

Notas previas para un estudio comparativo de la gestión de la prevención en las pequeñas empresas en Francia y en España.



Master de Dirección de Servicios de Prevención
Universidad Politécnica de Barcelona

Noviembre 2004
José M^a Castañares Gandía

Notas previas para un estudio comparativo de la gestión de la prevención en las pequeñas empresas en Francia y en España.

1.- Referencia normativa europea común (Directiva Marco).

2.- Convergencia normativa desde historias y evoluciones diferentes.

Ámbito de aplicación de la normativa de prevención en Francia.

Principios generales de prevención.

Inspección de Trabajo.

Evaluación de riesgos profesionales.

1.- Preparar la Evaluación de riesgos.

2.- Identificar los riesgos.

3.- Clasificar los riesgos.

4.- Proponer acciones de prevención.

3.- Principales elementos diferenciales en la estructura administrativa global y en la estructura empresarial.

Responsabilidad y acción empresarial.

Delegación de poder en materia de higiene y seguridad.

La delegación debe ser precisa y limitada.

Carácter de la delegación e información del delegatario.

Competencia y autoridad del delegatario.

Medios del delegatario.

Indemnización por ausencia de medidas.

Condiciones para establecer la "Falta Inexcusable".

Hacia una indemnización integral.

Participación de los trabajadores: el CHSCT.

Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo: CHSCT.

Funciones del Comité.

Consulta e informes del Comité.

Reuniones del Comité.

Informe Anual del empresario.

Composición y funcionamiento del Comité.

Recurso a un perito externo.

Formación de los representantes de los trabajadores en el Comité.

Servicio de Salud en el Trabajo.

Médicos del Trabajo.

Competencias del Médico del Trabajo.

Reglamento: Recursos externos de la empresa.

Habilitación de los recursos externos.

4.- Elementos susceptibles de ser adaptados a las necesidades de nuestras pequeñas y muy pequeñas empresas.

La gestión interna de la prevención.

Preguntas y respuestas sobre el documento único.

¿Qué significa: Documento Único?.

¿Quién elabora el documento?.

¿Quién participa en la realización del Documento Único?.

Contenido del documento.

5.- Conclusiones preliminares.

6.- Anexo: Sistema de inspección de la legislación de trabajo en Francia.

7.- Bibliografía.

1.- Referencia normativa europea común (Directiva Marco).

La presencia de España y Francia en la Unión Europea implica la necesidad de armonizar sus políticas con la naciente política comunitaria en materia preventiva.

La importancia que se da al tema se constata por la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo.

De las Directivas que lo configuran, la más significativa es la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

Francia la traspuso dentro de los plazos fijados (finales de 1992) mientras que España lo hizo a finales de 1995, lo que resulta indicativo de una diferencia perceptible en ritmos, plazos y prioridades.

Ambos países incorporan otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Junto a ello se integran diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en especial el Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Francia estructura su normativa sobre prevención integrándola en el Código del Trabajo y, paralelamente en el Código de la Seguridad Social, en un conjunto de partes legislativa y reglamentaria basada en Decretos del Consejo de Estado y decretos simples desarrollados por ordenes y circulares administrativas.

La normativa española separa el Estatuto de los Trabajadores de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario no se vincula directamente a los correspondientes artículos de la ley como en el caso francés.

La tradición política y administrativa, así como de participación social y sindical en las empresas son notablemente diferentes aunque en un proceso de convergencia real, si bien, no absoluto.

En estas notas veremos algunos de estos aspectos comunes y sus divergencias más notables en la propia concepción normativa.

2.- Convergencia normativa desde historias y evoluciones diferentes.

Ámbito de aplicación de la normativa de prevención en Francia

A reserva de las excepciones previstas al artículo L. 231-1-1, están sometidos a las disposiciones del presente título los establecimientos industriales, comerciales y agrícolas y sus dependencias, de cualquier naturaleza, públicos o particulares, laicos o religiosos, aunque tengan carácter cooperativo, de enseñanza profesional o de beneficencia, incluido los establecimientos donde son empleados sólo los miembros de la familia bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor. (Art. L231-1 del Código del Trabajo)

Están sometidas igualmente a estas disposiciones las oficinas públicas o ministeriales, las profesiones liberales, las sociedades civiles, los sindicatos profesionales, las asociaciones y agrupamientos de cualquier naturaleza, lo mismo que los establecimientos públicos hospitalarios y los establecimientos sanitarios privados.

Están sometidos igualmente a las disposiciones del presente título los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial y los establecimientos públicos determinados por decreto que aseguran al mismo tiempo una misión de servicio de público de carácter administrativo y de carácter industrial y comercial, cuando emplean personal bajo el derecho privado. Sin embargo, estas disposiciones pueden, en función de los caracteres particulares de algunos de estos establecimientos y de los organismos de representación del personal eventualmente existentes, ser objeto de adaptaciones a reserva de asegurar las mismas garantías a los asalariados de estos establecimientos.

Los talleres de los establecimientos públicos que dispensan una enseñanza técnica o profesional están sometidos a las disposiciones de los capítulos II, III e IV del presente título, en lo que le concierne tanto, al personal como a los alumnos.¹

Principios generales de prevención.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los establecimientos y organismos mencionados en el Art. L.231-1 reproducido más arriba. (Art. L230-1 del Código del Trabajo)

El jefe de establecimiento toma las medidas necesarias para asegurar la seguridad y proteger la salud física y mental de los trabajadores del establecimiento, incluido los trabajadores temporales. Estas medidas comprenden las acciones de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación lo mismo que la creación de una organización y el uso de medios adecuados. (Art. L.230-2. I. del Código del Trabajo)

Vigila la adaptación de estas medidas para tener en cuenta el cambio de las circunstancias y tender a la mejoría de las situaciones existentes.

¹ [En la norma francesa se pormenoriza de forma distinta a la española una tendencia común a la universalización de la cobertura de los riesgos profesionales, que tiende a incluir al colectivo creciente de los Trabajadores Autónomos a medio plazo].

El jefe de establecimiento aplica las medidas previstas en el párrafo anterior sobre la base de los principios generales de prevención:

- a) Evitar los riesgos;
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados;
- c) Combatir los riesgos en su origen;
- d) Adaptar el trabajo al hombre, en particular en lo que concierne a la concepción de los puestos de trabajo lo mismo que a la elección de los equipos de trabajo y de los métodos de trabajo y de producción, a fin de limitar especialmente el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y de reducir los efectos de éstos sobre la salud;
- e) Tener en cuenta el estado de evolución de la técnica;
- f) Reemplazar lo que es peligroso por lo que no es peligroso o por lo que es menos peligroso;
- g) Planificar la prevención integrando, en un conjunto coherente, la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales, especialmente en lo que concierne los riesgos relacionados con el acoso moral,²
- h) Adoptar medidas de protección colectiva dándoles prioridad sobre las medidas de protección individual;
- i) Dar las instrucciones apropiadas a los trabajadores.

Sin perjuicio de las otras disposiciones del presente código, el empresario debe, habida cuenta de la naturaleza de las actividades del establecimiento:

- a) Evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluida la elección de los procedimientos de fabricación, los equipos de trabajo, las sustancias o preparados químicos, en la ordenación o el reajuste de los lugares de trabajo o de las instalaciones y en la definición de los puestos de trabajo; a continuación de esta evaluación y obligatoriamente, las acciones de prevención lo mismo que los métodos de trabajo y de producción puestos en marcha por el empresario deben garantizar un mejor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores y deben integrar en el conjunto de las actividades de la empresa y a todos los niveles de responsabilidad;
- b) Cuando confía tareas a un trabajador, tendrá en consideración las capacidades del interesado para adoptar las precauciones necesarias para la seguridad y la salud;
- c) Consultar a los trabajadores o sus representantes sobre el proyecto de introducción y la introducción de las nuevas tecnologías, en lo que concierne sus consecuencias sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Sin perjuicio de otras disposiciones del presente código, cuando en un mismo lugar de trabajo están presentes los trabajadores de varias empresas, los empresarios deben cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, a la higiene y a la salud según las condiciones y las modalidades definidas por decreto en Consejo de Estado.

Conforme con las instrucciones que le son dadas por el empresario o el jefe de establecimiento, en las condiciones previstas, para las empresas sometidas al artículo L.122-33 del presente código, al reglamento interior, incumbe a cada

² [Definido en artículo L. 122-49 incorporado a principios de 2002]

trabajador tener cuidado, con arreglo a su formación y según sus posibilidades, de su seguridad y de su salud lo mismo que de las de las otras personas afectadas por sus actos o sus omisiones en el trabajo. (Art. L.230-3 del Código del Trabajo)

Las disposiciones del artículo L. 230-3 no afectan el principio de la responsabilidad de los empresarios o jefes de establecimiento. (Art. L.230-4 del Código del Trabajo)

Inspección de Trabajo.

El Director Departamental de Trabajo y de Empleo, en base al informe del Inspector de Trabajo que comprueba una situación peligrosa resultado de un incumplimiento de las disposiciones del artículo L. 230-2, puede ordenar a los gerentes de la empresa que adopten toda medida necesaria para remediarla.

Este emplazamiento es hecho por escrito, fechado y firmado y con un plazo de ejecución habida cuenta de las dificultades de realización. Si, al vencimiento de este plazo, el inspector del trabajo comprueba que la situación peligrosa no ha cesado, puede levantar acta al empresario, que es castigado por vía administrativa con una multa. (Art. L230-5 del Código del Trabajo)

Evaluación de los riesgos profesionales.

La evaluación de los riesgos profesionales (EvRP) consiste en identificar y clasificar los riesgos a los cuales están sometidos los asalariados de un establecimiento, a fin de adoptar las acciones de prevención pertinentes.

Constituye la etapa inicial de una política de salud y de seguridad en el trabajo.

La EvRP es un paso estructurado del que los resultados son formalizados en un "documento único" lo que es una exigencia reglamentaria reforzada por decreto a finales de 2001.

Este documento podrá ser puesto a la disposición del CHSCT, del médico laboral y, a petición, del inspector del trabajo y de los registradores CRAM.

