

OBJETIVO CERO

Información sobre Prevención de Riesgos Laborales
para el DELEGADO DE PREVENCIÓN



**TU SALUD ES UN
DERECHO, NO UN
PRIVILEGIO.**

**DOS TAREAS
BÁSICAS:
VIGILANCIA Y
CONTROL**



Con la financiación de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

SUMARIO

En este número:

1. EDITORIAL. Los Servicios de Prevención en su vertiente Sanitaria.
2. TEMA DE INTERES. Cualificación de los Operadores de Grúa Torre.
3. NOTICIARIO.
4. ACTUALIDAD LEGISLATIVA.
5. DIRECCIONES DE INTERES.
6. PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.
7. EL EXPERTO OPINA. Protección de la maternidad en el ámbito laboral. Procedimiento de actuación.
8. EXPERIENCIAS REALES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

EDITORIAL

LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN EN SU VERTIENTE SANITARIA

**Ildefonso Benito Benito. Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.
U.G.T. – Castilla y León.**

La Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, incorporan a nuestro ordenamiento jurídico el enfoque que, para conseguir la protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, define la política de la Unión Europea en esta materia.

En su Exposición de Motivos, la Ley establece que la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgos ya manifiestas.

Entre las obligaciones empresariales que la Ley plantea, y como instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. Estos servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones.

Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Autoridad laboral y **previa aprobación** de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Además, la Ley establece, en su Disposición Adicional Segunda, de Reordenación Orgánica, que *“queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley”*. Esto es así porque esta misma norma establece que el personal de los Servicios Médicos de Empresa se integrará en los Servicios de Prevención de las correspondientes empresas, quedando por lo tanto su regulación a lo establecido en la propia Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por otro lado, las competencias de Salud Pública, Planificación Sanitaria y Autorización de los Centros o Establecimientos Sanitarios, están transferidas a las 17 Comunidades Autónomas, y son estas competencias las necesarias para aplicar la Ley 31/95 y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Efectivamente, tal y como se establece en el artículo 25 y siguientes del Reglamento de los Servicios de Prevención, la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario comprenderá la evaluación de instalaciones, profesionales, recursos, etc., aspectos cubiertos por las competencias anteriormente citadas.

Puesto que la acreditación otorgada en una Comunidad Autónoma *“tendrá validez para todo el ámbito del Estado”* (artículo 24 del Reglamento de los Servicios de Prevención) y porque se realizará *“de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”* (mismo artículo 24) es muy importante armonizar los criterios para la aprobación del proyecto sanitario que presenten los Servicios de Prevención a las Autoridades Sanitarias (a través de las Laborales).

La Comisión de Salud Pública aprobó, y el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud informó favorablemente, el **Acuerdo de Criterios Básicos sobre la organización de recursos para el desarrollo de la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención**. Recoge los criterios generales de aplicación a los Servicios de Prevención que vayan a desarrollar funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, y las Autoridades Sanitarias podrán decidir la variación de los mismos en función del tipo de empresas al que extienden su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas.

En las consideraciones previas expresa que, *“todo el equipamiento, instrumental y locales sanitarios que existan en los servicios de prevención, deberán estar autorizados por la Autoridad Sanitaria competente de forma previa al inicio de su actividad”*.

A continuación, detalla los Recursos Humanos (características de los profesionales sanitarios, cualificación, incompatibilidades, asignación de recursos y tiempo de dedicación y su formación continuada y permanente) y los Recursos Materiales (número y tipo de instalaciones, condiciones de los locales, equipos y materiales sanitarios, procedimientos y competencias, equipos sanitarios móviles).

Contempla seguidamente el aspecto de la “SUBCONTRATACIÓN PARCIAL DE ACTIVIDADES SANITARIAS” exponiendo, que se pueden subcontratar con centros especializados debidamente acreditados o autorizados ciertas actividades que trasciendan la actividad sanitaria básica del Servicio (por ejemplo, determinadas pruebas diagnósticas complementarias) y hace especial hincapié en la consideración de que los **reconocimientos médicos** (actividad de ámbito individual de la vigilancia de la salud) **son actividad sanitaria básica**. Las actividades sanitarias susceptibles de subcontratación, y los términos de la misma, deberán ser **autorizados explícitamente** por la Autoridad Sanitaria competente en el procedimiento de autorización del proyecto preventivo que se presente.

El epígrafe “ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN” desgana las funciones del personal sanitario de los Servicios de Prevención, además de las actividades en coordinación con el resto de integrantes del servicio:

- a) Vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- b) Estudio de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo. La verificación de las razones de la ausencia del trabajo no corresponderá al servicio de prevención, por lo que no deberá realizarse con el personal, los locales ni los archivos del servicio de prevención.
- c) Formación e información.
- d) Promoción de la Salud en el lugar de trabajo.
- e) Asistencia de primeros auxilios y urgencias.
- f) La colaboración con el Sistema Nacional de Salud , tal y como establece el artículo 38 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- g) La colaboración con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El último apartado del Documento lo constituye el ”CONTROL INSTITUCIONAL Y AUDITORIA” integrado por dos subapartados:

1) Autorización administrativa.

- Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de aprobación y registro por la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, con carácter previo al inicio de su actividad.
- Los equipos sanitarios móviles, que en su caso existan, deberán disponer de la correspondiente autorización administrativa otorgada por la autoridad sanitaria competente.

2) Verificación del mantenimiento de las condiciones de aprobación. La autoridad sanitaria competente podrá controlar, con la periodicidad que estime oportuna, el mantenimiento de las condiciones establecidas, así como evaluar su actividad sanitaria.

Con lo expuesto hasta ahora, parece evidente la forma en que, tanto las entidades especializadas como la Administración (en la vertiente de la autorización y control), deben actuar para plasmar en la práctica la actividad sanitaria adecuada para la protección de la salud de los trabajadores. Más aún, cuando el citado y expuesto Acuerdo de Criterios Básicos se va actualizando según la casuística detectada con la aplicación de los inicialmente redactados.

