



Saúde Laboral

Boletín nº 14

Nº 14 | MAIO 2015

I CIG | GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISE - OPINIÓN

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO 2015-2020: TARDE, MAL E A RASTRO.

TARDE, MAL E A RASTRO.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

O DELEGADO E A DELEGADA DE PREVENCIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SABÍAS QUE..?

O DEREITO DE ACCESO Á DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA DOS/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN E O CT-43/2005 DA INSPECCIÓN DE TRABALLO E SEGURIDADE SOCIAL.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

REMATA O PERÍODO DE ADAPTACIÓN AO CLP

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Estrategia Española de Seguridad e Saúde no Traballo 2015-2020: tarde, mal e a rastro



Pasados xa dous anos sen unha *Estrategia Española de Seguridad e Saúde Laboral*, o Goberno actual está a demorar dun xeito inopinado a posta en marcha da nova Estrategia recentemente aprobada, a pesares de terse producido no ano 2014 máis dun millón de accidentes, o que supón un significativo incremento da accidentabilidade en relación aos anos anteriores.



www.cigsaudelaboral.org

Plataforma web para a información e consulta
en materia de Prevención de Riscos e Saúde Laboral



Até agora as políticas preventivas desenvolvidas no marco das anteriores Estratexias Españolas de Seguridade e Saúde Laboral, estiveron fundamentalmente orientadas cara a redución da accidentabilidade laboral. Nesta nova Estratexia 2015-2020, seguindo as orientacións comunitarias na materia, establécense catro grandes obxectivos estratéxicos de carácter xeral, a saber:

Obxectivo 1: Mellora da eficiencia das institucións adicadas á prevención de riscos laborais.

Neste obxectivo propónse unha xestión coordinada e máis eficiente dos organismos públicos competentes en materia de seguridade e saúde no traballo, que permita unha mellora na calidade dos servizos prestados sen incrementar o seu custo.

Nesta liña contéplase o fortalecemento e reforzo do Instituto Nacional de Seguridade e Hixene no Traballo (INSHT), potenciando a súa condición de órgano científico-técnico, e a súa coordinación cos distintos órganos competentes das CCAA, así como a potenciación do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social a través do axeitamento da súa estrutura, organización e funcionamento co gallo de mellorar a súa actuación inspectora en materia preventiva.



Á luz dos acontecementos e tendo en conta as situacións de indefensión que os/as traballadores/as estamos a vivir nos últimos anos, nos que a función inspectora en materia preventiva ten relaxado dun xeito inaceptable as súas intervencións, esperemos que esta medida non quede como tantas outras nunha mera declaración de intencións baleira de valor e de contido real, e supoña na práctica unha reactivación da Inspección de Traballo como instrumento fundamental, cando non único e polo tanto imprescindible, na promoción do cumprimento da lexislación vixente en materia de prevención de riscos e saúde laboral por parte das empresas.

Para a consecución deste obxectivo, no documento considérase fundamental que todos os organismos e dispositivos institucionais con competencias en materia de prevención de riscos e saúde laboral actúen dun xeito coordinado en aras a incrementar a súa eficacia en termos de resultado, e a súa eficiencia en termos de rendemento, optimización de medios e recursos dispoñibles, á vez que se estimulen e perfeccionen os ámbitos e procedementos de participación nos mesmos do conxunto das organizacións sindicais e empresariais; resultando así mesmo esencial, que as políticas públicas en materia de prevención de riscos e saúde laboral e por ende os organismos e institucións que as deseñan e implementan, contén cos recursos materiais e humanos necesarios.

Asemade este obxectivo contempla, cando menos no papel, a realización do análise do novo escenario xenerado como consecuencia do abandono das Mutuas da súa actividade como entidades especializadas de servizos de prevención alleos.

Ao noso entender esta é unha análise urxente e moi necesaria dado que a nova Lei de Mutuas non fixo outra cosa que impulsar a precarización e mercantilización da prevención e a saúde laboral do conxunto dos/as traballadores/as, outorgando a maiores ás Mutuas un papel estritamente economicista e de control das baixas por incapacidade temporal, que na práctica está a supoñer a conculcación sistemática e premeditada por parte de estas do dereito á saúde e á protección económica nas situacións de enfermidade e convalecencia da inmensa maioría dos/as traballadores/as.

Para alcanzar este primeiro obxectivo, o documento aprobado da Estratexia establece 4 liñas xenéricas de actuación:

- 1) Potenciar e revalorizar as institucións públicas adicadas á prevención de riscos laborais e adecuar as súas funcións ás demandas actuais da sociedade.
- 2) Crear e impulsar mecanismos de coordinación entre as institucións competentes en materia preventiva, tanto no ámbito laboral, como no sanitario, educativo e da industria.
- 3) Promover a colaboración institucional no desenvolvemento das políticas públicas preventivas.
- 4) Potenciar o liderado das Administracións Públicas na xestión da prevención dos riscos laborais.

Obxectivo 2: Potenciar actuacións das Administracións Públicas en materia de análise, investigación, promoción, apoio, asesoramento técnico, vixilancia e control da prevención dos riscos laborais.

2.A Promoción, Apoio e Asistencia Técnica

Este obxectivo específico de actuación parte da premisa da necesidade de abordar unha simplificación da complexa e extensa normativa técnica en materia de PRL, co gallo de facilitar o seu coñecemento, comprensión e cumprimento. Cuestión esta que o documento considera de maior relevancia dado que o actual marco normativo permite ao empresariado asumir a actividade preventiva nun elevado número de casos, situación que se produce con maior frecuencia nas pequenas e medianas empresas, que se atopan con maiores dificultades para cumprir cos requisitos esixibles en materia de seguridade e saúde laboral.

Neste senso explícitase a necesidade de elaborar *textos normativos refundidos* que faciliten a súa comprensión e alcance, o establecemento de *Criterios Técnicos* que faciliten a interpretación da norma, ou a elaboración e difusión de *Guías Técnicas* que faciliten e orienten a súa aplicación.

Asemade contéplase a necesidade de *simplificar para as empresas a xestión documental en PRL*, á vez que se potencian e intensifican os *mecanismos de apoio e asistencia técnica* ás mesmas, encomendando ás CCAA o desenvolvemento futuro destas tarefas de información e orientación.

A simplificación tanto da xestión documental como dos requirimentos de cumprimentos en materia de PRL por parte das pequenas e medianas empresas, en moitas ocasións remata por supoñer un risco en si mesmo, ao establecer modelos sim-

plificados de cumprimento dos requisitos preventivos, que sobre todo facilitan ás empresas unha xustificación formal e documental das esixencias preventivas que marca a normativa, deixando nun segundo plano a realización dunha prevención de riscos laborais real, eficaz e eficiente, intimamente ligada aos riscos inherentes a cada posto de traballo, e aos procesos produtivos nos que participan o conxunto dos/as traballadores/as que, en última instancia, deben ser os verdadeiros beneficiarios/as destas actuacións.