Estas acciones no dispensan a la empresa de adoptar medidas correctivas inmediatas.

Tanto en Francia como en España la Evaluación es un paso previo a la adopción de medidas preventivas y sigue etapas similares:

- 1 Preparar la evaluación de los riesgos.
- 2 Identificar los riesgos.
- 3 Clasificar los riesgos.
- 4 Proponer acciones de prevención.

- 1.- Preparar la evaluación de los riesgos.

Consiste en definir el marco de la evaluación y los medios que le son asignados, previamente a su desarrollo:

Designación de una persona o de un grupo que coordina y reúne las informaciones etc.

El campo de intervención, también nombrado "unidad o centro de trabajo",

Las herramientas a utilizar para la evaluación,

Los medios financieros,

La formación interna necesaria,

La comunicación.

2.- Identificar los riesgos.

Se trata de señalar los peligros y de pronunciarse sobre la exposición a estos peligros.

La identificación se basa sobre conocimientos científicos y técnicos, el conocimiento de la potencialidad de un daño, la experiencia y saber-hacer de los operadores, y las observaciones sobre los peligros.

Esta identificación necesita apoyarse sobre los recursos internos y, si es necesario, sobre recursos externos.³

3.- Clasificar los riesgos.

La clasificación es una operación que puede ser:

Clasificación "subjetiva", hecha por los individuos a partir de la idea que se hacen del riesgo fundando en su experiencia y sus conocimientos, u "objetiva", a partir de datos estadísticos, de estudios, etc..

Clasificación "cualitativa" (establecimiento de un sistema de orden comparativo, o "cuantitativo") cálculo de probabilidades.

Cualquiera que sea el tipo de clasificación elegida por la empresa, no debe hacer olvidar sus dos objetivos:

- Permitir el debate de las prioridades de acción,⁴
- Ayudar a planificar las acciones.

4.- Proponer acciones de prevención.

Apoyada sobre el análisis de la identificación y de la clasificación de los riesgos, y después de opinión de las instancias representativas de los asalariados, las acciones decididas serán responsabilidad del empresario y se incluirán en el plan anual de prevención.

Los resultados del EvRP son reunidos en un expediente que incluye:

- El marco de la evaluación,
- El método de análisis de los riesgos elegidos lo mismo que las herramientas a aplicar,
- El método de clasificación escogido,

³ [El énfasis en los medios propios está presente en ambas legislaciones, pero la realidad difiere notablemente, pues en Francia se apoya sobre un sistema basado en la medicina del trabajo, mientras que en España esta especialidad es un recurso marginal en la práctica y todo el peso de la prevención está fuera de la empresa, en organismos de derecho privado como son los Servicios de Prevención, lo que en Francia se reduce a un rango de "colaboración" bajo autorización administrativa renovable.

Otra diferencia esencial esta en quién puede hacer la evaluación y el fin de esta, como veremos más adelante].

⁴ [debate real y estructurado en el Comité de Higiene de Seguridad y de Condiciones de Trabajo]

- La lista de los riesgos identificados y valorados.

Parece esencial conservar estos elementos para asegurar en efecto:

- El control y el seguimiento de la acción de evaluación de los riesgos en la empresa, que debe ser revisada al menos una vez al año,
- La coherencia en el proceso de evaluación, que es dinámica y evolutiva.

El empresario puede elegir las herramientas de evaluación adaptadas a su sector, su cultura y la naturaleza de sus actividades, de cara a garantizar su autonomía y gestión interna que permite:

- Ser dueño de las decisiones que garantizan el control de los riesgos,
- Contribuir a la implicación de los cuadros, los asalariados y sus representantes.
- Decidir las acciones de prevención.

La EvRP no es un fin en si, y la elaboración del documento único tampoco. ⁵

⁵ [El documento único de la evaluación es una obligación desde 1991, y trata de ordenar y documentar eficientemente los documentos derivados de la obligación general de seguridad, de la que la Evaluación es el primer paso.
Hay un paralelismo claro en la evolución normativa hacia la concreción reglamentaria de los elementos de gestión de la prevención en las empresas, tanto en Francia como en España, lo que apunta a un grado similar de fracaso de la iniciativa interna o privada de los actores, tanto empresariales como sindicales.]

3.- Elementos diferenciales en la estructura administrativa global y en la estructura empresarial.

Responsabilidad y acción empresarial.

Delegación de poder en materia de higiene y de seguridad.

En materia de higiene y de seguridad del trabajo, la jurisprudencia francesa autoriza el traslado de los poderes y de las responsabilidades del empresario a uno o varios de sus subordinados.⁶

La delegación permite elegir un responsable más próximo al terreno donde puede intervenir frente a las infracciones a las reglas de seguridad y, por tanto, más apto para remediarlas.

La delegación debe ser precisa y limitada.

El delegado debe ser informado de sus obligaciones y de su responsabilidad penal (no hacerlo le exime de ella, como veremos).

Debe disponer de una autoridad suficiente, de una relativa autonomía y de medios humanos, técnicos y materiales apropiados al cumplimiento de sus obligaciones.

El empresario debe supervisar personalmente el respeto estricto y constante, en su empresa, de las reglas promulgadas por el Código del Trabajo.

Sin embargo, en la práctica, no puede estar presente por todas partes; en las empresas en las que la estructura es compleja, la ausencia física del empresario hace a menudo imposible un control personal de todas las reglas.

Para paliar esta dificultad, la jurisprudencia le autoriza a transferir (no sólo a compartir) sus poderes - y sus responsabilidades - a una persona dotada de la competencia y de los medios suficientes para asumirlas.

Ningún texto reglamentario prevé ni organiza la delegación de poder en Francia que es puramente una construcción jurisprudencial, pero con una larga historia.

Nacida al principio del siglo XX en una orden de la Corte Criminal del Tribunal Supremo, la delegación constituye una verdadera herramienta de organización de la seguridad en la empresa, permitiendo elegir a un responsable, más próximo al terreno.

Más que una posibilidad, *se impone al empresario* cuando no puede controlarlo todo por sí mismo, y la ausencia de delegación podría ser apreciada por los jueces como una *negligencia culpable*.

Desde el momento en que la delegación de poder se establece, el delegado asume, para las obligaciones que le han sido trasladadas, la responsabilidad penal que es habitualmente aquella del empresario.

Teniendo en consideración la importancia de las responsabilidades así confiadas, el juez apreciará, para cada caso especial, la realidad material de la

⁶ [En la legislación española equivaldría a los trabajadores designados, con diversos niveles de autoridad y a los nuevos "recursos preventivos", así como, de hecho, a los técnicos del servicio de prevención contratado].

delegación invocada en función, especialmente, de la competencia, de la autoridad y de los medios de que dispone el delegado.

Señalar que no es exigible ningún formalismo particular para establecer una delegación; aunque puede ser aconsejable un documento escrito, no es indispensable y, en sentido contrario, la existencia de un texto será insuficiente para establecer la realidad de una delegación.

Carácter de la delegación e información del delegatario.

Para ser una herramienta eficaz de organización, la delegación debe ser precisa y limitada de manera que en caso de inobservancia, sea posible determinar si las obligaciones concernidas derivan de los poderes del delegado.

Si la delegación se refiere a un objeto demasiado vasto, el delegado deberá disponer de poderes extensos y especialmente de la facultad de subdelegar una parte de éstos.

Así, una delegación que se refiere a la vigilancia y la organización general del trabajo, dada a un encargado de trabajos, ha sido juzgada no válida, a falta de instrucciones más precisas.

En cambio, la delegación dada a un director de producción encargado de garantizar la seguridad de 2.000 personas ha sido juzgada válida en razón de que éste disponía de poderes extensos y especialmente de la facultad de subdelegar. En la causa judicial, se ha reprochado al delegado el no haber utilizado esta facultad de subdelegación para organizar la seguridad (1995).

El Tribunal Supremo admite la subdelegación desde 1983, bajo reserva por supuesto que el subdelegado disponga de la competencia, de la autoridad y de los medios propios para asumir su función.

Para estar en condiciones de asumir lo mejor posible su misión, el delegado debe ser informado, además, correctamente de sus obligaciones y de la responsabilidad penal en que incurre.

Competencia y autoridad del delegatario.

Su competencia para cumplir la misión que se le confía será valorada por el juez, respecto a la amplitud de la delegación.

La formación del delegado, sus competencias técnicas, su antigüedad en el puesto, serán otros tantos elementos tenidos en cuenta.

A señalar que una formación específica, permitiéndole completar sus conocimientos técnicos con instrucción sobre las reglas de derecho puede ser útil.

Así, por ejemplo, se ha sentenciado que un capataz no podía tener la calidad de delegado cuando apreciaba los trabajos peligrosos y las medidas de seguridad a actuar en base únicamente a su experiencia y no, por falta de conocimientos suficientes, respecto a la letra o el espíritu de las disposiciones legales y reglamentarias (1983).

Para asumir plenamente su papel, el delegado deberá disponer de una autoridad suficiente, permitiéndole establecer directrices y conseguir que sean seguidas de hecho.

Debe tener igualmente una relativa autonomía en el dominio de la delegación; debe poder tomar decisiones sin consultar sistemáticamente a un superior o al empresario. En caso contrario, será considerado como un simple intermediario jerárquico, encargado de transmitir directivas que emanan de su responsable.

Así, no debe ser considerado como delegado el asalariado que, aun en caso de extrema gravedad, sólo puede decidir medidas provisionales a la espera de una decisión final del empresario (1986).

Señalar que la autoridad del delegado no se funda sólo en su posición jerárquica dentro de la empresa; la jurisprudencia admite que una delegación pueda ser dada a cualquier nivel de la empresa, incluidos encargados o jefes de taller, por ejemplo.

El juez apreciará pues, en cada caso especial, la realidad de la autoridad de que dispone el delegado.

Medios del delegatario.

El delegado deberá disponer de los medios humanos, técnicos y documentales apropiados al cumplimiento de sus obligaciones.

Deberá poder conseguir el material necesario, (que pueda adquirirla o que mediante procedimientos simples se le autorizan), así, en un negocio donde el empresario decidía solo todas las compras, incluido los equipos de seguridad, ha sido juzgado que el supuesto delegado no disponía de medios suficientes y que la delegación no era válida. (1995).⁷

Indemnización por ausencia de medidas.