Sin embargo, la realidad cotidiana nos muestra, de forma tozuda, la inadecuada práctica de la actividad sanitaria, tanto por parte de las entidades especializadas como de la Administración quien, bien concediendo autorizaciones o no ejerciendo el preceptivo control permite que algunas de aquellas realicen impunemente dicha actividad sanitaria en el ámbito de los Servicios de Prevención.

Así, hemos conocido, por nuestro trabajo cotidiano de asesoramiento, cómo algunos Servicios de Prevención que tienen contratada la Vigilancia de la Salud subcontratan con una clínica privada la realización de los Reconocimientos Médicos. Pero es que además, en algún caso, esa clínica no dispone entre sus profesionales de especialistas en Medicina del Trabajo.

Esto sucede porque la acreditación como Servicio de Prevención expedida por la Administración en una Comunidad Autónoma, con validez en todo el ámbito del Estado, es concedida sin verificar las instalaciones y los recursos (humanos y materiales) o si son adecuados para llevar a la práctica la Vigilancia de la Salud en todo el territorio nacional.

Tampoco es práctica habitual entre los Servicios de Prevención la realización de **estudios epidemiológicos** para detectar si las enfermedades que se producen entre los trabajadores tienen relación con los riesgos para la salud que pueden presentarse en los puestos de trabajo. De esta forma se ven ocluidas las posibles enfermedades profesionales y desconoceremos la realidad y la posibilidad de prevenirlas.

Práctica común es también, llevar a cabo una Vigilancia de la Salud inespecífica con respecto a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. De esta forma, no se aplican los **protocolos médicos específicos** con sus correspondientes pruebas diagnósticas.

Se podría continuar exponiendo irregularidades detectadas en nuestro trabajo diario de asesoramiento, pero lo mostrado puede ser suficiente para tener una idea aproximada de la situación real de la práctica sanitaria llevada a cabo por algunos Servicios de Prevención y la dejadez de la Administración en su labor de autorización y control.

TEMA DE INTERES

FORMACIÓN DE LOS OPERADORES DE GRÚAS TORRES. - EL CARNÉ DE GRUISTA EN CASTILLA Y LEÓN.-

El 17 de octubre de 2003 entró en vigor el Real Decreto 836/2003, de 27 de junio, (BOE de 17 de julio), por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria “MIE-AEM-2” del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.

En la nueva Instrucción técnica complementaria (ITC) “MIE-AEM-2” se establecen las prescripciones del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención en cuanto se refiere a las condiciones de seguridad exigibles para el montaje y utilización de las grúas torre para obras u otras aplicaciones.

En la ITC se alude, entre otras, a la Norma UNE 58-101-92, parte 2.

Por otra parte, la Instrucción N°: 1/2004/SI, de 14 de enero de 2004, de la Dirección General de Industria e Innovación Tecnológica de la Junta de Castilla y León, complementa lo previsto en el R.D. 836/2003 con relación a las grúas torre y específicamente en lo que se refiere a los carnés profesionales.

Las anteriores normativas sobre grúas torre tratan variados aspectos relacionados con instalaciones, puesta en servicio, mantenimiento, inspecciones, manuales de instrucciones, utilización, forma de obtención del carné de gruista, etc. las cuales pueden ser consultadas con la amplitud necesaria acudiendo a los textos descritos.

El objetivo de este artículo informativo es facilitar a los gruistas una serie de pautas a seguir y recomendaciones que les permita recordar aquellos aspectos importantes (*que la mayoría ya conocen y ponen en práctica*) en cuanto al manejo seguro de las grúas torre, a la par que conocer las nuevas obligaciones (*como por ejemplo, disponer del necesario carné de gruista*), prohibiciones, etc.

Se tendrá permanentemente en cuenta la normativa de referencia descrita anteriormente pero intentando dar a este folleto un sentido práctico y de sencillez, no exento del necesario rigor.

La puesta en práctica de las recomendaciones que aquí se indican contribuirá a hacer más seguro el manejo de la máquina probablemente más importante de la obra.

Tu responsabilidad hará que, aplicando las mejores prácticas en el manejo de la grúa torre, contribuyas notablemente a incrementar la seguridad de la obra y la de todos los trabajadores de la misma, así como a reducir la siniestralidad en el sector de la Construcción.

Definiciones de grúas torre

Los principales destinatarios de este artículo sois los operadores de grúas torre o gruistas (o personas que vayan a sacar el carné de grúa torre).

Todos tenéis conocimiento de que hay diversos tipos de grúas y dentro de las grúas torre también diferentes tipos de máquinas.

Por ello no estará de más definir los tipos conocidos de grúas torre:

- **Grúa.** Aparato de elevación de funcionamiento discontinuo destinado a elevar y distribuir, en el espacio, las cargas suspendidas de un gancho o de cualquier otro accesorio de aprehensión.

- **Grúa pluma.** Grúa en la que el accesorio de aprehensión está suspendido de la pluma o de un carro que se desplaza a lo largo de ella.

En el primer caso, la distribución de la carga se puede efectuar por variación del ángulo de inclinación de pluma.

En el segundo caso, la posición de la pluma suele ser horizontal, aunque puede utilizarse inclinado hasta formar un determinado ángulo.

- **Grúa torre.** Grúa pluma orientable en la que el soporte giratorio de la pluma se monta sobre la parte superior de una torre vertical, cuya parte inferior se une a la base de la grúa.

- **Grúa torre desmontable.** Grúa torre, concebida para su utilización en las obras de construcción u otras aplicaciones, diseñada para soportar frecuentes montajes y desmontajes, así como traslados entre distintos emplazamientos.

- **Grúa torre autodesplegable.** Grúa pluma orientable en la que la pluma se monta sobre la parte superior de una torre vertical orientable, donde su parte inferior se une a la base de la grúa a través de un soporte giratorio y que está provista de los accesorios necesarios para permitir un rápido plegado y desplegado de la torre y pluma.