Liñas de actuación:

- 1) Informar e concienciar ás empresas, con especial atención ás PEMES e microempresas, sobre a prevención de riscos laborais e a disponibilidad de ferramentas oficiais que facilitan a aplicación da normativa.
- 2) Mellorar a accesibilidade e aplicación da normativa en materia de prevención de riscos laborais.

2.B Vixilancia e control do cumprimento da normativa

Neste obxectivo específico prantéxase o desenvolvemento de programas específicos de control, apoio e asesoramento a sectores, actividades ou empresas determinadas, á vez que se establecen mecanismos de coordinación, colaboración e intercambio de información entre os distintos organismos e entidades públicas con competencias en materia de prevención e riscos laborais. Asemade propónse unha actualización da normativa sancionadora e procedemental por infraccións na Orde Social adaptada aos cambios normativos producidos.

Tendo como antecedente a recente e brutal reforma laboral, a nova lei reguladora das funcións das mutuas ou da xestión da incapacidade temporal dos/as traballadores/as que, entre outras moitas agresións e cercenación de dereitos, ten promovido o actual Goberno do Estado, moito nos tememos que cando aos traballadores/as se lles priva de dereitos esenciais prexudicando gravemente as súas vidas e as súas liberdades (Lei de Seguridade Cidadá), o actual cambio ou “actualización” normativa que insinúa a actual Estratexia, corre o risco de pretender dulcificar a normativa sancionadora e procedemental en relación ás infraccións e delitos cometidos polas empresas en materia de riscos laborais, en lugar de endurecer a mesma, ou cando menos velar con rigor polo cumprimento da normativa existente, poñendo unha vez máis os intereses económicos de empresas e empresarios/as, por diante do dereito á saúde e a seguridade dos/as traballadores/as.

Liñas de actuación:

- 1) Adecuar a normativa sancionadora e procedemental por infraccións na Orde Social aos trocos normativos producidos.
- 2) Desenvolver actuacións inspectoras específicas dirixidas a promover, facilitar e asegurar o cumprimento da normativa.
- 3) Mellorar e potenciar a complementariedade entre as funcións de análise e asistencia, e as de vixilancia e control.

- 4) Desenvolver procedementos de colaboración entre as Administracións Públicas para potenciar accións conxuntas e novas ferramentas de actuación.

2.C Incentivación

Este obxectivo específico parte dunha verdade incontestable que por desgraza aínda ten pouco ou ningún predicamento entre unha gran maioría das empresas, desprovistas aínda a estas alturas da sensibilidade e coñecemento suficiente para tomar conciencia das consecuencias da non prevención dos riscos laborais en termos de custos humanos por accidentes de traballo e enfermidades profesionais, en termos de custos económicos e profesionais para a empresa, e de custos económicos, consumo de recursos e custos sociais para o conxunto da sociedade.

En definitiva, en principio este obxectivo fundaméntase na certeza de que un mellor control dos riscos laborais e das condicións de traballo conlevará necesariamente unha importante diminución da siniestralidade, un maior nivel de saúde, satisfacción laboral e motivación dos/as traballadores/as, unha maior implicación e compromiso destes coa empresa, unha redución de custos evitables, unha mellora do clima laboral, e polo tanto un incremento da produtividade e a competitividade empresarial.



No marco deste obxectivo o presente documento contempla a promoción de actuacións en relación ao intercambio de boas prácticas preventivas entre empresas, o establecemento de recoñecementos, agasallos e incentivos que estimulen e recoñezan a excelencia na xestión da seguridade e saúde laboral por parte das empresas, así como establecer liñas subvencionais para a adquisición, substitución e adaptación de equipos de traballo e métodos de produción obsoletos e máis perigosos, en función das evolucións e melloras tecnolóxicas que se están a producir no mercado.

Liñas de actuación:

- 1) Fomentar a excelencia na xestión da seguridade e saúde no traballo mediante o recoñecemento, intercambio e difusión de boas prácticas.
- 2) Promover o estudo e a eficiencia de medidas de incentivación.

Nos últimos anos as medidas de incentivación económica da prevención nas empresas, veñen consistindo nunha presentación máis ou menos formal dos seus resultados preventivos e os seus índices de sinistralidade, utilizando os mesmos basicamente para mellorar a súa imaxe externa, social e comercial, en tanto en canto moitas delas -especialmente grandes empresas con servizos de prevención propios- non dubidan en ocultar por diversos medios os incidentes e os accidentes leves dos seus traballadores/as con tal de acadar os obxectivos formais estabelecidos, esquecéndose da prevención real e eficaz. Esperemos que esta vez a concreción das medidas de incentivación previstas respondan de verdade a un esquema eficiente, real e axeitadamente controlado.

2.D Sensibilización

Este obxectivo específico parte da necesidade de impulsar e consolidar a cultura preventiva de empresas e traballadores/as favorecendo a integración da prevención na estrutura xerárquica das empresas. Neste senso ponse en valor a importancia dos medios de comunicación e o seu valor pedagóxico en termos de información e sensibilización para unha cultura da prevención, sen esquecer as redes sociais como medio privilexiado para facer chegar estas mensaxes a colectivos específicos como a xente nova.

Liña de actuación:

- 1) Potenciar a sensibilización da sociedade en materia de prevención de riscos laborais, cunha maior implicación dos medios de comunicación.



2.E Educación e Formación

Obxectivo específico que parte da idea de que a prevención comeza antes da etapa laboral, tendo que propiciar a súa integración no sistema educativo nas súas distintas etapas: formación infantil, primaria, secundaria, profesional regulada e formación universitaria. Para iso prantexa a necesidade de fomentar a actualización e adecuación dos programas e contidos formativos á realidade laboral, así como desenvolver un plan de acción armonizado que unifique os criterios dispares que ao seu entender están a aplicar distintas CCAA no exercicio das súas competencias educativas.

Liñas de actuación:

- 1) Consolidar a integración da formación en prevención de riscos laborais nas diferentes etapas do sistema educativo.
- 2) Diseñar e potenciar a formación de colectivos específicos.
- 3) Adecuar a normativa relativa á formación en PRL aos cambios producidos dende a súa aprobación.

2.F Información e Investigación

Este obxectivo pretende mellorar tanto a dispoñibilidade e accesibilidade da información como a súa calidade e pertinencia en materia de situación e evolución das condicións de traballo, como medio para poder realizar unha correcta identificación das causas dos accidentes e deseñar as políticas preventivas axeitadas para a súa redución.

Neste senso preténdese incrementar os niveis de coordinación e colaboración entre o Observatorio Estatal de Condicións de Traballo e o conxunto das Administracións Públicas que dispoñen de información en materia de seguridade e saúde laboral, en aras a mellorar a análise, tratamento e homoxenización da información, potenciando o traballo en rede.