En relación con las consecuencias y responsabilidades derivadas del accidente tanto en Francia como en España la Seguridad Social recoge una indemnización suplementaria al accidentado por parte del empresario en base a la ausencia de medidas de prevención.

Cuando el accidente es debido a la falta inexcusable del empresario o de aquellos que le representan en la dirección, la víctima o sus herederos tienen derecho a una indemnización complementaria en forma de recargo de las indemnidades que les son debidas. (Art. L452-1 del Código de la Seguridad Social)

El recargo es pagado por la caja, que lo recupera por la imposición de una cotización complementaria de la que la tasa y la duración son fijadas por la Caja Regional de Seguro de Enfermedad a propuesta de la Caja Central, de acuerdo con el empresario, salvo recurso ante la jurisdicción competente de la seguridad social.

En el caso de cesión o de cese de la empresa, el capital correspondiente a los atrasos a vencer es inmediatamente exigible.⁸

Condiciones para establecer la "falta inexcusable".

⁷ [La jurisprudencia española ahora empieza, en los ámbitos civil y penal a crear doctrina sobre la asignación y/o reparto de las responsabilidades derivables de un accidente de trabajo, la experiencia francesa puede, en este sentido, sernos de gran utilidad como referente, salvando las distancias de los sujetos a quienes puede aplicarse]

⁸ [En el caso español no es un suplemento a la cotización, sino el global estimado de la indemnización a pagar a priori y no asegurable, y se aplica únicamente a propuesta del Inspector de Trabajo, con lo que sólo alcanza a accidentes muy graves o mortales investigados de oficio, mientras que en Francia es a demanda del trabajador afectado]

En relación con la existencia o no de medidas el asalariado señala inmediatamente al empresario o a su representante toda situación de trabajo de que con un motivo razonable piensa que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud lo mismo que todo defecto que detecte en los sistemas de protección. (Art. L231-8 del Código del Trabajo)

El empresario o su representante no puede exigir al asalariado que mantenga su actividad en una situación de trabajo donde persiste un peligro grave e inminente resultante de un defecto del sistema de protección.

La existencia de la falta inexcusable del empresario definido al artículo L. 452-1 del código de la Seguridad Social se establece para los asalariados bajo contrato temporal y los asalariados puestos a disposición de una empresa usuaria por una empresa de trabajo temporal, víctimas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, cuando adscritos a puestos de trabajo que presentan riesgos particulares para su salud o su seguridad, no habrían recibido la formación de seguridad reforzada prevista. (Art. L. 231-3-1 del Código del Trabajo).

Ninguna sanción, ninguna deducción de salario puede ser adoptada contra un asalariado o un grupo de asalariados que abandonan una situación de trabajo en la que tenían un motivo razonable de pensar que presentaba un peligro grave e inminente para la vida o para la salud de cada uno de ellos.

La indemnización derivada de la falta inexcusable del empresario definido al artículo L. 468 del código de la Seguridad Social es aplicable para el asalariado o los asalariados que serían víctimas de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional, cuando ellos mismos o un miembro del Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo había señalado al empresario el riesgo que se ha materializado. (Art. L231-8-1 del Código del Trabajo)

Hacia una indemnización integral.

Independientemente del recargo de renta que recibe en virtud del artículo anterior, la víctima tiene el derecho a demandar al empresario delante de la jurisdicción de seguridad social la reparación del perjuicio causado por los sufrimientos físicos y morales sufridos, por daños estéticos y del perjuicio resultante de la pérdida o de la disminución de sus posibilidades de promoción profesional.⁹

El autor de la falta inexcusable es responsable con su patrimonio personal de las consecuencias de ésta.

El empresario puede asegurarse contra las consecuencias financieras de su propia falta inexcusable o de la falta de aquellos que le representan en la dirección de la empresa o del centro de trabajo.¹⁰

⁹ [La indemnización tarifada dentro de la normativa española y francesa, está siendo estudiada en la francesa en su posibilidad de convertirse en integral y gestionada por la Seguridad Social, lo que se estima necesitará un plazo largo y progresivo de adaptación.]

¹⁰ [La norma española no permite el aseguramiento y, dado que sólo se actúa en casos de accidentes muy graves o mortales, al ser un pago único estimado por la Seguridad Social, puede producir un grave problema de descapitalización de la empresa].

Cuando el accidente es debido a la falta inexcusable de un empresario garantizado por un seguro, la caja regional de seguro de enfermedad puede imponer al empresario una cotización suplementaria que se ingresa en los fondos nacionales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Si el accidente es debido a la falta premeditada del empresario o de uno de sus encargados, la víctima o sus derecho habientes conservan contra el autor del accidente el derecho de demandar la reparación del perjuicio causado, conforme con las reglas del derecho común, en la medida en que este perjuicio no es reparado por la Seguridad Social.

Participación de los trabajadores: Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

Los Comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT) se constituyen en los establecimientos mencionados en el artículo L. 231-1 que ocupen por lo menos cincuenta asalariados. ([Artículo L236-1 del Código del Trabajo](#))

A falta de Comité en los establecimientos de cincuenta asalariados y más, los delegados del personal desempeñan las mismas misiones y cuentan con los mismos medios que los miembros de dichos Comités; estando sometidos a las mismas obligaciones.

El inspector del trabajo puede imponer la creación de un Comité en empresas con una plantilla inferior cuando esta medida es necesaria, especialmente por motivo de la naturaleza de los trabajos, de la disposición o del equipo y de los locales. Esta decisión es susceptible de reclamación ante el director regional de trabajo y empleo.

En los establecimientos de menos de cincuenta asalariados, los delegados del personal asumen las misiones correspondientes a los miembros del Comité.

Las empresas de menos de cincuenta asalariados pueden reagruparse a nivel profesional o interprofesional para la constitución de un Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

La constitución de un Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo no dispensa a las empresas de su obligación de adherirse a un organismo profesional de seguridad y condiciones de trabajo creado en aplicación del artículo L. 231-2 (ramas de actividad de alto riesgo).

Funciones del Comité.

El Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo tiene por misión de contribuir a la protección de la salud física y mental y a la seguridad de los asalariados de la empresa y de aquellos puestos a su disposición por una empresa exterior, incluido los trabajadores temporales, lo mismo que a la mejoría de las condiciones de trabajo, especialmente en vista de facilitar el acceso de las mujeres a todos los empleos y de responder a los problemas ligados a la maternidad.

Tiene igualmente por misión vigilar el cumplimiento de las prescripciones legislativas y reglamentarias adoptadas en estas materias. ([Art. L236-2 del Código del Trabajo](#)).

El Comité procede al análisis de los riesgos profesionales a los que pueden estar expuestos los asalariados del establecimiento lo mismo que al análisis de las condiciones de trabajo.

Procede igualmente al análisis de los riesgos profesionales a los cuales pueden estar expuestas las mujeres embarazadas.

El Comité procede, a intervalos regulares, a inspecciones en el ejercicio de su misión, la frecuencia de estas inspecciones serán, al menos, *tantas como reuniones ordinarias del Comité*.

Efectúa investigaciones en materia de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales o de carácter profesional.

El Comité contribuye a la promoción de la prevención de los riesgos profesionales en el establecimiento y propone iniciativas que estima útiles en esta perspectiva.

Puede proponer, a este efecto, acciones de prevención y si el empresario las rechaza, debe motivar su decisión.

Consulta e informes del Comité.

El Comité da su opinión sobre los documentos relacionados con su misión, especialmente sobre el reglamento interior.

El Comité puede proponer acciones de prevención en materia de acoso sexual y moral.¹¹

Ningún asalariado puede ser sancionado, licenciado o ser el objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, especialmente en materia de remuneración, de formación, de nueva clasificación, de asignación, de calificación, de clasificación, de promoción profesional, de mutación o de renovación de contrato para haber sufrido, o rehusado sufrir, las acciones definidas en el párrafo anterior o para haber testimoniado de tales actos o haberlos relatado.¹²

El Comité es consultado antes de cualquier decisión de ordenación importante modificadora de las condiciones de higiene y de seguridad o las condiciones de trabajo y, especialmente, antes de toda transformación importante de los puestos de trabajo derivadas de la modificación del herramientas, de un cambio de producto o de la organización del trabajo, antes de toda modificación de los ritmos y de las normas de productividad vinculadas o no a la remuneración del trabajo.

En las empresas desprovistas de Comité, los delegados del personal y, en las empresas desprovistas de delegado del personal, los asalariados son consultados obligatoriamente por el empresario sobre los proyectos y la introducción de nuevas tecnologías. (Apartado c) del III del artículo L. 230-2 del Código del Trabajo).

El Comité es consultado sobre el plan de adaptación previsto en el segundo párrafo del artículo L. 432-2 del mismo código.

El Comité es consultado sobre las medidas tomadas en vista de facilitar la entrada, la reincorporación o el mantenimiento en el trabajo de los accidentados, de los inválidos de guerra, de los inválidos civiles y de los trabajadores minusválidos, especialmente sobre la adecuación de los puestos de trabajo.

¹¹ [Ningún asalariado debe sufrir acciones repetidas de hostigamiento moral que tienen por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de perjudicar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su porvenir profesional.]

¹² [Toda ruptura del contrato de trabajo que de ello resultase, toda disposición o todo acto contrario es nulo de pleno derecho. Art. L122-49 insertado en enero de 2002.]

El Comité se pronuncia sobre toda pregunta de su competencia que le es dirigida por el empresario, el Comité de empresa y los delegados del personal.

El Comité puede dirigirse al jefe de un establecimiento vecino cuya actividad expone a los asalariados bajo su responsabilidad a daños particulares y es informado de las actuaciones derivadas de sus observaciones.

El Comité fija las misiones que confía a sus miembros para el cumplimiento de las tareas previstas más arriba.

Reuniones del Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo.

El Comité se reúne por lo menos todos los trimestres por iniciativa del responsable del establecimiento, más a menudo en caso de necesidad, especialmente en las ramas de actividad de alto riesgo. (Art. L236-2-1 del Código del Trabajo).