- **Grúa torre autodesplegable monobloc.** Grúa torre autodesplegable cuya torre está constituida por un solo bloque y que no requiere elementos estructurales adicionales para su instalación, que puede ir provista de ruedas para facilitar su desplazamiento.

- **Grúa torre desplazable en servicio.** Es aquella cuya base está dotada de medios propios de traslación sobre carriles u otros medios y cuya altura máxima de montaje es tal que sin ningún medio de anclaje adicional sea estable tanto "en servicio" como "fuera de servicio" para las solicitaciones a las que vaya a estar sometida .

- **Grúa torre fija (estacionaria).** Grúa torre cuya base no posee medios de traslación o que poseyéndolos no son utilizables en el emplazamiento, o aquellas en que la base es una fundación o cualquier otro conjunto fijo.
- **Grúa torre trepadora.** Grúa torre instalada sobre la estructura de una obra en curso de construcción y que se desplaza de abajo hacia arriba por sus propios medios al ritmo y medida que la construcción progresa.

Obligaciones del gruista

Hay unas **obligaciones** que como gruista debes conocer:

- . Reconocimiento de la vía (*si procede*).
- . Verificación de lastres y contrapesos.
- . Verificación del aplomado de la grúa.
- . Verificación de niveles de aceite y conocimiento de los puntos de engrase.
- . Comprobación de los mandos en vacío.
- . Comprobación de la actuación de los dispositivos de seguridad con los pesos tarados.
- . Comprobación de estado de los cables de acero y accesorios de elevación (*eslingas, grapas sujetacables, cadenas, gancho y pestillo de seguridad, portapalets...*).
- . Correcta puesta fuera de servicio de la grúa, dejándola “en veleta”, es decir que la pluma pueda orientarse libremente por la acción del viento.
- . Comunicar al responsable de la obra cualquier anomalía observada en el funcionamiento de la grúa o en las comprobaciones que efectúe, así como la mala sujeción y amarre de las cargas, deteniendo o no poniendo en funcionamiento la grúa hasta recibir instrucciones.

Verificaciones y controles que has de realizar

Antes del inicio de cada jornada de trabajo con la grúa torre y al finalizar la misma deberás realizar una serie de verificaciones anotando en un “parte de verificaciones diarias” las deficiencias encontradas para que el responsable de la obra pueda comunicarlo a la empresa conservadora. (*Si no existe ninguna anotación, se entenderá que, realizadas las verificaciones, la grúa está correcta*).

Además deberás efectuar controles cada semana, cada quince días y mensualmente, anotando las deficiencias encontradas en un “parte de control” para que el responsable de la obra lo comunique a la empresa conservadora.

(*Los modelos de partes de control y de verificaciones están especificados en el punto 5. del Anexo IV del R.D. 836/2003*).

Antes del inicio de la jornada

Comprobación visual de:

- Estado correcto de base de apoyo.
- Estado correcto de topes y rampas fin de carrera, si es grúa con traslación.
- Estado correcto del aplomado de la grúa.
- No existencia de pérdida de lastre de base ni de contrapeso aéreo.
- Correcto estado del cable de alimentación eléctrica al cuadro de la grúa.
- Correcto estado del cable de puesta a tierra.
- Correcto estado de las conexiones a tierra de los raíles, estructura y cuadro.

Accionar para comprobar el buen funcionamiento de los siguientes elementos:

- Desconector de la puesta en veleta.
- Interruptor de puesta en marcha.
- Botón de parada de emergencia.
- Mandos en vacío de cada mecanismo.
- Frenos.
- Comprobación de los limitadores utilizando cargas taradas. (Si algún limitador no funciona está prohibido trabajar hasta que se repare).

Al finalizar la jornada

- Subir el gancho cerca del límite de la subida sin carga.
- Llevar el carro cerca de la torre.
- Poner “en veleta”.
- Colocar mordazas de fijación a los carriles.
- Cortar corriente en el cuadro de grúa y en el general.

Controles semanales

- Nivelado de vía. Topes. Fines de carrera.
- Puesta a tierra. Acometida eléctrica. Diferencial.
- Finales de carrera. Elevación. Carro.
- Limitador de par. Elevación. Carro adelante.
- Limitador de carga máxima.
- Limitador de gran velocidad.

Controles quincenales

- Frenos.
- Lastre de base y contrapesos.
- Nivel de aceite en reductores.
- Cables, poleas. Gancho.
- Reapretado tornillos estructura.

Controles mensuales

- Corona de orientación.

Prohibiciones del gruista

Un gruista debe realizar exclusivamente operaciones que sean correctas.

Hay ciertas maniobras y prácticas que, por su peligrosidad, están prohibidas.

Deberás tener siempre presente que **está prohibido**:

- Utilizar los elementos de elevación para hacer tracciones oblicuas de cualquier tipo.
- Utilizar los elementos de elevación para arrancar cargas adheridas al suelo o paredes, así como cualquier otra operación extraña a las propias de manutención de cargas.
- Elevar una carga superior a las indicadas en las especificaciones de la grúa, teniendo en cuenta las condiciones de empleo.
- Transportar cargas por encima del personal.
- Balancear las cargas para depositarlas en puntos a los que no llega normalmente el aparejo de elevación.
- Realizar más de tres rotaciones completas en el mismo sentido de giro, en el caso de que el mecanismo de elevación no gire con la pluma, con el fin de evitar cualquier torsión excesiva del cable de elevación.
- Se prohíbe utilizar las grúas para el transporte de personal.
- Dejar carga u otros objetos colgando del gancho de la grúa en ausencia del gruista.
- Trabajar con una velocidad de viento superior a 72 km./h. Aunque la velocidad del viento sea menor, si así lo indica el fabricante o si las cargas debido a su forma y tamaño son complicadas de manejar también se suspenderán los trabajos.
- Trabajar con tormenta eléctrica próxima.

