aspectos como la memoria y programación anual del servicio de prevención o el conocimiento de documentos e informes, son temas que se pasan por alto por parte de las empresas ocultándose información que debiera debatirse en el Comité.

Significativo y concluyente de este estudio, es que se ha detectado que los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud no tienen capacidad decisoria en muchos de los casos, aspecto éste que denota que no pueda establecerse una verdadera negociación en su seno que es para lo cual está creado este órgano de participación.

Concluir, que el grado de constitución de los Comités es elevado, así como el porcentaje de aquellos que cuentan con un reglamento de funcionamiento interno y la realización de reuniones periódicas, esto significa que formalmente se cumple el artículo 38 de la Ley PRL. Sin embargo, si observamos el grado de cumplimiento de las funciones del artículo 39 la cosa cambia negativamente. En relación a los aspectos participativos, las empresas se limitan a cumplir el trámite de manera formal, ante esta situación denunciamos la escasa capacidad real de intervención por parte de los Delegados de Prevención en aspectos que deben mejorar para desarrollar una prevención más eficaz en los centros de trabajo.

# 9.- Normativa de referencia

- **DIRECTIVA MARCO DEL CONSEJO de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE)**

La aparición de los CSS como nuevo órgano de representación, tiene su origen en esta directiva, ya que se obliga a los Estados miembros a crear figuras representativas y específicas que en España se configuran a través del Delegado de prevención y el CSS.

- **Ley de prevención de riesgos laborales. (LPRL)**

La LPRL ya en su exposición de motivos establece al CSS, “como el órgano de encuentro entre los representantes de los trabajadores y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.”

Sin embargo es en su **Capítulo V** donde se regulan de manera detallada los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación a cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, además de las estructuras básicas de representación de los trabajadores (Comités de Empresa, Juntas de Personal y Delegados de Personal), la LPRL establece dos formas básicas de participación y representación de los trabajadores: una a través de los Delegados de prevención, y otra mediante los CSS.

Concretamente son ocho los artículos que integran el mencionado Capítulo v sobre los derechos de participación y consulta de los trabajadores, sin embargo y en lo que respecta a la regulación de los CSS de manera específica son dos artículos, concretamente:

## **Artículo 38: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

- 1 – *El Comité de Seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.*
- 2 – *Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.*

*El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.*

*En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa*

que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

- 3 – El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Inter-centros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

### **Artículo 39 – COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:**

- 1 – El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- 2 – En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

- 3 – A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y salud o, en su defecto, de los delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

- **Reglamento de los Servicios de Prevención**

Una gran parte de la participación del CSS en la actividad preventiva de la empresa se encuentra regulada en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Aunque en parte de los artículos no aparece de manera explícita el CSS, sin embargo sí que hace alusión a la representación de los trabajadores. Los artículos donde queda reflejado son los siguientes artículos.

**Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.**

*«La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.»*

**Artículo 16. Servicios de prevención ajenos.**

*«Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.»*

**Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva.**

*«Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la*

*programación anual a las que se refiere el apartado 2.d) Art. 39 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.»*

**Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados**

*«Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a de la indicada Ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.»*

- **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.**

Real Decreto más conocido como LISOS en uno de sus artículos también hace referencia a los CSS, concretamente: Capítulo VI, Responsabilidades y Sanciones. Sección I. Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados.

**Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones.**

*«En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:*

*... ..*

*La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.»*



# 10.- Anexos

## PROPUESTA REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO

*Nota: El presente Reglamento es una Propuesta que los Delegados y delegadas de prevención pueden aportar en los CSS.*

### Preámbulo

El objetivo del CSS debe ser la Promoción de la salud de los trabajadores y no sólo la prevención de los riesgos profesionales, en el ámbito de la empresa, para ello deberá tener en cuenta al trabajador y a su medio laboral de forma integral. Deberá potenciar tanto la promoción como la prevención de riesgos de forma integrada en los diferentes niveles jerárquicos. La prevención es cosa de todos.

### Artículo 1

El presente reglamento se acuerda entre los Delegados de Prevención y los representantes del empresario que constituyen el Comité de Seguridad y Salud (CSS) de la empresa: \_\_\_\_\_  
al amparo de los artículos 38 y 39 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales y concretamente de su artículo 38.2 que prevé la adopción por el propio CSS de sus normas de funcionamiento.