Se reúne igualmente a continuación de todo accidente que ha tenido o podido tener consecuencias graves o a petición motivada de dos de sus miembros representantes del personal.

Se reúne incluso cuando la víctima del accidente, es una persona ajena que interviene en el centro de trabajo.

Puede proceder al análisis del incidente y proponer cualquier acción que tienda a prevenir y/o evitar su repetición.

El seguimiento de estas proposiciones es objeto de un examen en el marco de la reunión fijada en el artículo L. 236-4 del presente código.

El Comité de higiene, de seguridad y de las condiciones de trabajo recibe del jefe de establecimiento las informaciones que le son necesarios para el ejercicio de sus misiones, lo mismo que los medios necesarios para la preparación y la organización de las reuniones y los desplazamientos impuestos por las pesquisas o inspecciones. (Art. L236-3 del Código del Trabajo)

Los miembros del Comité están obligados a la discreción con respecto a las informaciones que presentan un carácter confidencial y dadas como tales por el jefe de establecimiento o su representante.

Están obligados, además, al secreto profesional para todas las cuestiones relativas a los procedimientos de fabricación.

Informe anual del empresario.

Por lo menos una vez por año, el jefe de establecimiento presenta al Comité:

- Una relación escrita haciendo el balance de la situación general de la higiene, de la seguridad y de las condiciones de trabajo en su establecimiento y referente a las acciones que han sido llevadas a cabo durante el año pasado en los ámbitos definidos en el artículo L. 236-2;
- Un programa anual de prevención de los riesgos profesionales y de mejoría de las condiciones de trabajo. (Art. L236-4 del Código del Trabajo.)

Este programa es establecido a partir de los análisis definidos en el segundo párrafo del artículo L. 236-2 y, si hay lugar, de las informaciones que representan al balance social definido al artículo L. 438-1; fija la lista

pormenorizada de las medidas que deben ser adoptadas durante el año siguiente en los mismos ámbitos para cumplir las prescripciones de los artículos L. 230-2, L. 232-1, L. 233-1, L. 231-3-1 y L. 231-3-2; precisando, para cada medida, sus condiciones de ejecución y la estimación de su coste.

El Comité emite una opinión sobre la relación y sobre el programa; puede proponer un orden de prioridad y la adopción de medidas suplementarias. Esta opinión es transmitida para información al inspector del trabajo.

Cuando alguna de las medidas previstas por el jefe de establecimiento o propuesta por el Comité no han sido adoptadas durante el año concernido por el programa, el jefe de establecimiento debe enunciar los motivos de este incumplimiento, como anexo a la relación.

El jefe de establecimiento transmite para información la relación y el programa al Comité de empresa o acompañado por la opinión formulada por el Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo.

El acta de la reunión del Comité consagrada al examen de la relación y del programa es adjuntada obligatoriamente a toda solicitud presentada por el jefe de establecimiento en vista a conseguir contratos públicos, participaciones públicas, subvenciones, premios de toda naturaleza o ventajas sociales o fiscales.

Composición y funcionamiento del CHSCT

El Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo comprende al jefe de establecimiento o su representante y una delegación del personal cuyos miembros son designados por un colegio constituido por los miembros elegidos del jurado de empresa y los delegados del personal. El jefe de establecimiento transmite al inspector del trabajo el acta de la reunión de este colegio. (Artículo L236-5 del Código del Trabajo)

La composición de esta delegación, habida cuenta del número de asalariados que dependen de cada Comité, las otras condiciones de designación de los representantes del personal lo mismo que la lista de las personas que asisten con voz consultiva a las sesiones del Comité, habida cuenta de las funciones que ejercen en el establecimiento, son fijadas por vía reglamentaria.

Donde existen médicos laborales encargados de la vigilancia médica del personal estos participan obligatoriamente en el CHSCT.

El Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo es presidido por el empresario o su representante.

Se designa por el Comité un secretario de entre los representantes del personal.

El orden del día de cada reunión es establecido por el presidente y el secretario y transmitido a los miembros del Comité y al Inspector de Trabajo en las condiciones establecidas por vía reglamentaria.

El Comité puede recurrir a título consultivo y ocasional a la presencia de cualquier persona de la empresa que le parezca cualificada.

Además del tiempo disponible para los miembros del CHSCT fijado en el Artículo L236-7, que es considerado de pleno derecho como tiempo de trabajo y pagado al vencimiento normal, el tiempo pasado en las reuniones, las investigaciones después un accidente del trabajo grave o de los incidentes repetidos relacionados con un riesgo grave o una enfermedad profesional o de carácter profesional grave, o en busca de medidas preventivas en toda situación de emergencia y de gravedad, es pagado igualmente como tiempo de trabajo efectivo y no es deducido de las horas previstas.

El inspector del trabajo debe ser informado de todas las reuniones del Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo y puede asistir.

Durante las visitas efectuadas por el inspector o el registrador del trabajo, los representantes del personal en el Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo deben ser informados de su presencia por el jefe de establecimiento y deben poder presentar sus observaciones.

Recurso a un perito externo.

El Comité puede recurrir a un perito acreditado:

1º Cuando un riesgo grave, revelado o no por un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o de carácter profesional es comprobado en el establecimiento;

2º En caso de proyecto importante modificando las condiciones de higiene y de seguridad o las condiciones de trabajo, ([Art. L.236-9, I del Código del Trabajo](#))

Los gastos periciales son a cargo del empresario.

El empresario no puede oponerse a la entrada del perito en el establecimiento y le suministra las informaciones necesarias para el ejercicio de su misión.

El perito está obligado al secreto y discreción.

Formación de los representantes de los trabajadores en el CHSCT.

Los representantes del personal al Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo recibirán la formación necesaria para el ejercicio de sus misiones.

Esta formación es renovada cuando han ejercido su mandato a lo largo de cuatro años, consecutivos o no. ([Art. L236-10 del Código del Trabajo](#))

Las condiciones en que esta formación es dispensada y renovada pueden ser definidas por acuerdo colectivo de rama o por acuerdo colectivo de empresa o de establecimiento.

El coste económico de la formación de los representantes del personal corresponde al empresario en las condiciones y límites establecidos por vía reglamentaria.

Las disposiciones que preceden no anulan disposiciones más favorables referentes al funcionamiento, la composición o los poderes de los Comités que resulta de acuerdos colectivos o de la costumbre.

Servicio de Salud en el Trabajo.

El campo de aplicación del presente título es el definido en el artículo L. 231-1, párrafos 1 y 2.

Se extiende, además, a las empresas de transporte por ferrocarril, por carretera, por agua y por aire.

Los empresarios afectados por el presente título deben organizar servicios de salud en el trabajo.

Las administraciones y establecimientos públicos del estado con disposiciones estatutarias relativas a la función pública pueden recurrir a los servicios de salud del trabajo derivados del presente título en las condiciones establecidas por decreto en Consejo de Estado. ([Artículo L241-1 del Código del Trabajo](#)).

Los Servicios de Salud en el Trabajo son cubiertos por uno o varios médicos quienes adoptan el nombre de "médicos del trabajo" y cuyo papel exclusivamente preventivo consiste en evitar toda alteración de la salud de los trabajadores debido a su trabajo, especialmente vigilando las condiciones de higiene del trabajo, los riesgos de contagio y el estado de salud de los trabajadores. ([Artículo L241-2 del Código del Trabajo](#))

Para asegurar la puesta en marcha de las competencias medicas, técnicas y organizativas necesarias para la prevención de los riesgos profesionales y la mejoría de las condiciones de trabajo, los Servicios de Salud en el Trabajo recurren, de acuerdo con las empresas interesadas, ya sea a las competencias de las cajas regionales de seguro de enfermedad, al organismo profesional de prevención de obras y de trabajos públicos o a las asociaciones regionales de la red de la Agencia Nacional para la mejoría de las Condiciones de Trabajo, o a personas u organismos cuya competencia en estos ámbitos es reconocida por las cajas regionales de seguro de enfermedad, por el organismo profesional de prevención de obras y trabajos públicos o por estas asociaciones regionales.

El recurso a expertos externos se realiza en condiciones que garantizan las reglas de independencia de los profesionales médicos y la independencia de las personas u organismos asociados y determinados por decreto en Consejo de Estado.

Según la importancia de las empresas, los Servicios de Salud en el Trabajo pueden ser o propios a una sola empresa o comunes a varias.

Los gastos correspondientes a los servicios de salud del trabajo son a cargo de los empresarios; en el caso de servicios comunes a varias empresas, estos gastos son repartidos proporcionalmente al número de los asalariados.

Médicos del Trabajo.

A partir de una fecha establecida por decreto, un diploma especial es obligatorio para el ejercicio de las funciones de médico laboral. ([Art. L241-6 del Código del Trabajo](#))

Las personas titulares de un diploma en medicina, de un certificado o de otro título mencionado al artículo L. 4131-1 del Código de la Salud Pública y habiendo ejercido por lo menos a lo largo de cinco años, pueden, para una duración de cinco años a partir de la fecha de promulgación de la ley de Modernización Social

de 2002, ejercer la medicina laboral o la medicina de prevención, a condición de haber conseguido un título en medicina de salud en el trabajo y de prevención de los riesgos profesionales, en base a una formación específica, de una duración de dos años, constando de una parte teórica y una parte práctica en el centro de trabajo. (Art. L241-6-1, I del Código del Trabajo)

Diversos decretos desarrollan aspectos de los Servicios de Salud en el Trabajo:

Las condiciones de calificación requeridas de los médicos y de las enfermeras o enfermeros de los Servicios de Salud en el Trabajo;

Las modalidades de establecimiento del contrato de trabajo de los médicos laborales;

La obligación para el médico laboral de ejercer personalmente sus funciones;

El tiempo que el médico laboral debe consagrar al ejercicio de sus funciones;

La presencia en el establecimiento de por lo menos una enfermera o un enfermero a lo largo de las horas normales de trabajo del personal;

La obligación de formar a socorristas en los talleres donde se efectúan trabajos peligrosos;

La organización de un servicio nocturno en los establecimientos que trabajan de día y de noche;

La instalación material del servicio de salud al trabajo.