Liñas de actuación:

- 1) Mellorar a coordinación das actividades desenvolvidas polas Administracións Públicas en materia de recopilación, análise e difusión da información en prevención de riscos laborais e as de estudo e investigación en dita materia, configurando un sistema de información de calidade en materia de seguridade e saúde no traballo.
- 2) Potenciar e revalorizar a Rede de Institutos Públicos de Investigación en Seguridade e Saúde no Traballo. Fortalecer a cooperación para optimizar a I+D+i en seguridade e saúde no traballo.
- 3) Promover a xeneración de coñecemento en materia de seguridade e saúde no traballo e mellorar a súa accesibilidade.

Obxectivo 3: Promover, coa participación dos/as interlocutores/as sociais e as Comunidades Autónomas, a mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, especialmente en sectores, actividades, colectivos e empresas de maior risco.

3.A Potenciar actuacións das Administracións Públicas, coa participación dos/as interlocutores/as sociais, dirixidas a sectores, actividades, colectivos e empresas de maior risco.

Liñas de actuación:

- 1) Impulsar a mellora das condicións de traballo en sectores e actividades con elevados índices de incidencia de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- 2) Promover a seguridade vial laboral, en cooperación coa Dirección Xeral de Tráfico, co obxectivo de reducir os accidentes de tráfico laborais.
- 3) Diseñar e implantar un plan de acción para a redución dos trastornos musculoesqueléticos.
- 4) Promover a seguridade e saúde de colectivos específicos.
- 5) Desenvolver e difundir metodoloxías de avaliación de riscos psicosociais de referencia, que permitan un mellor coñecemento e prevención de ditos riscos.
- 6) Estudar riscos emerxentes, as súas causas e impactos na seguridade e saúde dos/as traballadores/as, en particular das derivadas das novas tecnoloxías.

3.B Enfermidades Profesionais

Supostamente este obxectivo específico pretende mellorar a identificación dos axentes causantes das enfermidades profesionais, os seus efectos e as medidas preventivas axeitadas, especialmente en relación aos sectores e actividades cun maior índice de incidencia. Neste senso esgrime que é necesario garantir un axeitado rexistro das enfermidades profesionais co gallo de evitar unha menor protección social e un desprazamento do gasto cara ao Sistema Estatal de Saúde.

Liñas de actuación:

- 1) Mellorar e promover o estudo e a investigación de enfermidades profesionais, así como a detección e comunicación das mesmas, coa máxima de antepor a prevención á rehabilitación.

A tenor das políticas de desprotección e destrución de dereitos laborais flagrantemente practicada polo actual Goberno do Estado, resulta inverosímil crer que este vai promover agora unha política contraria á que vén facendo nos últimos anos: desregularización e precarización laboral, destrución dos mecanismos de protección sociolaboral, deterioro continuado dos servizos de protección e asistencia sanitaria, configuración das mutuas colaboradoras da S.S. como un instrumento de negación sistemática de dereitos económicos e sanitarios aos traballadores/as afectados/as por un proceso de incapacidade temporal ou permanente, etc. En fin moito nos tememos que todo isto non sexa máis que un brinde ao sol.

3.C Vixilancia da Saúde

O presente obxectivo específico asemella -como practicamente todos os demais- un compendio de enunciados xenéricos con pouca ou ningunha concreción, e polo tanto dependentes dun posible desenvolvemento posterior que remate por determinar as medidas concretas a desenrolar. Neste caso fálase da necesidade de fomentar a cultura da saúde e dos hábitos saudables na empresa, promovendo a actualización, promoción e difusión de guías e protocolos de vixilancia específica da saúde.

Liñas de actuación:

- 1) Promover unha vixilancia da saúde máis eficiente.
- 2) Promoción da saúde: fomentar a cultura da saúde potenciando hábitos saudables no entorno laboral.

3.D Xestión da prevención na PEME

A gran maioría dos sinistros de orixe laboral teñen a súa orixe nunha deficiente xestión da prevención, deficiencia que se ve agudizada nas PEMES en moitos casos pola súa falta de coñecementos e recursos. Así, obrigas preventivas de certa complexidade como a integración da prevención nas empresas ou a coordinación de actividades empresariais, resultan de difícil cumprimento para moitas PEMES. Neste senso o presente obxectivo específico pretende impulsar o desenvolvemento de instrumentos que faciliten e simplifiquen a súa aplicación.



Liñas de actuación:

- 1) Desenvolver instrumentos que faciliten e homoxenizen a xestión preventiva nas pequenas empresas con independencia da modalidade preventiva elixida.
- 2) Promover a integración da prevención, especialmente nas PEMES e microempresas.
- 3) Desenvolver e difundir instrumentos que faciliten a coordinación de actividades empresariais.

Obxectivo 4: Afortalar a participación dos/as interlocutores/as sociais e a implicación dos/as empresarios/as e traballadores/as na mellora da seguridade e saúde no traballo.

4.A Participación Institucional

O presente obxectivo específico parte da necesidade de fortalecer a implicación de traballadores/as e empresas como medio imprescindible para a consecución dunha mellora dos niveis de seguridade e saúde laboral nos centros de traballo. Neste senso, considera que a “Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo” é o órgano consultivo por excelencia para a formulación das políticas preventivas de ámbito estatal, e polo tanto o organismo no que dinamizar a execución da Estratexia e onde propor as prioridades que se deben establecer en cada Plan de Acción bienal.

Neste apartado causa estupor como por unha banda se pode afirmar con toda rotundidade unha verdade incuestionable como é que “o reforzamento do diálogo social e a negociación colectiva son elementos fundamentais para propiciar a implicación de empresarios/as e traballadores/as na mellora das condicións laborais e na consecución duns lugares de traballo máis seguros e saudables”, e por outra, estar desenvolvendo unha práctica real consistente no deseño e aplicación de políticas destinadas á destrución a ultranza da Negociación Colectiva como ferramenta de defensa dos dereitos dos/as traballadores/as. É evidente que unha cosa son as palabras -o papel o aguanta todo-, e outra cosa son os feitos.

4.B Negociación Colectiva

Neste obxectivo específico completamente falto de contido, enúncianse as potencialidades da negociación colectiva como medio para implicar a empresas e traballadores/as no cumprimento responsable das obrigas preventivas, á vez que ferramenta útil para acadar unha maior e mellor aproximación preventiva aos riscos específicos de cada empresa e/ou sector.

Un novo canto ao sol que non di nin aporta absolutamente nada, nun ámbito por outra parte, que a Reforma Laboral do PP pretende destruír completamente, polo seu enorme potencial e utilidade como ferramenta de defensa dos dereitos dos/as traballadores/as.

4.C Apoio ás PEMES

Afirmase que as PEMES son obxectivo central das accións deseñadas nesta Estratexia, sendo necesario potenciar a integración real da actividade preventiva nas mesmas, e facilitar no posible o cumprimento das obrigacións derivadas do marco xurídico. Neste senso faise referencia aos programas sectoriais de apoio ás PEMES, nos que se establecerán en cada caso os criterios acordados na Comisión Nacional segundo as prioridades da actual Estratexia, que serán revisables en cada Plan de Acción bienal.

4.D Liderado empresarial e participación dos/as traballadores/as.