Recomendaciones de seguridad y manejo de grúas torre

Las operaciones de carga y descarga, y en general las maniobras con la grúa torre, deben hacerse con todas las garantías de seguridad para las personas que trabajan en la obra.

Es necesario que tengas en cuenta las **recomendaciones y normas de seguridad** siguientes:

- Cuando se trabaje en las proximidades de líneas eléctricas, aunque se mantengan las distancias de seguridad como es preceptivo desde el montaje de la grúa torre, debes tener especial cuidado de que las cargas y los aparejos de izado no sobrepasen la zona de seguridad debido a los movimientos de la grúa o balanceos.
- Los trabajadores no permanecerán bajo las cargas suspendidas. Si fuera necesario que un compañero te ayude en la maniobra de ascenso o descenso de la carga, se situará fuera del radio de acción de dicha carga. La zona de trabajo de la grúa, por donde han de pasar las cargas, estará señalizada, impidiendo el paso por ella a toda persona que no sea de la obra y no lleve el casco de seguridad.
- Los palets con materiales que puedan desprenderse (*ladrillos, plaquetas...*) tendrán una envoltura plástica que los envuelva. Para izarlos hasta la planta se utilizará una pinza.

- Si los palets no tienen envoltura plástica, la carga se asegurará al soporte de madera mediante flejes.
- Las cargas deben ser enganchadas por un estrobador que ha de tener formación e instrucciones precisas sobre los métodos de enganche y la utilización de los elementos de izado (*estrobos, cables, ganchos, cadenas...*).

El estrobador y el gruista formáis un equipo y por tanto la compenetración entre ambos será imprescindible, sobre todo cuando sea preciso utilizar señales.

El estrobador será la única persona autorizada para hacer señales al gruista.

Para ello será muy útil disponer de un “código de señales” que ha de ser sencillo y conocido por los dos.

Siempre utilizaréis las mismas señales para que no existan confusiones.

* CARNÉ DE OPERADOR DE GRÚA TORRE

- RESUMEN DE REQUISITOS Y PASOS PARA OBTENERLO -

El manejo de las grúas torre definidas anteriormente **requiere la posesión del correspondiente carné de operador.**

El plazo para obtener el carné será de tres años a partir del 17 de Octubre de 2003, fecha en la que entró en vigor el Real Decreto 836/2003, de 27 de junio, (BOE de 17 de julio).

Para poder obtener el carné tienes que hacer previamente un curso y un examen.

Puedes encontrarte en uno de estos dos casos:

- 1- Que acredites experiencia.
- 2- Que no acredites experiencia.

1 – Si acreditas experiencia:

• JUSTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA:

Se justificará mediante los siguientes documentos:

- **Certificado de vida laboral** expedido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Certificado de las **empresas titulares de las grúas torre** en que se ejerció la actividad. (*Ojo, no tiene por qué ser la empresa constructora sino la titular de la grúa torre*).

La experiencia será, (según regula la *Disposición Transitoria única del Real Decreto 837/2003 de 27 de junio – BOE de 17 de julio – que, aunque se refiere a grúas móviles autopropulsadas, podrá tomarse como referencia en cuanto a la justificación de los tiempos de experiencia*) de 12 meses continuos o 18 meses discontinuos dentro de los cinco años anteriores a la entrada en vigor del R.D. 837/2003, es decir dentro de los cinco años anteriores al 17 de Octubre de 2003.

La justificación de la experiencia se hará en el Servicio Territorial de la Consejería de Economía y Empleo de cada provincia antes del 17 de Octubre de 2004.

Si no te ponen objeciones en el plazo de 3 meses después de la presentación se entiende que se acepta la experiencia.

• EXÁMENES:

Si acreditas experiencia y la justificación de la misma te es aceptada, te tendrás que examinar únicamente en un examen tipo test de 25 preguntas y unas cuestiones prácticas.

Los exámenes se realizarán en los meses de mayo y noviembre.

Se anunciarán en el Boletín Oficial de Castilla y León y en los tablones de anuncios de los Servicios Territoriales con la convocatoria general de exámenes de cursos de instaladores.

Has de examinarte en el lugar donde tengas tu residencia habitual.

2- Si no acreditas experiencia:

• CURSO TEÓRICO-PRÁCTICO:

Será impartido por una Entidad de Formación Autorizada en la Comunidad de Castilla y León.

Tendrá, como mínimo, una duración total de 200 horas, repartidas en un módulo teórico de 50 horas y en un módulo práctico de 150 horas.

• EXÁMENES:

Constará el examen de una parte teórica con un test de 25 preguntas de las que es preciso contestar correctamente 15 al menos. Otra parte será práctica sobre el manejo de la grúa, realizando una serie de maniobras con la misma para comprobar la destreza que tienes.

El examen se celebrará en el emplazamiento donde se realice el curso, en fecha que determine el Servicio Territorial, oída la Entidad de Formación, en el plazo máximo de 10 días desde la terminación del mismo.

Formación teórica y practica para la obtención del Carné (con o sin acreditación de la experiencia.

El curso teórico-práctico tendrá, como mínimo, una duración total de 200 horas (*), repartidas en un módulo teórico de 50 horas y en un módulo práctico de 150 horas, con el siguiente programa:

Formación teórica:

- Descripción de la grúa-torre y componentes (perfiles, cables, lastres, etcétera).
- Definición de grúa torre desmontable. Clasificación. Composición estructural. Pluma.
- Lastres de estabilidad. Contrapesos de equilibrios. Condiciones que deben cumplir. Masa.
- Cables de acero. Manipulación. Engrase. Inspecciones. Sustitución.
- Emplazamiento de la grúa. Desniveles de base. Vía. Proximidad de edificios y líneas eléctricas. Instalaciones con varias grúas. Zona de seguridad. Puesta a tierra.
- Elementos de seguridad en grúas. Limitadores. Seguridad de momento de par. Seguridad de carga máxima. Puesta en veleta.