Competencias del Médico del Trabajo.

El médico laboral está capacitado para proponer medidas individuales tales como mutaciones o transformaciones de puestos, justificadas por consideraciones relativas especialmente a la edad, a la resistencia física o al estado de salud física y mental de los trabajadores. (Art. L241-10-1 del Código del Trabajo)

El empresario debe tomar en consideración estas propuestas y, en caso de negativa, debe dar a conocer los motivos que se oponen a que se apliquen.

En caso de dificultad o de desacuerdo, la decisión es tomada por el inspector de trabajo después de oír la opinión del médico-inspector de trabajo.

Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo y los decretos adoptados para su ejecución son comprobadas por los inspectores del trabajo.

Reglamento: Recursos Externos de la empresa.

A los fines de asegurar la aplicación de las disposiciones del artículo L. 241-2, el Servicio de Salud al trabajo recurre a las competencias de un interventor en prevención de los riesgos profesionales. (Art. R241-1-1, I del Código del Trabajo).

Este interventor puede ser:

1. Una persona empleada por la empresa o el Servicio de Salud en el Trabajo inter-empresas y capacitada en aplicación del artículo R. 241-1-4;
2. Una caja regional de seguro de enfermedad;
3. El Organismo Profesional de Prevención de la Construcción y Obra pública;
4. Una asociación regional de la red de la Agencia Nacional para la mejora de las Condiciones de Trabajo;
5. Una persona o un organismo capacitados en aplicación del artículo R. 241-1-4.

El empresario no puede recurrir a recursos externos más que si los suyos propios son insuficientes.

La presencia del interventor en prevención de los riesgos profesionales esta subordinada a la conclusión de una reunión entre éste y el empresario o el presidente del servicio de salud en el trabajo inter-empresas.

La reunión precisa las actividades confiadas al interventor, las modalidades en que son ejercidas, los medios puestos a su disposición lo mismo que las reglas que garantizan su acceso a los lugares de trabajo y el cumplimiento de sus misiones, especialmente la presentación de sus propuestas, en condiciones que aseguran su independencia.

El acuerdo no puede comportar cláusulas que autorizan al interventor a efectuar actos que sean competencia del médico laboral y, si llega el caso, de los enfermeros situados bajo su autoridad.

El interventor en prevención de riesgos profesionales participa, en un objetivo exclusivo de prevención, de preservación de la salud y de la seguridad de los trabajadores y de mejora de las condiciones de trabajo.

Habilitación de los recursos externos.

La habilitación de las personas u organismos mencionados en 1 y 5 del I del artículo R. 241-1-1 es concedida por un Colegio Regional compuesto de un número igual de representantes de la Caja Regional de Seguro de Enfermedad, de la Asociación Regional para la mejora de las Condiciones de Trabajo y del Comité Regional del Organismo profesional de prevención de obras y trabajos públicos. (Art. R241-1-4 del Código del Trabajo).

La habilitación es otorgada con arreglo a las garantías de independencia y de competencia presentada por la persona o el organismo, de la experiencia adquirida en el dominio de la prevención de los riesgos profesionales y mejora de las condiciones de trabajo y de los medios del que dispone para ejecutar las misiones para que es capacitado.

La habilitación concedida a una persona física no está sometida a renovación.

La habilitación concedida a una persona jurídica tiene una duración de cinco años, renovable.

La retirada de la habilitación puede ser solicitada cerca del colegio competente por el empresario, el presidente del servicio de salud del trabajo inter-empresas, el Comité de higiene, de seguridad y de las condiciones de trabajo, el jurado de empresa o de establecimiento, los organismos de control o el director regional del trabajo, del empleo y de la formación profesional.

El interventor en prevención de los riesgos profesionales tiene acceso a las informaciones relativas a los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores lo mismo que a las medidas y a las actividades de protección y de prevención necesarias para el cumplimiento de sus misiones. (Art. R241-1-6 del Código del Trabajo)

Este derecho de acceso se ejercita en las condiciones que garantizan el carácter confidencial de los datos individuales, lo mismo que la protección de las informaciones.

Los Servicios de Salud en el Trabajo definen las modalidades de la colaboración entre el interventor en prevención de los riesgos profesionales y el médico laboral. (Art. R241-1-7 del Código del Trabajo)

El médico laboral recibe comunicación de las informaciones relativas a la salud en el trabajo recogidas por el interventor.¹³

¹³ [Es evidente la excepcionalidad de los recursos externos y la subordinación a los Servicios de Salud en el Trabajo que son los que tienen la iniciativa profesional en materia de prevención en las empresas]

4.- Elementos susceptibles de ser adaptados a las necesidades de nuestras pequeñas y muy pequeñas empresas.

Servicios de Salud en el Trabajo y la evaluación de riesgos en las pequeñas empresas en Francia.

La aparición del Decreto de 5 de noviembre de 2001 sobre la creación de un documento relativo a la evaluación de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores relanzó el papel de los Servicios de Salud en el Trabajo en la evaluación de riesgos en las pequeñas empresas.

Un repaso al contexto reglamentario y jurídico permite situar la contribución del médico del trabajo en la tarea evaluativa del pequeño empresario.

Con este motivo se celebró un Symposium INRS en Grenoble, el 6 de junio 2002 de cuyas conclusiones extractamos algunos aspectos.

La Evaluación de Riesgos profesionales es una etapa esencial de todo proceso de prevención.

Consiste, no solamente en identificar los riesgos, sino igualmente en atribuirles un valor según criterios propios de la empresa, a fin de clasificarlos con objeto de debatir las prioridades y de ayudar a la planificación de las acciones de prevención.

No se trata, en efecto, de buscar únicamente los peligros, es decir, las propiedades o capacidades intrínsecas por las cuales un producto, un material o un método de trabajo son susceptibles de producir efectos en la salud.

Hay que determinar si hay riesgo, es decir, una probabilidad de afectar a la persona por el hecho de la exposición a estos peligros.

La exposición debe ser estudiada: lugar, duración, circunstancias de exposición, comprensión de las situaciones peligrosas.

Atribuir un valor no significa obligatoriamente una medición científica, en muchos casos una estimación puede ser suficiente.

Esta tarea comporta múltiples facetas, variables en función del tipo de empresas, pero debe respetar varios grandes principios:

- Para ser eficaz necesita una implicación importante del empresario y una participación de las instancias de prevención de la empresa, cuando existen y de todos los asalariados.
- Las herramientas utilizadas deben estar adaptadas a la situación y permitir la autonomía necesaria a la tarea y a la toma de decisiones concernientes a las acciones de prevención a adoptar.
- Para ser pertinente no puede afrontarse más que en base a la observación del trabajo real, en función de la duración, la repetición y el control de la eficacia de la prevención.

En el caso de las más pequeñas que no cuentan con CHSCT ni con interventores de seguridad, el empresario se encuentra solo frente a su obligación de organizar la prevención en el seno de la empresa.¹⁴

¹⁴ [Existen evidentes paralelismos en la situación de las pequeñas empresa en España y Francia si equiparamos, como en la práctica se ha hecho, el Servicio del Salud en el Trabajo Francés con la "Vigilancia de la Salud" con cargo a cuotas que han dado las Mutas en España hasta muy recientemente]

Paradójicamente, los organismos de prevención como los Servicios preventivos de las Cajas Regionales de Seguro de Enfermedad (CRAM) no pueden intervenir con la frecuencia que sería necesaria en estos establecimientos, por su número y su dispersión geográfica.

El rol de los Servicios de Salud en el Trabajo es esencial para la prevención en las pequeñas empresas.

Son a menudo el único contacto de los empleados y empleadores con profesionales de la prevención.

Los servicios de Salud en el trabajo son estructuras de ayuda naturales y legítimas de las empresas para evaluar sus riesgos dado que forma parte de lo que han estado haciendo durante décadas para cumplir su obligación, aunque sin formalizarlas.

Los médicos del trabajo pueden y deben, dentro de su función definida por la ley como exclusivamente preventiva, «evitar toda alteración de la salud de los trabajadores a causa de su trabajo, especialmente supervisando las condiciones de higiene del trabajo, los riesgos de contagio y el estado de salud de los trabajadores» (Art. L.241-2 del Código del Trabajo).

Para cumplir esta misión, el médico desarrollará acciones, de naturaleza diferente, a menudo precisadas por vía reglamentaria.

Estas acciones permiten:

- 1 – Proceder, por si mismo y para los fines de la acción considerada, a un análisis de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
- 2 - Participar, en calidad de consejero de la empresa, en la evaluación de riesgos que incumben al empresario y al CHSCT.

1.- Las diferentes actuaciones del médico del trabajo implican todas un análisis de riesgos que tiene como objetivo determinar las condiciones de un puesto y su entorno para:

- apreciar la adaptación del puesto de trabajo al asalariado,
- juzgar sobre el mantenimiento de la aptitud del trabajador,
- proponer un cambio o una adaptación del puesto,
- determinar los exámenes complementarios que pueden ser necesario practicar.
- asegurar la supervisión médica especial de determinados asalariados y determinar la naturaleza y la frecuencia de los exámenes eventuales a practicar en el marco de esta supervisión especial,
- asegurar la formación sanitaria de los asalariados y llamar su atención sobre los comportamientos a adoptar en función de los riesgos a los que están expuestos,
- aconsejar eventuales vacunaciones no obligatorias pero que pueden ser recomendadas en función de los riesgos en el puesto de trabajo,
- ... entre otros.

Es consultado sobre:

- proyectos de construcción o reforma nuevos,
- lista de puestos que necesitan una formación reforzada en seguridad,
- material de primeros auxilios,
- lista de puestos que requieren disponer de bebidas, etc.

La participación en la evaluación de riesgos que incumbe a otros actores se justifica en su conocimiento de los riesgos y en su misión de consejero en la empresa en especial como miembro de pleno derecho del CHSCT en todo lo concerniente a la mejora de las condiciones de trabajo, la adaptación de los puestos, la protección de los asalariados contra el conjunto de riesgos presentes en la empresa, la higiene general del establecimiento y la prevención y la educación sanitaria.