Neste obxectivo específico fálase da necesidade de fomentar a participación activa e o compromiso de empresas e traballadores/as nun modelo de xestión integrada da prevención nas empresas. Nesta liña apúntase a necesidade de atopar fórmulas que incentiven prácticas empresariais caracterizadas pola toma de decisións conxuntas no ámbito dos Comités de Seguridade e Saúde Laboral.

Liñas de actuación:

- 1) Reforzar o papel dos órganos consultivos e de participación institucional en materia de prevención de riscos laborais.
- 2) Potenciar a negociación colectiva para alcanzar acordos que promovan a integración da prevención de riscos laborais nas empresas e a implicación dos/as traballadores/as e empresarios/as no cumprimento responsable das súas obrigas preventivas.
- 3) Promover a integración da prevención de riscos laborais nas PEMES e microempresas cunha maior implicación de empresarios/as e traballadores/as.
- 4) Promover o compromiso da dirección da empresa na xestión da prevención e a colaboración dos/as traballadores/as na actividade preventiva como elemento clave para unha xestión da prevención integrada.
- 5) Potenciar a cultura da seguridade e a saúde na empresa.

Implementación e seguimento da Estratexia

A implementación da Estratexia contempla a posta en marcha da mesma a través de tres Plans de Acción bianuais 2015-2016, 2017-2018, 2019-2020, cada un dos cales contará cunha dotación orzamentaria de 12 millóns de euros. Para cada un deles estableceranse as medidas concretas e específicas a desenvolver en cada período no marco dos obxectivos fixados na presente Estratexia. Ditas medidas serán deseñadas e establecidas polo grupo de traballo creado ao efecto no seo da Comisión Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, á que curiosamente nin se nos ten invitado -a pesares de ser a CIG membro de pleno dereito da Comisión-, nin se nos espera.



O delegado e a delegada de prevención

No conxunto de Europa a consulta e a participación dos/as traballadores/as na saúde e na seguridade laboral das empresas, constitúe a estas alturas un importante principio solidamente implantado nas distintas lexislacións dos estados da UE; isto sen dúbida débese á comprobada eficacia que este tipo de práctica ten suposto na redución xeral dos riscos laborais e na notable diminución das taxas de accidentabilidade.

É evidente que tanto os accidentes laborais como as enfermidades profesionais derivadas do traballo non son consecuencia da “mala sorte”, de acontecementos imprevisibles ou da fatalidade. Este tipo de xustificacións agochan a verdadeira orixe e causa da accidentabilidade e as enfermidades profesionais: incumprimentos manifestos da normativa en materia de prevención de riscos e saúde laboral, modelos de organización do traballo inaxeitados, ritmos de traballo e xornadas laborais excesivas, falla de información e formación dos/as traballadores/as,... etc. En definitiva, incumprimentos sistemáticos da normativa existente en materia preventiva, por parte de empresarios/as sen escrúpulos que, ou ben fan gala dun fondo descoñecemento en materia de prevención, ou ben simplemente non respectan a vida humana e o dereito á saúde dos/as traballadores/as en aras dun ansiado maior beneficio económico, que non beneficio social.

Os/as delegados/as de prevención como representantes que son dos/as traballadores/as con funcións específicas en materia de prevención de riscos laborais, desenvolven entre outras a vixilancia e control do cumprimento da normativa preventiva nas súas empresas.

Neste contexto, a figura do/a delegado/a de prevención constitúe un factor de vital importancia no funcionamento da xeneralidade dos modelos preventivos, e particularmente do modelo adoptado no Estado español. A súa representatividade é autónoma, non dependendo nin do beneplácito nin do visto e prace da empresa, tendo dereito a ser elixidos cando esta conta con cinco ou máis traballadores/as, podendo variar o seu número de 1 a 8 en función do número de traballadores/as que teña a empresa.

Nos centros de traballo, o desenvolvemento da actividade preventiva pasa

indefectiblemente pola identificación dos riscos laborais existentes, como paso previo para a súa avaliación e a posterior adopción das medidas correctoras oportunas. Neste proceso o/a delegado/a de prevención cobra unha especial relevancia como nexo de conexión entre os/as traballadores/as que están a pé de obra e coñecen e sofren como ninguén os riscos presentes nos lugares de traballo, a dirección da empresa e os dispositivos preventivos cos que esta conta, facilitando que a prevención sexa unha ferramenta real e operativa e non unha mera entelequia formal desposuída da súa necesaria eficacia e eficiencia.

Así logo, o/a delegado/a de prevención actúa como un facilitador, como un impulsor da participación activa dos/as traballadores/as da empresa, tanto na avaliación dos riscos existentes como na determinación, asunción e implementación das medidas correctoras adoptadas no plan de prevención, contribuíndo de xeito capital a unha mellor identificación dos riscos e as súas causas, a unha maior información, motivación e polo tanto implicación dos/as traballadores/as nos deseños preventivos e a busca de solucións prácticas con mellores resultados finais. En definitiva, constitúe un elemento clave para unha protección preventiva máis pragmática e eficiente,

dotada dun proceso de retroalimentación e mellora continuada nun marco de participación activa e de necesaria interacción comunicativa entre a empresa e o conxunto dos/as traballadores/as.

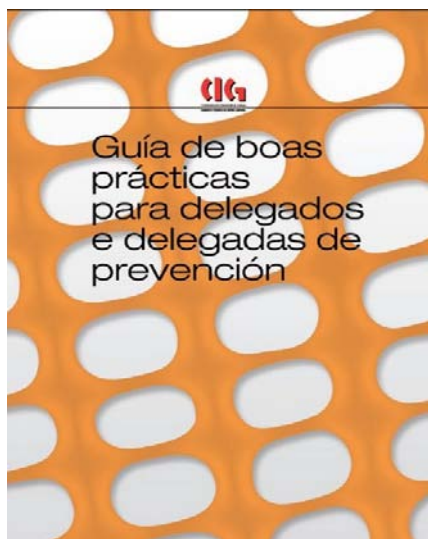
Para o desenvolvemento das súas funcións, os/as delegados/as de prevención teñen atribuídos unha serie de **dereitos e facultades**, que nos casos das empresas de menos de 50 traballadores/as, inclúen aquelas outras relacionadas coas funcións desenvolvidas polos Comités de Seguridade e Saúde Laboral, a saber:

DEREITO DE INFORMACIÓN

Ter acceso á documentación da empresa que a lexislación determina como obrigatoria en materia de seguridade e saúde laboral, o que inclúe a avaliación dos riscos laborais, o plan de prevención da empresa, a planificación da actividade preventiva, os resultados dos controis preventivos periódicos, a relación dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais que deran lugar a unha incapacidade laboral, así como as estatísticas dos resultados da realización da vixilancia da saúde. *LPRL, art. 36.2.b.*

Teñen dereito a ser informados da Memoria, da programación anual de actividades e das auditorías realizadas polos Servizos de Prevención da Empresa, e asemade teñen pleno dereito a que a Inspección de Traballo lles informe das actuacións e requirimentos realizados ou formulados á súa empresa. *LPRL, art. 39.2.d, 43.2 e 40.3.*

Cando se contraten novos/as traballadores/as, ou estes/as se incorporen a través de empresas de traballo temporal ou se contrate unha prestación de obra e servizos con outras empresas, os/as delegados/as de prevención tamén deberán ser informados en tempo e forma pola súa empresa. *LPRL, art. 28.5; RD 216/1999; ETT; RD 171/2004, art.15.1 y RSP art. 20.2.*



Asemade os/as delegados/as de prevención teñen **dereito a demandar información á empresa en relación a:** regulamentos e normativas relevantes en materia de saúde laboral; documentación sobre as investigacións realizadas sobre riscos dos materiais e maquinaria utilizados na empresa; información de seguridade sobre os produtos químicos utilizados; información dispoñible sobre diferentes sistemas de traballo ou de prevención en empresas con operativas semellantes; informes sobre a evolución dos niveis de exposición a riscos e incidencia de problemas de saúde no centro, así como información dispoñible sobre medios de protección colectiva e individual.