### Artículo 2

Dado el carácter paritario del CSS, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo y con representación de ambas partes.

El cargo de Presidente recaerá en un representante empresarial y el de Secretario en uno de los Delegados de Prevención, a propuesta de las partes respectivas.

Los miembros del Servicio de Prevención de Riesgos, al ser el organismo técnico de la prevención, participarán en el CSS con voz pero sin voto.

### Artículo 3

El CSS, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

- a) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión del Plan de Prevención;
- b) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control;
- c) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos;
- d) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención;

- e) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías;
- f) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad;
- g) Las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes;
- h) La designación por el empresario de trabajadores para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento;
- i) La elección de la entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a Servicios de Prevención externos;
- j) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención;
- k) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el Art. 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- l) La elaboración de una relación de Puestos de trabajo, con sus riesgos específicos.
- m) Conforme a la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales), controlará la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos al menos en los casos previsto en la ley. Siendo consultado acerca de la

mejor opción en la elección de dichos recursos preventivos por parte del empresario.

Por acuerdo entre las partes, y sin perjuicio de lo previsto en el 5.d del presente reglamento, el CSS podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

#### Artículo 4

Para el ejercicio de sus funciones el CSS tiene las siguientes facultades:

- a) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención;
- b) Acceder a toda la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones; siendo así que como mínimo se hará llegar a los delegados de prevención copia expresa de los tres documentos básicos marcados por ley en materia de prevención: Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos Laborales, Planificación de la Actividad Preventiva y Contrato de Prestaciones del Servicio de Prevención.
- c) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades;

- d) Conocer e informar la programación anual de los servicios de prevención;
- e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos;
- f) Promover y participar en investigaciones sobre:
  - *Evaluación y control de riesgos*
  - *Incidencia de daños derivados del trabajo*
  - *Evaluación de la eficacia de la acción preventiva;*
- g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgo y daño;
- h) Promover la participación y colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas;
- i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos;
- j) Proponer la ampliación, temporal o permanente, del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- k) Proponer el cambio de puesto de trabajo en los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en función del riesgo inherente.

### Artículo 5

El CSS se reunirá de forma ordinaria al menos bimensual a convocatoria del Presidente y, en sesión extraordinaria, cuando lo considere necesario el mismo o una de las partes por mayoría.

El Presidente convocará, además, reunión extraordinaria cuando concorra alguna de las siguientes situaciones:

- a) Accidentes o daños graves
- b) Incidentes con riesgo grave
- c) Sanciones por incumplimientos
- d) Denuncias por problemas medioambientales
- e) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

### Artículo 5 bis

Los delegados de prevención se podrán reunir con carácter previo a la reunión ordinaria, en las 48 horas anteriores, con motivo de preparación y estudio de dicha reunión.

Estas reuniones tendrán el carácter de trabajo efectivo.

### Artículo 6

Las reuniones del CSS se convocarán por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo, y un orden del día previamente pactado entre el Presidente y el Secretario, excepto en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia.

### Artículo 7

El Secretario cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de discordancia.

El acta, en su estructura, deberá contar al menos con los siguientes apartados:

- Lugar y fecha de celebración.
- Asistentes, calidad de su presencia.
- Orden del día.
- Informe del Servicio de Prevención, detallado.
- Asuntos pendientes, detallado.
- Ruegos y preguntas, detallado.
- Lectura y aprobación del acta al finalizar la reunión, si procede.

El acta será gestionada, al menos, a las siguientes personas o departamentos:

- Dirección de la empresa o centro de trabajo.
- Servicio de Prevención de Riesgos.
- Archivo del CSS.
- Delegados de prevención.
- Departamentos implicados.
- Comité de Empresa.

### Artículo 8

Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán ser objeto de publicidad entre los trabajadores de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al CSS bien personalmente o por escrito.

En el tablón de anuncios del CSS figurará la convocatoria de reunión con el orden del día, así como los acuerdos que se adopten, al finalizar la reunión. Se deberá facilitar la llegada de quejas y propuestas de los trabajadores, al CSS, a través de diferentes medios, entre ellos el buzón de sugerencias.