2.- El medico del trabajo participa, no sólo como consejero, en:

- el estudio de cualquier nueva técnica de producción,
- la formación en seguridad que debe darse a los trabajadores (contenido de las acciones formativas).

Salvo que falte a su deber de consejo, el médico del trabajo debe contribuir a la evaluación de riesgos y al objetivo que persigue: evitar cualquier alteración de la salud de los trabajadores.

La ASMIS (Asociación de Servicios Médicos Inter-empresariales del Soma) propuso un programa de asistencia a la evaluación para los adherentes a un servicio inter-empresarial.

En su estudio se hace una serie de constataciones:

- Existen numerosos recursos documentales pero están concebidos para los profesionales de la prevención y no para los empresarios,
- Es absolutamente necesario no sustituir a este,
- Es preciso favorecer la elaboración de un plan de prevención.

Desde algunas instancias se critica con razón que ofrecer plantillas preelaboradas permite a algunos empresarios "cumplir" con su obligación sólo con poner algunas cruces, pero, evidentemente, quienes quieren eludir sus responsabilidades lo harán igualmente.

Con una u otra ocasión (reformas normativas, congresos, etc) los Servicios de Salud en el Trabajo y los médicos, habitualmente encerrados en la intimidad del consultorio, deben convertirse en recurso privilegiado de las empresas en el ámbito de la prevención primaria.

El servicio de salud en el trabajo es el único ámbito, todas las actividades consideradas, presente en todas las empresas que emplean asalariados.

Cualquier herramienta y actuación de apoyo a la evaluación de riesgos por parte de los médicos del trabajo contribuirá a la eficiencia y operatividad del sistema preventivo ya existente.

Estas constataciones son plenamente trasladables a las pequeñas empresas españolas, que deben contratar obligatoriamente la Vigilancia de la Salud, sea con el Servicio de Prevención de su Mutua (lo más habitual) o sea con cualquier otra empresa autorizada.

La principal diferencia radica en la integración e implicación en la empresa, más profunda en los médicos franceses del trabajo, y una formación e implicación preventiva de estos más amplias y prolongadas.

En cualquier caso supone un buen ejemplo a estudiar y seguir.

La gestión interna de la prevención.

La gestión de la prevención en la empresa, tanto en Francia como en España, adolece de un cierto desorden, en consecuencia ambas administraciones intentan establecer reglamentariamente pautas documentales y metodológicas de actuación.

En Francia la implantación del Documento único de la Evaluación de Riesgos Laborales, introducido a finales de 2001 aún no está implantado, por lo que se ha editado un documento divulgativo y aclaratorio por parte del Instituto Nacional de Investigación y Seguridad ¹⁵ (INRS). (ED 887 marzo 2004)

Preguntas y respuestas sobre el documento único.

En los términos del artículo L.230-2 la obligación general de seguridad que incumbe al empleador debe conducirle a tomar todas las medidas necesarias para asegurar la seguridad y proteger la salud de los trabajadores.

Esta disposición general del Código del Trabajo prevé la puesta en práctica de medidas de prevención, fundadas sobre principios generales que deben ayudar y guiar al empleador en su tarea global de prevención.

Figurando entre los principios generales, la evaluación de riesgos constituye un elemento clave de esta tarea, es el punto de partida y permite, en un entorno en rápida evolución, elegir acciones de prevención y aportar, frente a riesgos determinados, respuestas y soluciones globales y no únicamente «técnicas».

El nuevo artículo R.230-1 del Código del Trabajo introduce una nueva disposición reglamentaria destinada a formalizar esta etapa crucial que es la Evaluación de Riesgos: sus resultados deben transcribirse en un documento único.

No existe un modelo previsto por la reglamentación, además puede utilizarse cualquier soporte, incluido el informático, en cuyo caso debe cumplir la normativa relativa a la informática, los ficheros y las libertades.

¹⁵ [En el ámbito de la prevención de riesgos profesionales, el INRS es un organismo científico y técnico que trabaja, a nivel institucional, con la CNAMTS, los CRAM-CGSS y más puntualmente para los servicios del estado así como para cualquier otro organismo que se ocupe de la prevención de riesgos profesionales. Despliega un conjunto de conocimientos pluridisciplinarios que pone a disposición de todos aquellos que, en la empresa, se encargan de la prevención: gerente de la empresa, médico del trabajo, CHSCT, asalariados. Frente a la complejidad de los problemas, el instituto dispone de competencias científicas, técnicas y médicas cubriendo una gran variedad de disciplinas, todas al servicio del control de los riesgos profesionales. Así, el INRS elabora y difunde documentos referidos a la higiene y la seguridad del trabajo: publicaciones (periódicas o no), carteles, audiovisuales, sitios de internet... Las publicaciones del INRS son distribuidas por los CRAM. Las Cajas regionales de seguro de enfermedad (CRAM) y cajas generales de seguridad social disponen, para participar en la disminución de riesgos profesionales en su región, de un servicio de prevención compuestos de ingenieros-consejeros y controladores de seguridad. Específicamente formados en las disciplinas de la prevención de riesgos profesionales y apoyándose sobre la experiencia cotidiana de la empresa, están en posición de aconsejar y, bajo ciertas condiciones, de apoyar a los actores de la empresa (dirección, médico del trabajo, CHSCT, etc) en la puesta en marcha de actuaciones y herramientas de prevención adaptadas a cada situación. Aseguran la puesta a disposición de todos los documentos editados por el INRS.]

Reglamentariamente no se hace ninguna mención obligatoria de fecha o firma o párrafo particular.

Sin embargo, por razones prácticas evidentes (y en particular de cara a la actualización y seguimiento periódico) es útil fechar cada reactualización.

¿Qué significa: Documento Único?

Sin una definición formal, el objetivo parece orientarse a favorecer:

- Una cierta coherencia, reagrupando, en un solo soporte, los datos derivados del análisis de los riesgos profesionales a los que están expuestos los trabajadores,
- Un aspecto práctico, a fin de reunir, en un mismo documento, los resultados de diferentes análisis de riesgos realizados bajo la responsabilidad del empleador, facilitando así el seguimiento de las actuaciones de prevención en la empresa.

Pero el documento único no implica necesariamente que no exista más que un solo documento por empresa.

Este será el caso de las empresas con un único centro, en las grandes empresas, se crearía uno por centro de trabajo; considerando sobre todo la existencia de CHSCT para considerar un centro de trabajo como diferenciado.

¿En qué condiciones se puede acceder al documento?

En todos los caso estará a disposición de:

- CHCST o de instancias equivalentes,
- de los delegados de prevención,
- del médico del trabajo.

En ausencia de CHSCT o de delegados de personal, el documento se pondrá a disposición de los asalariados expuestos a los riesgos.

En la práctica, y sobre todo en las empresas de menos de once asalariados que no disponen de instancias representativas del personal, el empleador debe organizar un sistema que permita el fácil acceso al documento y a los resultados de la evaluación de riesgos.

El documento se mantiene, a su petición, a disposición de:

- inspector de trabajo o controlador,
- agentes de los servicios de prevención de los organismos de la Seguridad Social,
- organismos profesionales de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo, constituidos en las ramas de actividad de alto riesgo.

¿Quién elabora el documento?

La obligación de transcripción de los resultados de la evaluación de los riesgos incumbe al empleador (o a su delegatario de poder en la materia).

Sólo él es responsable del documento, incluso si confía su realización a un encargado de seguridad o a cualquier otra persona que estime competente para hacerlo.

¿Quién participa en la realización del documento único?.

El reglamento no prevé que el empleador pueda asociar a nadie a la realización del documento único, pero nada le impide recurrir a todos los recursos que considere útiles, sin que esta colaboración afecte al principio de su responsabilidad en la elaboración del documento único.

Podrá recurrir a:

1.- El CHSCT, que tiene por misión general velar por la protección de la salud y la seguridad de los asalariados así como a la mejora de las condiciones de trabajo (Art. L.236-2 del Código del Trabajo).

El análisis de riesgos, a que debe proceder el Comité en el ejercicio de su misión, podrá aportar informaciones que contribuyan a la evolución de los riesgos profesionales del empleador y, de forma más general, las competencias de los miembros del CHSCT, su conocimiento del terreno y de los puestos de trabajo pueden constituir elementos útiles para esta evaluación de riesgos.

En ausencia de CHSCT, los delegados de personal, investidos de las mismas misiones que los miembros del Comité, pueden ayudar útilmente a la redacción del documento.

2.- El médico de trabajo, consejero del empleador, los asalariados, de los representantes del personal, especialmente en lo que concierne a la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa, la protección de los asalariados contra el conjunto de daños y contra los riesgos de accidente de trabajo o de enfermedades profesionales.

En razón de su función de consejo y de las diferentes acciones que desarrolla en la empresa: visitas de locales, participación en las acciones de formación en seguridad, consultas sobre adecuaciones nuevas o modificaciones de equipamiento de trabajo, etc. y de su conocimiento de los puestos de trabajo y de los individuos, su participación en la realización del documento puede ser apropiada.

3.- Cualquier organismo exterior, de asesoramiento, de formación, etc. que tenga competencias para ayudarle en la realización del documento único.

Contenido del documento.

Los resultados de la evaluación de riesgos; que comporta un inventario de riesgos identificados en cada unidad de trabajo de la empresa o centro de trabajo.

La circular aporta algunas precisiones en cuanto a la noción de inventario y conduce a definir la evaluación de riesgos en dos etapas:

- 1.- Identificar los peligros.¹⁶
- 2.- Analizar los riesgos (resultado del estudio de condiciones de exposición de los trabajadores a estos peligros).

El documento único debe incluir, al menos, el resultado de este análisis en dos etapas.

La evaluación de riesgos así formalizada no representa un fin en sí, si no que debe constituir el punto inicial de la tarea de prevención.

El documento concebido para satisfacer la nueva exigencia reglamentaria, debe servir para satisfacer las necesidades de la empresa y ser útil en la definición de un plan de acción en prevención.

¹⁶ El peligro es la propiedad o capacidad intrínseca de un equipo, de una sustancia, de un método de trabajo, de causar un daño para la salud de los trabajadores.