DEREITO A RECIBIR ASESORAMENTO

Os/a delegados/as de prevención, tal e como marca a LPRL no seu *artigo 31.2*, teñen dereito a solicitar e recibir asesoramento técnico por parte dos Servizos de Prevención da empresa, e nos casos da súa pertenza a un Comité de Seguridade e Saúde Laboral, a ser arroupados no mesmo pola asistencia técnica que en cada momento considere necesaria.

DEREITO DE RECOÑECIMENTO E INSPECCIÓN

Visitar os centros e lugares de traballo, para controlar, vixiar e analizar as condicións preventivas dos mesmos en contacto cos propios traballadores/as. Asemade o/a delegado/a de prevención ten dereito a ser informado das visitas e inspeccións a realizar polos/as técnicos/as de prevención e os/as Inspectores/as de Traballo para poder acompañalos durante as mesmas. *Artigos 36.2.a e 36.2.e da LPRL.*

No caso de concorrencia de varias empresas nun mesmo centro de traballo, os/as delegados/as da empresa

titular igualmente poderán realizar visitas e/ou acompañar aos Inspectores/as de Traballo nas inspeccións ás outras empresas, así como contactar cos seus delegados/as de prevención ou os seus traballadores/as en cuestións relacionadas coa prevención de riscos no ámbito da coordinación empresarial. *Artigo 15.3 do RD 171/2004.*

DEREITO DE CONSULTA:

Tanto da *Lei de Prevención de Riscos Laborais* nos seus *artigos 33 e 36.1.c*, como dos *artigos 1.2, 3.2 e 16.2 do Regulamento dos Servizos de Prevención*, derívase que as empresas teñen a obriga de consultar aos delegados/as coa antelación suficiente, todas aquelas actuacións que poidan incidir na saúde e na seguridade dos/as traballadores/as, determinándose especificamente para cuestións tales como: a organización do traballo; a incorporación de novas técnicas de traballo, novas tecnoloxías ou nova maquinaria; a organización do sistema preventivo e dos plans de prevención; a modalidade a elixir do servizo de prevención; a concertación ou contratación da actividade preventiva; os procedementos de avaliación de riscos que se pretendan utilizar; os plans e procedementos de control e seguimento; as probas médicas a realizar para a vixilancia da saúde; os procedementos de información dos/as traballadores/as; a designación dos/as traballadores/as encargados das medidas de emerxencia; os plans de formación da empresa en materia preventiva; a confección da documentación obrigatoria en materia de seguridade e saúde laboral e a organización do traballo derivada da concorrencia doutras empresas no centro de produción.

DEREITO DE REALIZACIÓN DE PROPOSTAS

Os/as delegados/as de prevención poden realizar propostas ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral e directamente ao propio/a empresario/a en relación á adopción de medidas de prevención e a actuacións de mellora dos niveis de seguridade e saúde laboral, en cuxo caso o/a empresario/a, tal e como determina o *artigo 36.2.f e o 36.4 da LPRL*, deberá fundamentar a súa posición de ser contraria a estas propostas.

DEREITO DE COORDINACIÓN PREVENTIVA

Nos casos de subcontratación doutras empresas e/ou de concorrencia de actividades, os/as delegados/as de prevención poderán realizar xuntanzas conxuntas cos empresarios/as destas empresas e os seus delegados/as co gallo de coordinar a organización conxunta da prevención, *LPRL art. 39.3 e RD 171/2004 art.16.*

DEREITO DE DENUNCIA

En última instancia, os/as delegados/as de prevención ante unha irregularidade ou negligencia preventiva en materia de seguridade e saúde laboral que se considere pode afectar á integridade dos/as traballadores/as, poderá denunciar a mesma ante a Inspección de Traballo, podendo incluso se o/a Delegado/a considera o **risco de carácter grave e inminente**, promover a paralización inmediata dos traballos afectados, adoptando a decisión por maioría dos/as delegados/as de prevención presentes, se non fora posible a xuntanza urxente do Comité de Empresa.

Fontes:

**Manual de delegados/as de prevención da CIG.*

**Web sección delegados/as de prevención do ISTAS.*

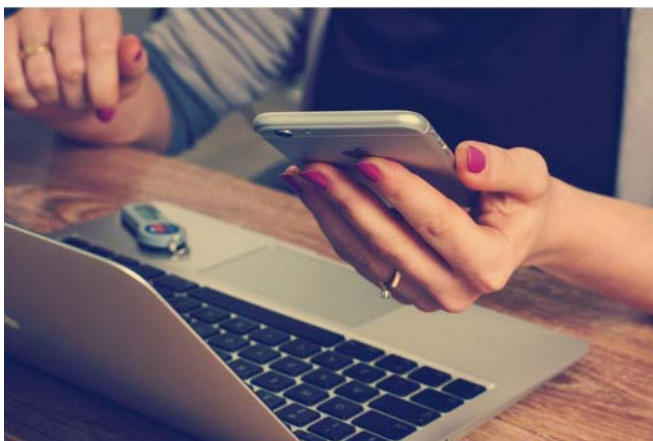
ASESORAMENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS E SAÚDE LABORAL

- Podes consultar os datos de contacto dos puntos de asesoramento comarcal que a CIG ten a túa disposición no enderezo <http://www.cigsaudelaboral.org/contacto>
- Se o prefires, podes consultar as túas dúbidas a través do espazo de asesoramento on line que atoparás na portada da web <http://www.cigsaudelaboral.org>
- A CIG pon a túa disposición a web www.cigsaudelaboral.org con información específica en materia de prevención de riscos e saúde laboral, calendario con eventos, publicacións realizadas polo Gabinete Técnico Confederado de Saúde Laboral, así como por outras estruturas da CIG, etc
- Se estás interesado en recibir na túa caixa de correo electrónico as novas que publicamos na web podes suscribirte ás fontes RSS (faixa inferior da portada da web).
- Se queres recibir o boletín dixital só tes que darte de alta no espazo específico que atoparás na parte inferior dereita da portada da web.