### Artículo 9

Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al CSS un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- a) Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención;
- b) Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud;
- c) Evolución de la siniestralidad (accidentes y enfermedades profesionales);
- d) Incidencia de enfermedades que hayan causado bajas laborales.
- e) Sanciones impuestas por la empresa a cualquier trabajador relacionadas en algún aspecto con la prevención de riesgos laborales o con la salud en general.
- f) Contrataciones y subcontrataciones de obras y servicios que se hayan realizado o se esté estudiando realizar.

### Artículo 10

Los Delegados de Prevención de empresas que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al CSS de la empresa principal como miembros (de pleno derecho) (con voz pero sin voto), mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades.

En estos casos en que concurren trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo el Comité, conforme al Real Decreto 171/2004 de 30 de enero de coordinación de actividades empresariales, junto con los otros Comités de

Seguridad y Salud o en su defecto con los empresarios que carezcan de dichos comités y con los delegados de prevención se acordará reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades. En todo caso será el CSS de la empresa principal el que promueva la celebración de dichas reuniones conjuntas.

#### **Artículo 11**

En las reuniones del CSS podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables de prevención de la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores internos o externos a la empresa o trabajadores de la propia empresa.

La solicitud de presencia de asesores externos se realizará en las 48 horas previas a la reunión ordinaria en escrito dirigido al Presidente. En las reuniones extraordinarias urgentes se podrá realizar la solicitud de forma verbal al comienzo de la reunión.

#### **Artículo 12**

Tendrá la consideración de trabajo efectivo y, por tanto, no se computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a reuniones del CSS y al desempeño de las funciones propias de Secretario. Con especial consideración de las visitas del CSS para realizar estudio de condiciones de trabajo o de puestos de trabajo.

#### **Artículo 13**

El CSS podrá constituir grupos de trabajo, para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos, que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente reglamento.

#### **Artículo 14**

Los acuerdos del CSS tendrán un carácter ejecutivo y por lo tanto serán de obligado cumplimiento.

#### **Artículo 15**

El CSS deberá contar con todos los recursos necesarios para realizar sus funciones, que serán aportados por la empresa.



# 11.- Bibliografía

- Consejo Económico y Social de Castilla y León, **Informe sobre situación económica y social en Castilla y León**, Consejo Económico y Social de Castilla y León, 2010.
- Boix, P., Gadea R., Torada, R., Ulberti-Bona V., Blount, E, **Guía del Delegado y Delegada de Prevención**. Instituto Sindical De Trabajo, Ambiente Y Salud (ISTAS), 2007.
- Moyano Pesquera, P.B., Fariña Gómez, B., Aleixandre Mendizábal, G., Ogando Canabal, O., **Comunicación: La creación de empresas a escala local: factores determinantes en el caso de los municipios de Castilla y León**, Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Valladolid, 2005.
- Secretaría de salud laboral de CCOO Castilla y León, **Manual de factores de riesgos psicosociales**, CCOO de Castilla y León, 2007.
- Secretaría de salud laboral de CCOO Castilla y León, **Guía de consulta sobre la gestión de las prestaciones por incapacidades laborales**, CCOO de Castilla y León, 2009.
- Unidad Integral de Prevención de Riesgos Laborales, **Manual del comité de seguridad y salud**, Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la Unió General de Treballadors de Catalunya, 2006.





**acción en salud laboral**  
**asesorías** de prevención

**AVILA**

Plaza de Santa Ana, 7 – 05001  
Teléfono 920 222 564

**PALENCIA**

Pz. Abilio Calderón, 4, 2º – 34001  
Teléfono 979 741 417

**SORIA**

Vicente Tutor, 6 – 42001  
Teléfono 975 233 644

**BURGOS**

San Pablo, 8 – 09002  
Teléfono 947 257 800

**SALAMANCA**

C/ Arco de la Lapa, 2, 3ª planta – 37001  
Teléfono 923 271 260

**VALLADOLID**

Plaza Madrid, 4, 7ª planta – 47001  
Teléfono 983 391 516

**LEÓN**

Roa de la Vega, 1 – 24001  
Teléfono 987 234 422

**SEGOVIA**

Fernández Ladreda, 31 – 40002  
Teléfono 921 420 151

**ZAMORA**

Plaza de Alemania, 2,5º Planta – 49014  
Teléfono 980 522 778

**PONFERRADA**

C/ Doctor Fleming, s/n – 24400  
Teléfono 987 425 251

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