- Condiciones de estabilidad en servicio y fuera de servicio.
- Arriostramientos rígidos. Arriostramientos elásticos. Operación y manipulación. Obligaciones y prohibiciones. Conocimiento y características. Diagrama de cargas. Cálculo de diagramas.
- Mantenimiento y conservación de la grúa torre.
- Regulación y puesta en servicio.
- Legislación básica: reglamentación y normas UNE.

Formación práctica:

- Normas de manejo (maniobras permitidas y prohibidas).
- Normas de seguridad en el trabajo.
- Realización de las comprobaciones diarias y semanales de seguridad y mantenimiento.
- Manejo de una grúa torre.
- Manejo de una grúa torre autodesplegable.

* Las personas que en el plazo de un año acrediten experiencia profesional en el manejo de grúa torre por la empresa en que la hubieran adquirido quedarán exceptuadas de la realización del módulo práctico ordinario del curso. La experiencia profesional será justificada mediante acreditación de la empresa y, en dicho supuesto, deberán, además, realizar un módulo práctico de 15 horas de duración. No será necesario justificar el estar en posesión del certificado de estudios primarios.

Requisitos para la obtención del carné

Para obtener el carné has de cumplir los requisitos siguientes:

- Ser mayor de edad.
- Estar en posesión de un certificado de estudios primarios.
- Superar un examen médico cuyo certificado se pronuncie expresamente sobre: agudeza visual, sentido de la orientación, equilibrio y agudeza auditiva y aptitudes psicológicas. *(Se admitirán los certificados de aptitud establecidos para el grupo 1º del artículo 46.1 del Reglamento de conductores aprobado por Real Decreto 772/1997, de 30 de marzo, (clases A, A1, B ó B+E).*
 - La superación de un curso teórico-práctico impartido por una Entidad de Formación Acreditada por el órgano competente de la Comunidad Autónoma de Castilla y León *(la Dirección General de Industria e Innovación Tecnológica sería el órgano competente para acreditar a la Entidad de Formación).*
 - La superación de un examen realizado por el órgano competente de la Comunidad Autónoma de Castilla y León donde se ha realizado el anterior curso *(el Servicio Territorial será el órgano competente para realizar los exámenes).*

Expedición y validez del carné

El carné de gruista u operador de grúa torre debes solicitarlo en la provincia donde tengas tu residencia habitual. *(Si la residencia habitual no coincide con la del DNI debes acreditar la misma).*

La expedición del carné la harán los Servicios Territoriales de cada provincia. Únicamente se extenderá el carné a los que tengáis la residencia habitual en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

El carné tendrá una validez de 5 años. Una vez transcurridos podrá renovarse por igual período, previa acreditación de haber superado el examen médico similar al anteriormente descrito.

El carné obtenido tendrá validez en todo el territorio nacional.

Normativa a considerar

- Real Decreto 836/2003, de 27 de junio, (BOE de 17 de julio), por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria “MIE-AEM-2” del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.

- Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, (BOE de 17 de julio), por el que se aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria “MIE-AEM-4” del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas móviles autopropulsadas.

- Norma UNE 58-101-92, parte 2.

- Instrucción N° 1/2004/SI, de 14 de enero de 2004, de la Dirección General de Industria e Innovación Tecnológica de la Junta de Castilla y León, que complementa lo previsto en los Reales Decretos 836/2003 y 837/2003.

Documentación extraída de:

- www.mtas.es/insht/legislation/RD/gruastorre.htm
- www.mtas.es/insht/legislation/RD/itc_mie_aem_4.htm
- www.asopegrua.org/
- www.jcyl.es/jcyl-client/jcyl/cee/dgiit?locale=es_ES&textOnly=false

NOTICIARIO.

- **El Tribunal de Justicia condenó a España** por incumplir la norma mínima de seguridad laboral, en lo referente a las condiciones mínimas de seguridad y salud en la utilización de los equipos de trabajo por parte de los trabajadores.
- **100.000 personas piensan al día en el suicidio a causa del acoso psicológico en el trabajo.**
- A fecha de 30 de septiembre han fallecido 43 trabajadores en accidente de trabajo. De ellos 10 han sido al ir o volver al trabajo.
- J.R.P. falleció en la fábrica de Puleva (León) como consecuencia de un aplastamiento el día 23 de septiembre de 2004.

ACTUALIDAD LEGISLATIVA

Real Decreto
1865/2004 por el
que se aprueba el
Consejo Nacional
de la
Discapacidad.
BOE 7/09/2004

DIRECCIONES DE INTERES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

www.congreso.es

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

www.ces.es

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

www.tribunalconstitucional.es



PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

Pregunta:

Soy un trabajador de una empresa en la que existe gran presencia de polvo de harina por lo que, hasta hace unos días, utilizábamos una mascarilla autofiltrante para partículas con válvula de exhalación.

De la noche a la mañana la empresa ha cambiado esta mascarilla por otra similar pero sin válvula de exhalación lo que nos está provocando enormes molestias ya que el trabajo que realizamos requiere de esfuerzo físico. Esta mascarilla impide que respiremos con facilidad al estar continuamente respirando el aire exhalado por nosotros mismos.

No sé si la empresa puede adoptar esta medida sin contar con nosotros y si se ajusta a la legislación vigente.

Muchas gracias.

Respuesta:

Estimado compañero:

En principio nos parece que la actuación de la empresa no ha sido correcta por diferentes motivos que te exponemos a continuación.

La empresa antes de realizar un cambio tanto en las condiciones de trabajo como, en este caso, en los equipos de protección individual, debe realizar una consulta previa, de forma que podáis expresar vuestra conformidad o disconformidad con las medidas que se van a adoptar.

Además de esto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección adecuados al desempeño de sus funciones y velar por el uso de los mismos. (art. 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

A su vez el art. 5.1 del 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, establece que los EPI'S proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. Para tal fin deberán:

- Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.