O dereito de acceso á documentación preventiva dos/as delegados/as de prevención e o Criterio Técnico CT-43/2005 da Inspección de Traballo e Seguridade Social

O artigo 36.2 b) da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, LPRL, establece literalmente que os/as delegado/as/as de prevención “Terán acceso, coas limitacións previstas no apartado 4 do artigo 22 desta Lei, á información e documentación relativa ás condicións de traballo que sexan necesarias para o exercicio das súas funcións e, en particular, á prevista nos artigos 18 e 23 desta Lei. Cando a información estea suxeita ás limitacións reseñadas, só poderá ser subministrada de xeito que garanta o respecto da confidencialidade”.

Pois ben, este artigo que en principio non debería presentar excesivos problemas de interpretación, pola contra está a suscitar importantes e continuas discrepancias entre as empresas e os/as delegados/as de prevención, especialmente no que atinxe ao alcance e significado da expresión “ter acceso”, facendo as empresas como pauta xeral unha lectura e interpretación da mesma altamente restrictiva que, na práctica, limita o exercicio efectivo dese dereito de “acceso” aos representantes dos/as traballadores/as/as, esgrimindo burdas excusas faltas de fundamento que pouco ou nada teñen que ver coa realidade dos feitos. Así as cousas, esta situación está a derivar en frecuentes conflitos, denuncias e reclamacións promovidas polas organizacións sindicais.



É neste marco que a Inspección de Traballo e Seguridade Social aborda a fixación dun criterio técnico sobre o dereito dos/as delegados/as de prevención ao acceso á documentación preventiva, co gallo de facilitar os pronunciamentos finais da Inspección de Traballo ante este tipo de controversias.

Así, no presente Criterio Técnico en relación ao dereito de acceso á documentación preventiva dos/as delegado/as de prevención, determínase que a “LPRL outorga un **tratamento indeferenciado** aos traballadores/as designados, aos integrantes do servizo de prevención e aos/as delegados/as de prevención, no referente ao acceso á documentación preventiva, como medio que garante o exercicio das funcións que a normativa lles atribúe”.

Asemade considera que a LPRL a través de distintas vías e manifestacións na súa redacción: artigos 16, 18, 23, 30.3, 31.2 e 39.1; determina “que o acceso á información e documentación da empresa en materia preventiva constitúe un medio necesario para o exercicio das funcións dos distintos axentes con competencias e funcións en materia preventiva”. Así as cousas, sendo os/as delegados/as de prevención a todos os

efectos “axentes” de pleno dereito con competencias e funcións en materia preventiva, a Inspección de Traballo conclúe que **“carecen de xustificación e respaldo xurídico as limitacións impostas aos/as delegados/as de prevención no exercicio do seu dereito de acceso á información e a documentación precisa para o exercicio das actividades preventivas, que representen un trato diferenciado e inxustificado respecto a outros axentes preventivos, tales como os integrantes dos servizos de prevención ou outros membros do Comité de Seguridade e Saúde, ou que carezan dunha norma legal que xustifique tales restricións.”**

Así, as restricións e limitacións impostas en numerosas ocasións polas empresas aos delegados/as de prevención en relación a cuestións tales como os contidos disponibles para consulta, o tempo de exame e consulta disponible, a imposibilidade de facer reproducións e copias para o seu mellor estudo ou exame fóra das dependencias da empresa ou incluso dentro dela, ou ter que examinar unha información baixo a presenza e supervisión dun representante da empresa, carecen de validez legal e limitan o dereito de información do delegado/a de prevención recoñecido pola Lei.

Textualmente o presente Criterio Técnico conclúe en relación a este apartado: **“Considérase que**

un axeitado exame da documentación require da entrega física da mesma, carecendo de xustificación a imposición de limitacións temporais ou xeográficas para o seu exame.”

Por outra banda a propia LPRL establece no seu artigo 22.4 que, o dereito de acceso á información en casos claros e plenamente xustificadas pode estar suxeito a **CONDICIÓN E LIMITACIÓNS** que o presente Criterio Técnico delimita nas seguintes cuestións:

O deber de sixilo

É de aplicación o deber de sixilo previsto no artigo 65.2 do R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación ás seguintes cuestións:

- Ningún documento poderá ser utilizado para fins distintos dos que motivaron a súa entrega. De non ser así o/a empresario/a podería reaccionar fronte ao incumprimento do deber de confidencialidade.
- O exercicio do dereito de información ademais da súa suxeición ao deber de sixilo profesional, o estará ao límite

adicional de “boa fe” ou da especial confianza recíproca entre o/a delegado/a de prevención e a empresa.

- Non é suficiente que o/a empresario/a cualifique unilateralmente como confidencial unha determinada información, senón que é necesario que “dende un plano obxectivo efectivamente o sexa”, *STC 213/2002 e STS 13 decembro 1998*.

Por outra banda, o artigo 22 da Lei 19/1997 sobre o dereito de información e consulta dos/as traballadores/as nas empresas e grupos de empresas de dimensión comunitaria, na regulación das cuestións de reseva e confidencialidade prevé que *“excepcionalmente, a dirección central da empresa non estará obrigada a comunicar aquelas informacións específicas relacionadas con secretos industriais, financeiros ou comerciais cuxa divulgación puidese, segundo criterios obxectivos, obstaculizar o funcionamento da empresa, ou ocasionar graves perxuízos na súa estabilidade económica”*.

Incluso neste caso a STC 213/2002 conclúe que **as obrigas de reserva e sxiilo non poden limitar o exercicio de dereitos fundamentais** (tal é o caso do dereito á seguridade, a saúde, ou á liberdade sindical), e que dita obriga debe ter unha configuración subordinada respecto da posición prevalente destes dereitos.

Como por desgraza acontece en moitísimas ocasións, cando un delegado/a de prevención necesita e solicita información dunha determinada materia para cumprir coas súas funcións preventivas, pódese atopar con que o/a empresario/a lle nega a mesma alegando que é unha información sensible ou que esta ten un suposto carácter reservado. Nestes casos o Criterio Técnico da Inspección de Traballo é que dada a finalidade preventiva da norma e a necesaria integración da prevención nos sistemas de xestión empresarial, de entrada *“non resulta aceptable que esta documentación teña, en bloque, un carácter reservado”*, podéndose admitir con carácter “excepcional” que *“determinados datos da documentación entregada aos/as delegados/as de prevención sexan omitidos da mesma”*, nos casos nos que estes non teñan transcendencia na implantación e desenvolvemento de medidas preventivas, poidan carrexar consecuencias negativas para a empresa, ou colisionen con dereitos fundamentais e liberdades públicas doutros.

Datos médicos de carácter persoal

O artigo 22 da LPRL contempla que os datos relativos á vixilancia da saúde non poden ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do/a traballador/a, tendo acceso exclusivo aos mesmos o persoal médico e as autoridades sanitarias, sen que se poidan facilitar estes nin ao empresario/a, nin a outra persoa sen a autorización expresa do/a traballador/a. Neste caso os/as delegado/as de prevención só poderán ser informados das conclusións que en termos de aptitude para o desenvolvemento laboral ou de necesidade de mellora das medidas de protección e prevención, se deriven dos recoñecementos médicos efectuados, a non ser que estes contén co “consentimento individual e expreso” do/a traballador/a.