CONCLUSIONES PRELIMINARES.

El estudio de la legislación preventiva de dos países puede ser suficiente para especialistas en derecho de cara a encontrar diferencias significativas y matices importantes.

A quienes no lo somos nos resulta suficientemente compleja la legislación del nuestro y sus peculiaridades de aplicación, por lo que adentrarnos en un trabajo comparativo puede ponernos en una situación difícil, cuando no ridícula al dejar en evidencia nuestra ignorancia.

Partiendo de una Directiva Marco homogeneizadora se puede esperar que las distintas legislaciones se aproximarán mucho y, en consecuencia, la práctica de la gestión preventiva en las empresas seguirá pautas similares.

Constatamos, no obstante, que las Comunidades Autónomas hacen un desarrollo muy diverso de una única normativa nacional que no pueden modificar y que, por otro lado, el cumplimiento general es parcial en aspectos importantes como ha sido el caso de la Vigilancia de la Salud en España.

Estos precedentes nos hacen dudar, por analogía, del grado de cumplimiento real de la norma en Francia, por lo que la analizamos, así como algunos documentos de organismos relacionados con el tema, con cierta reserva y centrándonos en aspectos que pueden ser materia de reflexión, más que de comparación.

A grandes rasgos se tocan:

- 1.- *La delegación de poder y "responsabilidades" preventivas en la empresa.*
- 2.- *La indemnización vía recargo del accidente causado por falta de medidas.*
- 3.- *La participación a través de los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo. (CHSCT).*
- 4.- *El papel de los Médicos del Trabajo a través de los Servicios de Salud en el Trabajo.*
- 5.- *La gestión mediante recursos internos-externos de la prevención en la empresa.*
- 6.- *La Inspección de Trabajo y la estructura administrativa de apoyo a la prevención.*

1.- La delegación de poder y "responsabilidades" preventivas en la empresa.

Este tema es fundamental y, en su vertiente de responsabilidades, fuente de preocupación creciente entre los profesionales del sector en España.

¿Cómo se establecen las competencias reales de los diversos sujetos que pueden relacionarse con la prevención en la empresa?.

Se trata de los directivos de la empresa que no son propietarios de la misma, de trabajadores designados con distintos grados de responsabilidad, de los recursos preventivos, técnicos del servicio de prevención (propio o ajeno, incluido el de Mutuas), médicos del Servicio de Vigilancia de la Salud, coordinadores de seguridad en obra, etc.

La poca experiencia en materia de prevención de los jueces civiles y penales genera confusión y temor, además de dificultades para poder asegurar las responsabilidades derivadas.

Sentencias contradictorias, cuando no aberrantes para la opinión pública, nos sitúan muy lejos de la práctica francesa, donde una larga jurisprudencia ha asentado algunos conceptos:

- La delegación debe ser precisa y limitada.
- La no delegación por parte del empresario puede ser interpretada en algunos casos como negligencia culpable.
- El delegatario debe estar informado y formado y ser consciente de que asume las responsabilidades del empleador.¹⁷
- El delegatario debe de disponer de medios y autoridad reales y suficientes para considerársele responsable.

Además de aplicar esos mismos criterios, los profesionales especializados que trabajan en Servicios de Prevención como médicos o técnicos, deberían conseguir que fuese el servicio contratista el que asegurase su responsabilidad profesional en el cumplimiento de las tareas y consignas que se les dan.

Ante la falta de un colegio profesional será la negociación colectiva sectorial la que generalice este proceso.

Respecto a los trabajadores de plantilla de las empresas a los que se les asignen tareas preventivas, del tipo que sean, sería positivo establecer por sectores estas funciones y recogerlas en el perfil laboral del puesto, así como la formación necesaria y la compensación económica correspondiente, a normalizar a través de la negociación colectiva sectorial.

2.- La indemnización vía recargo por accidente causado por falta de medidas.

Es un elemento de sanción-indemnización que compartimos también en España.

Poco utilizado aquí, porque es a propuesta del inspector de trabajo, que sólo llega a los accidentes muy graves o mortales.

El recargo supone entre un 30 y un 50% de la prestación correspondiente y no es asegurable, con el agravante de que a partir de una estimación por parte de la Seguridad Social, debe pagarse a esta de una sola vez, con lo que puede producirse la descapitalización de la empresa tras un accidente grave.

En Francia son más flexibles: este recargo puede ser "negociado" y sólo es inmediatamente exigible cuando se produce la venta o cierre de la empresa.

El carácter ejemplarizante se añade con la posibilidad de una sanción administrativa a aquellas empresas que han asegurado esta contingencia, destinada al fondo nacional para la prevención, lo cual parece más acertado que el sistema de Caja Única hispano.

Llama la atención el afán recaudatorio de nuestra administración y el efecto demoledor que puede producir en algunos pocos casos.

Sería más útil si pudiese aplicarse en una escala más universal y a la vez menos agresiva: ¿Por qué no se impone de oficio a todos los accidentes de trabajo con baja ocurridos en las empresas que superan las tasas medias de siniestralidad en su sector?.

Es un colectivo conocido y reincidente en muchos casos, y no sería necesaria la intervención "in situ" del inspector, que contaría con la colaboración de las autoridades laborales competentes y de sus técnicos.

¹⁷ En nuestro caso la responsabilidad intenta repartirse judicialmente entre todos los agentes relacionados directa o indirectamente con el accidente o daño producido, buscándose la compensación económica actuando contra el más fuerte económicamente.

Tampoco sería imposible jurídicamente un aseguramiento y periodicidad de los pagos que se derivasen de un uso más racional de este mecanismo compensatorio-sancionador.

De este modo se indemnizaría el daño producido, por el causante en la medida y proporción en que se produce, reduciendo por otro lado la ventaja competitiva en el mercado de los incumplidores.

3.- La participación a través de los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo. (CHSCT).

La tradición sindical y participativa en Francia es muy anterior a la española, lo que hace que normas similares tengan resultados distintos.

Pese al parecido legal de fondo, se pueden señalar algunos elementos interesantes de la norma francesa:

- El Comité analiza (evalúa) riesgos y condiciones de trabajo como parte natural de su función.
- Realiza tantas inspecciones regulares programadas como reuniones ordinarias se realizan.
- Investiga accidentes de personal propio y ajeno en su centro de trabajo.
- Puede dirigirse a empresas vecinas que afecten a sus representados.
- Se reúne, a petición de dos miembros, tras todo accidente grave o potencialmente grave.
- Puede recurrir (en algunos casos) a peritos externos pagados por la empresa.
- Su opinión sobre el informe y programa anual es transmitido para su información al Inspector de Trabajo.
- Es necesaria el acta de la reunión del Comité (sobre el programa e informe citados) para poder optar a trabajos con la administración o a subvenciones.
- Donde existen médicos del trabajo, estos participan obligatoriamente en el Comité.
- El Inspector de Trabajo es informado de todas las reuniones del CHSCT y puede asistir.

Algunas de estos mecanismos de actuación mejorarían mucho la eficacia y utilidad preventiva de nuestros Comités.

4.- El papel de los Médicos del Trabajo a través de los Servicios de Salud en el Trabajo.

En España la Disposición Adicional Segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales extingue la Organización de los Servicios Médicos de Empresa integrando sus estructuras y funciones orgánicas en la administración sanitaria general a finales de 1995, no siendo hasta 2002 cuando empieza a hacerse efectiva la obligatoriedad de la Vigilancia de la Salud sustituida y desvirtuada, mientras tanto, con los reconocimientos con cargo a cuotas de las Mutuas.

En Francia, sin embargo, se mantiene la estructura tradicional de los Servicios de Salud en el Trabajo con competencias más amplias, presentes en nuestra norma, pero muy lejos de aplicarse habitualmente.

El médico del trabajo puede evaluar puestos y condiciones de trabajo y proponer medidas de movilidad o transformación de puestos de trabajo que en caso de desacuerdo del empresario resuelve el Inspector.

También tiene precedencia sobre cualquier recurso externo en materia preventiva que el empresario pueda utilizar.

Como colectivo con iniciativa se postulan para ser sujetos activos en la evaluación y gestión (documento único de la evaluación) de la prevención en la empresa, en particular la más pequeña donde no alcanzan otros recursos preventivos del sistema.

La injustificada demora en exigirse la Vigilancia de la Salud en España ha marginado al colectivo médico en el conjunto de la acción preventiva, que queda preferentemente en manos de técnicos vinculados a otros ámbitos (ingenieros, aparejadores, graduados sociales, psicólogos, etc.), lo que se refuerza con la externalización de la gestión a través de Servicios de Prevención Ajenos "multidisciplinarios" con un sistema de prioridades ya definidas.

En consecuencia, el papel de apoyo a las muy pequeñas empresas que en Francia quieren desempeñar desde el área médica, aquí camina por mecanismos indirectos de promoción y formación claramente ineficientes hasta el momento.

Todo lo cual enlaza con el punto siguiente relativo a los recursos de gestión de la prevención en la empresa.

5.- La gestión mediante recursos internos-externos de la prevención en la empresa.

En Francia el empresario no puede recurrir a recursos externos más que si los suyos propios son insuficientes y, en este caso, hay toda una estructura pública de apoyo que desarrolla esa labor.

Sólo en última instancia, a menudo a propuesta del CHSCT o del Inspector, se recurre a profesionales privados que pueden ser personas físicas o jurídicas.

En España se ha cerrado el paso al ejercicio liberal de los profesionales, forzándose a contratar un Servicio de Prevención incluso en empresas a las que, por su dimensión o bajo riesgo, les resulta superfluo y oneroso.

Nada en la ley justifica esta práctica, pudiéndose perfectamente llegar a las pequeñas empresas (hasta 6 trabajadores) no incluidas en el anexo I del RSP como asesores externos. En colaboración con los Servicios de Vigilancia de la Salud, como técnicos individuales cualificados, principalmente en gestión que es donde más carencias presentan estas empresas (cuyos propietarios no suelen ser empresarios, sino oficiales de su especialidad), facilitarían la prevención como algo "natural" y próximo.¹⁸

La auditoria obligatoria para empresas de más de 6 trabajadores que no contraten un Servicio de Prevención Ajeno, independientemente de los riesgos presentes, hace que, por su alto coste, pocas empresas creen servicios de prevención propios o gestionen con recursos internos la prevención.