Te aconsejamos que hables con tus Delegados de Prevención y que éstos soliciten a la empresa que vuelva a comprar la anterior mascarilla, tras exponerles por escrito los argumentos arriba indicados.

Un saludo.



Envíanos tus consultas a:
U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN
Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.
C/ Gamazo, 13, bajo. 47004. Valladolid.

E-mail: stap@castyleon.ugt.org, slaboral@castyleon.ugt.org



EL EXPERTO OPINA

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

Decir que las condiciones de trabajo afectan a la salud de los trabajadores es hacer una afirmación que, evidentemente, no necesita demostración. Que hay una serie de condicionantes que provocan una mayor sensibilidad y concienciación social a la hora de establecer una política preventiva eficaz (menores de edad, personas especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia) también es indiscutible.

Esta sensibilidad y concienciación social ha provocado que las empresas sean más conscientes de la importancia de proteger, con mayor interés, a este tipo de colectivos, pero también ha provocado dificultades en la aplicación de la normativa que regula estos casos particulares.

En determinadas ocasiones, no es fácil establecer mecanismos que permitan proteger a estos colectivos de los riesgos a los que se hayan expuestos. Esto trae consigo que las empresas sean reticentes a contratar personas de estos grupos. De todos es sabido que la maternidad, por poner un ejemplo, ha sido una de las causas más comunes para la finalización de la relación laboral o para que una empresa no contrate una mujer.

Esta claro que debemos considerar esta solución como inaceptable. No se puede excluir a un grupo de personas por tener, de forma permanente o temporal, una característica que les hace sensibles frente a determinados riesgos, o por ser menor de edad, así como tampoco se debe discriminar a ninguna mujer por el hecho de encontrarse en situación de embarazo o lactancia.

Centrándonos especialmente en la situación de maternidad y lactancia debemos acudir, para fijar el contexto legal, al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este artículo, que ha sido modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Social, establece (de forma literal) lo siguiente:

*La evaluación de los riesgos a que se refiere el **artículo 16** de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. **Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.***

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

1.1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

2. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

Una forma de actuación es establecer un procedimiento para la protección de la maternidad ante los riesgos laborales presentes en el puesto de trabajo. Un posible modelo es el que adjuntamos a continuación.

PROCEDIMIENTO PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD ANTE RIESGOS LABORALES

La presencia de **trabajadoras** en EMPRESA S.A. aunque aún es minoritaria manifiesta una tendencia creciente a los largo de los últimos años, ocupando puestos de trabajo que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres. Esto ha evidenciado la necesidad de adoptar medidas tendentes a proteger de los riesgos laborales a la mujer trabajadora en dos situaciones que tan sólo a ellas les afecta: la maternidad y la lactancia.

1. FINALIDAD

El presente documento, elaborado por los delegados de prevención en EMPRESA S.A. tiene por objeto establecer el conjunto de medidas preventivas y asistenciales que deben ser adoptadas por la empresa cuando se puedan presentar en la misma situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia, y destinadas a la protección de madre e hijo durante ambas fases.

2. REFERENCIAS LEGALES

Este procedimiento de actuación se inspira en el principio establecido tanto en el **artículo 26** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95) “ Protección de la Maternidad ”, como en la **posterior modificación** del artículo 26 establecida en la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

Además de la legislación nacional referida, la protección de la maternidad frente a los posibles riesgos derivados del trabajo es una preocupación de los estados europeos, como queda patente en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, *de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia,* y también en la Comunicación de la Comisión COM(2000) 466 final, *sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado luz o en período de lactancia,* que apoya la mencionada Directiva. Ambas normas también se tendrán en cuenta en este protocolo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará con carácter general a todas las trabajadoras de EMPRESA S.A. embarazadas o en periodo de lactancia cuyas condiciones de trabajo puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, y que hayan comunicado su estado al Servicio Médico.

1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN DE CASOS

Dentro del Comité de Seguridad y Salud se constituirá una Comisión de Valoración de casos, quienes velarán porque el procedimiento para la protección de la maternidad ante riesgos laborales se lleva conforme a lo establecido en este protocolo, e intervendrá aportando soluciones consensuadas en aquellos supuestos específicos en los que puedan surgir discrepancias.

La Comisión estará constituida por un miembro del Servicio Médico, un miembro del Departamento de Condiciones de Trabajo y dos Delegados de Prevención quienes deberán guardar la confidencialidad debida que preside toda situación personal como la que estamos tratando.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

1º. Toda vez que la trabajadora embarazada ha comunicado y acreditado su estado de embarazo al Servicio Médico, éste elaborará la Historia Clínica de la Mujer Embarazada entrevistando a la interesada con el fin de determinar los pormenores de su actividad laboral potencialmente nocivos para la condición que se pretende proteger.

En caso que el Servicio Médico lo considerara necesario, los técnicos del Departamento de Condiciones de Trabajo evaluarán las condiciones y el entorno de trabajo en que son realizadas las tareas según los procedimientos estándar.

Si se comprueba que las condiciones de trabajo afectan a la salud de la mujer o del feto, o bien a la situación de lactancia, a través de las comprobaciones realizadas por el Servicio Médico de la Empresa o bien a través del informe del médico del Sistema Público de Salud que asiste a la trabajadora, se **valorará por parte de la Comisión de Valoración de Casos** la adaptación del puesto al estado de gestación y lactancia, modificando las condiciones de trabajo.

Dicha modificación debe llevarse a cabo a través de:

- La modificación de la jornada.
- La modificación del ritmo de trabajo.
- El establecimiento de pausas y descansos adaptados a la mujer embarazada, a poder ser autoadministrados.
- La modificación de las condiciones físicas del puesto (alturas, alcances, etc) que mejoraran las posturas y movimientos.
- Así como cualquier otra modificación tendente a lograr el mayor nivel de protección posible.