Secreto Comercial ou industrial

Habitualmente a documentación preventiva que as empresas están obrigadas a entregar aos delegado/as de prevención non contén datos sensibles que lles poidan xerar graves prexuízos, xa que dende a perspectiva dos riscos, os procedementos ou procesos de traballo non adoitan implicar un nivel de detalle que poida poñer en risco aspectos comerciais ou industriais. Así, a cuestión que está a xerar máis conflito é a relativa á utilización de produtos, substancias e preparados empregados en procesos produtivos cuxa composición química pode aparecer nunha avaliación de risco químico.

Neste senso o R.D. 363/95 de 10 de marzo, polo que se aproba o *Regulamento sobre notificación de substancias novas, e clasificación, envasado e etiquetado de substancias perigosas*, establece no seu artigo 23 que todos os produtos e substancias perigosas deben dispor dunha “ficha de datos de seguridade”, sendo obrigatorio que a mesma sexa facilitada polo fabricante, importador ou distribuidor, aos profesionais ou empresas que as empreguen nos seus procesos produtivos; as cales a súa vez (artigo 41 de LPRL) deberán trasladar esta información en termos que sexan comprensibles aos seus traballadores/as; concluíndo o Criterio Técnico adoptado pola Inspección de Traballo *“que os datos e referencias contidos nas fichas de seguridade dos diferentes produtos utilizados na empresa, son públicos, e por tanto sobre os mesmos non pode haber reserva algunha de confidencialidade na información subministrada aos delegados/as de prevención”*.

Asemade o R.D. 255/2003 de 28 de febreiro que aproba o *Regulamento sobre clasificación, envasado e etiquetado de preparados perigosos*, esixe no seu artigo 13 a facilitación dos datos da ficha de seguridade, establecendo no seu artigo 14 o **réxime de confidencialidade dos nomes químicos de ditos preparados** para os casos de risco de confidencialidade da propiedade intelectual, podéndose substituír e identificar nese caso por unha denominación que indique os grupos químicos funcionais máis importantes do preparado ou empregarse unha denominación alternativa. En todo caso este procedemento, por unha banda non se poderá utilizar cando as substancias das que se trate estean afectadas por un límite de exposición comunitaria, e por outra a normativa establece que tal confidencialidade debe ser solicitada expresamente polo responsable de comercialización do preparado á Dirección Xeral de Saúde Pública quen mediante resolución administrativa decidirá sobre a pertinencia da mesma.

Seguridade de persoas e instalacións

Cando estea xustificada que certos datos puidesen comprometer a seguridade de persoas e instalacións, públicas ou privadas, unhas veces pola súa especial natureza (cárceles, xulgados, centrais nucleares, etc) e outras pola condición do posto que ocupan esas persoas, que poden ver en risco a súa integridade física (altos cargos, xuíces, policía, etc), estará xustificada a omisión destes datos.

Asemade poderán omitirse aquelas informacións que puidesen facilitar o acceso a dependencias e instalacións públicas consideradas como de especial protección e/ou que poderían

comprometer á seguridade pública do Estado ou datos reservados.

Seguridade patrimonial

Este cuarto suposto fai referencia a aqueles datos sensibles incluídos na documentación preventiva que poderían comprometer na súa utilización por terceiros a seguridade patrimonial de empresas e instalacións diversas, no relativo a planos, accesos e identificación de dependencias nas que estean custodiados obxectos ou elementos de especial valor. Neste caso poderá aceptarse que planos de acceso e saída, planos de atoprotección, e documentos similares teñan restrinxida a posibilidade de ser sacados do ámbito físico da empresa.

En todo caso, a relación deste catálogo de excepcións non exclúe a obriga de entregar copia da documentación en materia preventiva aos delegados/as de prevención, mais si omitir na mesma, aquela documentación cuxa exclusión estea debidamente motivada por escrito pola dirección da empresa ou organismo administrativo, de modo que quede plenamente xustificada e acreditada a súa exclusión.

En CONCLUSIÓN o presente Criterio Técnico da Inspección de Traballo e Seguridade Social remata argumentando que “o artigo 36.2b) da LPRL, **debe interpretarse no senso de que é esixible a entrega de copia da mentada documentación, coas únicas excepcións** relatadas anteriormente”; para asegurar posteriormente que “en todos estes casos, (salvo o relativo aos datos persoais da vixilancia da saúde) **as excepcións deberán ser motivadas**, e comunicando expresamente o carácter confidencial e reservado pola empresa da parte da información afectada polo deber de sigilo, por non estar expresamente

previstas na normativa de prevención de riscos laborais, co gallo de que a Inspección de Traballo e Seguridade Social, as Autoridades Laborais e, en último termo, a Xurisdición competente, poida valorar a obxectividade das razóns esgrimidas pola empresa, no caso de ser necesario, conforme á doutrina sentada polo Tribunal Constitucional, ante os supostos de reclamacións pola representación dos/as traballadores/as”.

Así as cousas, as continuas negativas de moitas empresas a proporcionar aos delegados/as de prevención copia da documentación preventiva que estes necesitan para realizar as súas funcións, constitúe a inmensa maioría das veces unha irregularidade, cando non unha ilegalidade intencionada e manifesta que contravén gravemente a lexislación existente en materia prevención de riscos laborais.

Aínda sabendo que por desgraza son moitos os casos (que todos coñecemos) nos que certos Inspectores de Traballo na práctica transixen e permiten, e polo tanto amparan este tipo de prácticas ilegais, ao non responder axeitadamente e conforme á lei ás moitísimas reclamacións efectuadas por todo tipo de representacións sindicais, non queda outro camiño que en todos os casos presentar as denuncias correspondentes ante a Inspección de Traballo, chegando se é necesario a presentar as denuncias correspondentes perante os Xulgados de referencia co gallo de que se depuren as responsabilidades ás que en cada caso haxa lugar.

Basta xa da impunidad empresarial e do amparo político en relación aos graves incumprimentos en materia de prevención de riscos e de saúde laboral!