La Comisión de Valoración de Casos notificará a la **mujer**, así como a su **médico de familia**, los resultados de los estudios efectuados, así como las recomendaciones establecidas, en el caso de que de dichas recomendaciones obliguen a:

- Una adaptación tanto de las condiciones de trabajo como del tiempo de trabajo.
- Un cambio provisional de puesto de trabajo, en el supuesto de que aún a pesar del modificaciones, existiera riesgo.

Además el Servicio Médico de la empresa llevará una ficha de seguimiento del embarazo a fin de comprobar periódicamente que las condiciones de trabajo del puesto de origen, sus modificaciones o adaptaciones así como el nuevo puesto de trabajo asignado, no afectan negativamente a la trabajadora embarazada o al feto.

2º. En el caso que dicha modificación resultara insuficiente persistiendo la situación de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, o si los condicionantes técnicos, organizativos, o de índole temporal hicieran del todo imposible la aplicación de las medidas correctoras necesarias para efectuar una disminución de los niveles de riesgo, quedando establecido que, desde un punto de vista preventivo, las condiciones de seguridad y salud de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto y de la lactancia, **la Comisión de Valoración de Casos decidirá un cambio temporal de puesto de trabajo y/o una limitación de las funciones que generen riesgo.**

Para que el cambio de puesto de trabajo se lleve a cabo, la Comisión de Valoración de Casos estudiará **la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos** para las mujeres embarazadas, adscribiendo a las mismas a puestos compatibles con su estado de gestación o lactancia.

La relación de puestos referida debe ser propuesta por el Departamento de Condiciones de Trabajo en colaboración con el Servicio Médico, correspondiéndole a la Comisión de Valoración de Casos la decisión de adscribir a la mujer trabajadora a un puesto u otro, habida cuenta de las características que presente el caso concreto.

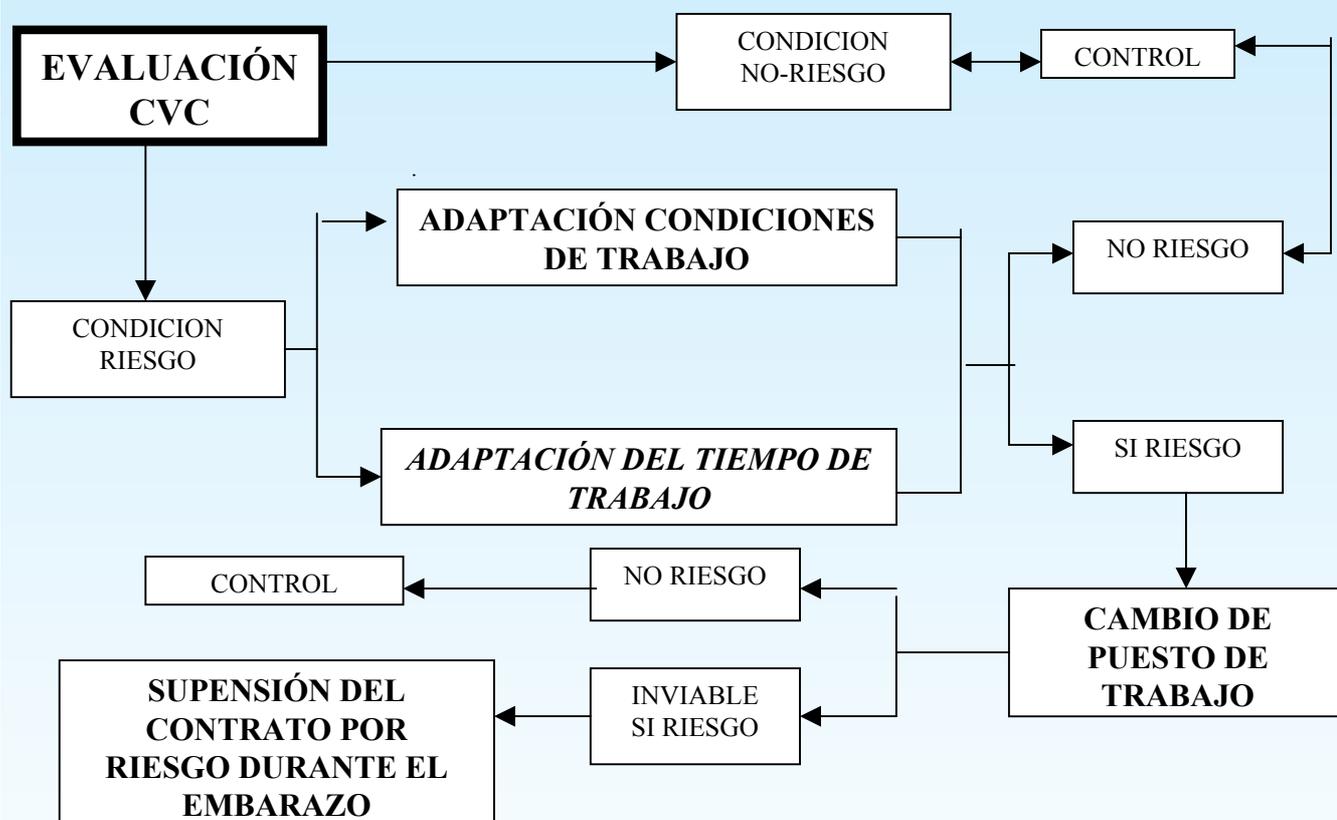
La decisión relativa al cambio de puesto de trabajo así como la información del nuevo puesto de trabajo asignado, que haya sido adoptada por la Comisión de Valoración de Casos dará lugar a un informe, que será trasladado al Comité de Seguridad y Salud, entregando copia del mismo a la trabajadora.

3º. En el caso que ambos supuestos *no fueran posibles*, por cualquiera de las razones aludidas por el art. 26.3 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la Comisión de Valoración de Casos podrá acordar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La decisión adoptada por la Comisión de Valoración de Casos dará lugar a un informe, que será trasladado al Comité de Seguridad y Salud, entregando copia del mismo a la trabajadora para que pueda iniciarse el procedimiento en el INSS.

1. MEJORA DE LA CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN DE “RIESGO DURANTE EL EMBARAZO”.

La empresa abonará el 25% de la prestación económica a que tiene derecho la trabajadora a fin de completar la prestación que abona el Instituto Nacional de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.

El esquema de actuación de este protocolo se indica en el siguiente modelo:



EXPERIENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Soy un delegado de prevención de U.G.T. en una empresa de limpieza que presta sus servicios en una fábrica dedicada a la fabricación de vehículos. Cuando fui elegido por mis compañeros y compañeras mi único fin fue, y sigue siendo, velar por su salud y por su seguridad.

Voy a relatar un hecho que estamos sufriendo desde hace unos cuantos meses que, aunque os pueda parecer un cuento de terror, es una historia real.

Nuestra labor diaria en la fábrica de vehículos se desarrolla en la nave de pintura. Dicha nave esta distribuida en varias cabinas: cabina de P.V.C., cabina de masillas, cabina de ceras, cabina de lijas, cabina de retoques, cabina de revisión de cataforesis, recinto de cubas y cabina de lacas.

El trabajo que desempeñamos en estas cabinas es la eliminación de residuos de P.V.C., pintura, cataforesis, fosfato, polvo de lija, masilla, aceites sólidos, etc, utilizando productos tóxicos tales como xileno, disolventes, butilicol y desengrasantes industriales. Para todo ello utilizamos los EPI'S de seguridad suministrados por la empresa (mascarilla con filtros, guantes y calzado de seguridad).

Cada cabina, de las anteriormente mencionadas, esta cerrada y posee una instalación de aire para regular la temperatura y el grado de humedad, para lograr una condiciones óptimas de trabajo de los operarios de la fábrica principal. También posee otro sistema de extracción que se encarga de sacar los vapores y gases producidos, por los robots y por los operarios, al realizar las tareas en las diferentes cabinas de producción, como por ejemplo el espolvoreado de P.V.C. y de pintura.

Llevamos once años limpiando estas cabinas con los sistemas de extracción y de aporte de aire encendidos ya que los productos que utilizamos para la eliminación de residuos y limpieza de robots, fregado de pasillos con pisadas de pintura, eliminación de cataforesis, eliminación de P.V.C., limpieza de cristales ciegos de pintura, etc., son como he dicho antes muy tóxicos. Un buen día, sin avisar ni informar al comité de empresa, se nos corta el aire y, el encargado de noche, nos dice que el director de la fábrica tiene muchos gastos de electricidad y ha decidido suprimir las impulsiones y extracciones de las cabinas de toda la nave de pintura para ahorrar consumo energético, considerando que las tareas que realizamos las tenemos que hacer en 2 horas, tiempo máximo que está dispuesto a tener los sistemas de ventilación y extracción encendidos.

Ante este atropello manifiesto contra la subcontrata (nuestra empresa) que supone realizar las tareas en dos horas, cuando se venían realizando en ocho horas, se decidió, por parte de todo el comité de empresa, paralizar la actividad por riesgo grave e inminente y dar comunicación a la Inspección de Trabajo.

OBJETIVO CER O

BOLETIN 8. AÑO 1

El riesgo venia dado por la existencia de vapores de gases tóxicos producidos por la falta de ventilación y extracción de aire en una nave de pintura hermética y por el excesivo calor desprendido por los hornos de secado contiguos a las cabinas.

Tras una primera ratificación de la paralización por parte de la Inspección de Trabajo se mantuvo una reunión con los altos cargos directivos de la empresa principal, los miembros del comité de empresa de mi empresa y la Inspección de Trabajo. En esta reunión se expone el argumento del ahorro de consumo energético y se dice que el encargado general de mi empresa tiene conocimiento, de que este hecho se iba a producir, desde varios meses antes de llevarlo a cabo, habiéndole exigido que amoldara las tareas de limpieza al horario que se había decidido unilateralmente (dos hora de aire).

El inspector instó a todas las partes a llegar a un acuerdo. Después de dos reuniones con la dirección de la empresa principal y la desidia de la dirección de mi empresa, que ni siquiera se dignó a presentarse a las reuniones, la empresa principal exige a la subcontratada que realice un plan de trabajo para realizar la limpieza de la nave de pintura adaptándose a la nueva situación, dándole de plazo hasta el 15 de septiembre y manteniendo la extracción de aire hasta ese momento.

Con fecha 15 de septiembre ningún miembro del comité de empresa tenemos conocimiento, por parte de nuestra empresa, del plan de trabajo (que podíamos haber elaborado de forma conjunta), demostrando, de nuevo, el pasotismo de esta empresa cuya única finalidad es firmar la contrata lo antes posible sin dar mucha guerra a la empresa principal, y pasando por encima de la salud de los trabajadores que son los motores para que puedan seguir enriqueciéndose.

Cuando se acuerden de que tienen que informar a su comité, ¡que se acordarán!, cuando vuelva la Inspección de Trabajo tras la nueva denuncia que hemos presentado, obraremos en consecuencia con el único objetivo de salvaguardar la salud de nuestros compañeros ante una situación gravísima provocada por una Multinacional del Motor (que quiere ahorrarse unos duros), apoyada por el pasotismo y la dejadez de una empresa de limpieza que sólo mira por la salud de sus cuentas bancarias.

Por último sólo comentar que no me voy a rendir, que seguiré luchando por la salud de mis compañeros y por unas condiciones dignas y seguras de trabajo.

Delegado de Prevención en una empresa de limpieza de Valladolid.



SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA

U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN

C/ GAMAZO, 13, 1º 47004 VALLADOLID

Tlf.: 983 32 90 90 / 91 / 92 / 93

FAX: 983 32 90 35

E-mail: stap@castyleon.ugt.org

slaboral@castyleon.ugt.org