INFORMACIÓN

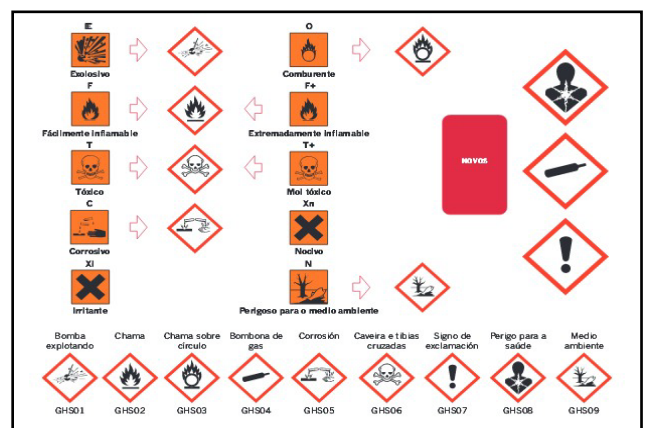
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Remata o período de adaptación ao CLP

O vindeiro 1 de xuño finaliza o prazo para a adaptación ao Regulamento (CE) 1272/2008, CLP, para **Clasificación, Etiquetado e Envasado**, publicado o 31 de decembro de 2008, **no que atinxe á clasificación, etiquetado e envasado de mesturas e a clasificación de substancias**. O CLP complementa ao Regulamento 1907/2006, REACH, para o **registro, avaliación, autorización e a restrición** das substancias e mesturas químicas. Ambos resultan da adaptación na Unión Europea do Sistema Globalmente Armonizado, SGA, regulación aprobada por consenso mundial que busca solucionar as diferenzas na clasificación e comunicación dos riscos químicos asociados ao emprego de substancias e mesturas químicas nos diferentes países.

CAMBIOS QUE INTRODUCE O CLP

- ✓ A **clasificación dos perigos**, que conservan a distribución en tres grandes grupos, pero incrementan o número de clases e categorías, quedando como segue:
 - o Perigos físicos: 16 clases e 45 categorías.
 - o Perigos para a saúde: 10 clases e 28 categorías.
 - o Perigos para o medio ambiente: 2 clases e 6 categorías.
- ✓ Os **pictogramas**, que figuran na etiqueta da substancia ou mestura, cambian de formato, suprímese un dos existentes e engádense tres novos.



- ✓ Incorpóranse as **palabras de advertencia**, que alertan sobre a gravidade dos perigos asociados ao emprego das substancias ou mesturas; segundo se establece no Regulamento, distingúirase entre dous grupos, que levarán asociada a súa palabra de advertencia:
 - “Perigo”, para as categorías de perigo máis graves.
 - “Atención”, para as categorías de perigo menos graves.
- ✓ Indicacións de perigo ou **Frases H**; substitúen ás frases R; indican os riscos específicos atribuídos ás substancias e

mesturas en función da súa clasificación; van acompañadas dun código composto pola letra H acompañada de tres cifras das que a primeira fai referencia ao tipo de perigo : así emprégase o 200 para risco físico, 300 para riscos para a saúde e 400 no caso de riscos para o medio ambiente; as dúas cifras seguintes corresponden a unha numeración dos perigos. Existe unha táboa de equivalencia entre as antigas frases R e as novas frases H (a equivalencia non é total, xa que existen frases R que non se corresponden con ningunha frase H e ao revés).

ALGÚNS EXEMPLOS DE INDICACIÓNS DE PERIGO FRASES H	
PERIGOS FÍSICOS	
EXPLOSIVOS	SUBSTANCIAS E MESTURAS QUE EXPERIMENTAN QUECEMENTO ESPONTÁNEO
H200 Explosivo intestable	H251 Quece espontaneamente, pode inflamarse.
H201 Explosivo; Perigo de explosión en masa.	H252 Quece espontaneamente en grandes cantidades, pode inflamarse.
H202 Explosivo; Grave perigo de proxección.	SUBSTANCIAS E MESTURAS QUE , EN CONTACTO COA AUGA, DESPRENDEN GASES INFLAMABLES
H203 Explosivo; Perigo de incendio, de onda expansiva ou de proxección.	H260 En contacto coa auga desprende gases inflamables que poden inflamarse espontaneamente.
H204 Perigo de incendio ou de proxección	H261 En contacto coa auga desprende gases inflamables.
H205 Perigo de explosión en masa en caso de incendio.	
GASES INFLAMABLES	
H220 Gas extremadamente inflamable	
H221 Gas inflamable	

- ✓ Indicacións de prudencia ou **Frases P**, que substitúen ás frases S de seguridade e asesoran sobre as medidas a observar para evitar ou reducir ao mínimo os efectos derivados do emprego de substancias e mesturas químicas; van acompañadas por un código composto pola letra P e tres

cifras, das que a primeira corresponde ao aspecto ao que se refire segundo se indica: 100, caso xeral, 200 prevención, 300 resposta en caso de accidente, 400 almacenamento e 500 eliminación; os dous últimos díxitos corresponden a unha numeración dos perigos.

ALGÚNS EXEMPLOS DE CONSELLOS DE PRUDENCIA FRASES P	
CONSELLOS DE PRUDENCIA: ALMACENAMENTO	
P401 Almacenar...	P413 Almacenar as cantidades a granel superiores a ... Kg a temperaturas non superiores a ... ° C
P402 Almacenar nun lugar seco.	P420 Almacenar afastado doutros materiais.
P403 Almacenar nun lugar ben ventilado.	P422 Almacenar o contido en ...
P404 Almacenar nun recipiente pechado.	P402 + P404 Almacenar nun lugar seco. Almacenar nun recipiente pechado.
P405 Gardar baixo chave.	P403 + P233 Almacenar nun lugar ben ventilado. Manter o recipiente pechado hermeticamente.
P406 Almacenar nun recipiente resistente á corrosión/... con revestimento interior resistente.	P403 + P235 Almacenar nun lugar ben ventilado. Manter en lugar fresco.
P407 Deixar unha separación entre os bloques/os palés de carga.	P410 + P403 Protexer da luz do sol. Almacenar nun lugar ben ventilado.
P410 Protexer da luz do sol.	P410 + P412 Protexer da luz do sol. Non expoñer a temperaturas superiores a 50° C/122° F.
P411 Almacenar a temperaturas superiores a ... ° C/... ° F.	P411 + P235 Almacenar a temperaturas non superiores a ...° C/ ...° F. Manter en lugar fresco.
P412 Non expoñer a temperaturas superiores a 50° C/122° F.	
CONSELLOS DE PRUDENCIA: ELIMINACIÓN	
P501 Eliminar o contido/ou recipiente en ...	

Máis información:

http://echa.europa.eu/home_es.asp
<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosQuimicos/>
http://www.cigsaudelaboral.org/PRL_sectorial_Risco_qu%C3%ADmico

Risco químico: guía básica de produtos

(Capítulo 2.3. CLP: clasificación, etiquetado e envasado de substancias e mesturas; Capítulo 2.5 Prazos de aplicación).
http://www.cigsaudelaboral.org/files/documentos/Risco%20qu%C3%ADmico.%20Gu%C3%ADa%20b%C3%A1sica%20de%20produtos.%20V.Gal._0.pdf



www.cigsaudelaboral.org
 Secretaría Confederal de
 Negociación Colectiva
 e Saúde Laboral
 Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán
 36205 Vigo
 Tlf: 986 262 679. Fax 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de
 Saúde Laboral. Ferrol
 Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán
 15403 Ferrol
 Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449
saudelaboral@galizacig.net

CO FINANCIAMENTO DE

 FUNDACIÓN
 PARA LA
 PREVENCIÓN
 DE RIESGOS
 LABORALES
 DI-0001/2014