Esta clara y forzosa externalización conlleva un problema evidente de desentendimiento y no integración en la estructura de la empresa de las tareas preventivas.

¹⁸ En cualquier caso no resultaría tan sencillo en la medida en que la titulación como especialista en prevención es fácil de obtener y hay una gran cantidad de prevencionistas que sólo lo son de título, eso sí, incluso en tres especialidades. Además todos estos autónomos y pequeños empresarios son un mercado cautivo de gestores y asesores legales que ya actúan con mayor o menor rigor en este campo.

El Servicio de Prevención Externo se suele limitar a tareas asesoras y de medición técnica, no implicándose en la aplicación de las medidas correctoras y preventivas necesarias, lo que crea un conflicto de competencias (por omisión).

Como el Informe Durán y otros estudios han defendido, los mecanismos administrativos de control de los Servicios de Prevención no han sido suficientes para garantizar su eficiencia, en especial cuando el mercado se ve distorsionado por la actuación de las Mutuas como tales con recursos públicos.

Puede decirse que la implantación real es baja, formal e ineficaz en relación con la inversión pública y privada realizada.

6.- La Inspección de Trabajo y la estructura administrativa de apoyo a la prevención.¹⁹

La Inspección de Trabajo, tanto en Francia como en España parecen ser el último baluarte para garantizar la aplicación de la ley.

Con estructuras más o menos complejas y diversificadas, en ambos casos actúan sobre las empresas bajo la amenaza de sanción.

Un elemento importante que diferencia ambos sistemas es la posibilidad para el Inspector francés de obligar a las empresas a someterse a Organismos de Control Técnico de Conformidad pagando su coste.

El dictamen resultante se puede utilizar por el Inspector para fundar sus actuaciones, lo que simplifica su trabajo y reduce la necesidad del dominio de múltiples especialidades, dándole además un mecanismo de "sanción" preventiva añadida.

Por otra parte el nivel de discrecionalidad es mayor en cuanto a la aplicación de la ley, y su conocimiento e información sobre la empresa es más amplio gracias a los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo y los médicos del Trabajo.

En España aún se tiene dificultades para coordinar las actividades del personal de las administraciones laborales autonómicas y la Inspección de dependencia estatal.

¹⁹ Ver anexo a continuación.

ANEXO: SISTEMA DE INSPECCION DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO EN FRANCIA.

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO En Francia En 2001
LAS CIFRAS CLAVE Informe a la OIT
Ministerio de Asuntos Sociales, Trabajo y Solidaridad.

Este documento tiene por objeto describir sucintamente el sistema francés de inspección de la legislación del trabajo presentando:

- El sistema de Inspección de Trabajo en su conjunto;
- Los organismos que concurren, con la Inspección de Trabajo, a la aplicación de la legislación del trabajo.

SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.

Todos los empresarios no dependen del sistema de Inspección de Trabajo en el sentido del Convenio nº 81 de la Organización Internacional del Trabajo y aquellos que dependen, no están todos controlados por el servicio de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

- Reglas de sujeción al sistema de Inspección de Trabajo;
- Diferentes servicios de Inspección de Trabajo o servicios asociados a la Inspección de Trabajo.

1 Sujeción al sistema de Inspección de Trabajo.

La Inspección de Trabajo tiene la misión de controlar la aplicación de la legislación del trabajo por los empresarios que emplean trabajadores en las condiciones de derecho privado.

En su mayoría, estos empresarios son:

- personas físicas y jurídicas de derecho privado que emplean asalariados: empresas agrícolas, industriales, comerciales, asociaciones etc.;
- personas jurídicas de derecho públicos que ejercen actividades industriales y comerciales y que ocupan trabajadores bajo un régimen de derecho privado.

Los asalariados de derecho privado ocupados por los empresarios que no entran en el campo de aplicación de la legislación social y en particular del Código del Trabajo dependen del control ejercitado por la Inspección de Trabajo.

Generalmente, la legislación del trabajo rige las condiciones de empleo y de trabajo, las relaciones contractuales, las relaciones colectivas, los salarios, el empleo, la formación profesional o la salud y la seguridad en el trabajo.

1-1 Trabajadores dependientes del sistema de Inspección de Trabajo.

Los asalariados ocupados en las condiciones de derecho privado por los empresarios sometidos a la legislación del trabajo eran, en 2000, más de 16 500 000, sobre una población, activa de 26 millones de personas.

Representaban el 88,7% de la población activa ocupada, por encima de la media en la unión europea que se halla al 84,2%.

1-2 Trabajadores no dependientes del sistema de Inspección de Trabajo.

Los funcionarios y el personal de derecho público del estado, de las colectividades territoriales y de la función pública hospitalaria están regidos, para sus condiciones de empleo, por estatutos reglamentarios.

Los litigios nacidos de la aplicación de estos estatutos son competencia del juez administrativo.

Los agentes contractuales de derecho privado pueden beneficiarse con ciertas disposiciones del Código del Trabajo sin por eso depender del control de la Inspección de Trabajo.

La prevención de los riesgos profesionales en las administraciones del estado y las colectividades territoriales lo mismo que en sus establecimientos de carácter administrativo se someten a las disposiciones del título III del libro II del Código del Trabajo relativo a la higiene, la seguridad, y las condiciones de trabajo.

La Inspección de Trabajo no es sin embargo competente, siendo la aplicación de estas disposiciones obligatoria por un texto ajeno al Código del Trabajo.

Las funciones de inspección en materia de higiene y de seguridad son aseguradas por los funcionarios designados por los ministros, las direcciones de los establecimientos públicos administrativos, o las autoridades territoriales.

En situaciones excepcionales, los agentes de la Inspección de Trabajo pueden intervenir en condiciones concretas.

La prevención de los riesgos profesionales del personal civil y militar del Ministerio de Defensa y de sus organismos es regido por el decreto 85-755 del 19 de julio 1985, relativo, a la higiene, a la seguridad del trabajo y a la prevención al Ministerio de Defensa.

El control de la aplicación de estas reglas es competencia de la Inspección de Trabajo de los ejércitos.

Los funcionarios y agentes que ejercen las funciones de inspección en materia de higiene y de seguridad en los establecimientos de las personas públicas susodichas no interviene en el marco del Convenio nº 81 y no disponen de ningún poder de coerción.

Los funcionarios y otros agentes públicos se repartían:

- Función pública del estado, Ministerios civiles, defensa y establecimientos públicos nacionales salvo empresas públicas: 2 547 600, al 31 de diciembre 1999, excepto 299 400 agentes de Correo y 148 400 docentes de la enseñanza particular bajo contrato;
- Función pública territorial: 1 435 400, al 31 de diciembre 1999;
- Función pública hospitalaria: 842 800, al 31 de diciembre 1999.

2 Servicios de Inspección de Trabajo y servicios encargados de Inspección de Trabajo.

La Inspección de Trabajo es asegurada, para las actividades o las categorías de asalariados expresamente designadas, por los servicios especializados y para todos los demás establecimientos sometidos, por la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo (IT trabajo).

Esta última es más importante por el número de los establecimientos sometidos y de los agentes de control: 1 230 registradores e inspectores del trabajo para 14 862 000 asalariados y 1 497 000 establecimientos, o alrededor de 88,2 % de los asalariados y el 85,6% de los establecimientos sometidos al sistema de Inspección de Trabajo.

Esta situación se explica por la especificidad de ciertos sectores profesionales y el hecho de que las actividades particularmente peligrosas y/o complejas han sido sometidos al control técnico de su administración de tutela.

Los servicios especializados son la Inspección de Trabajo del empleo y de la política Social Agrícola (ITEPSA), la Inspección de Trabajo de transportes, la Inspección de Trabajo marítimo, las direcciones regionales de Industria y de Investigación y la Inspección de Trabajo en los ejércitos.

Los agentes de control de todos estos servicios ejercen sus funciones en el marco del Convenio n° 81 de la Organización Internacional del Trabajo referente a la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio o del Convenio n° 129 referente a la Inspección de Trabajo en la agricultura.

Los inspectores y registradores de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, de la Inspección de Trabajo de transportes y de la Inspección de Trabajo, del empleo y de la protección social agrícolas pertenecen, respectivamente, al cuerpo interministerial de los inspectores del trabajo y al cuerpo interministerial de registradores del trabajo, aunque cada uno de los servicios depende de su Ministerio.

Sus condiciones de reclutamiento, de carrera y de traslado es común.

Con excepción de los agentes de la Inspección de Trabajo marítimo, los funcionarios de las direcciones regionales de industria y de Investigación y de la Inspección de Trabajo en los ejércitos hacen función de inspectores del trabajo, a menudo a tiempo parcial.

2-1 ITEPSA.

La Inspección de Trabajo, del empleo y de la protección Social Agrícola (ITEPSA) controla a los empleadores de afiliados a la Mutualidad Social Agrícola, que es el organismo de gestión de la protección social y familiar del conjunto de los explotadores y de los asalariados agrícolas.

Los asalariados afiliados a la mutualidad Social Agrícola son los ocupados:

- en las explotaciones de cultivo y de ganadería,
- en las explotaciones de conchyliculture y de piscicultura,
- en trabajos forestales,
- por los artesanos rurales,
- por las empresas de trabajos agrícolas,
- como guardamontes, guarda-pesca, guardabosques, jardineros y guardas de propiedades,
- por los organismos de mutualidad agrícola, las cajas de crédito agrícola mutuo, las Cámaras Agrarias, las cooperativas agrícolas,
- como cuerpo docente en establecimientos de enseñanza y formación profesional agrícola.

Además de sus tareas de control de la aplicación de la legislación del trabajo, el ITEPSA, ejerce la tutela y el control de las cajas de Mutualidad Social Agrícola.

Estos servicios participan igualmente en las acciones de promoción y de desarrollo del empleo asalariado agrícola.

En 2001, dependían del ITEPSA:

- 190 958 empresarios;
- 1 521 856 asegurados de que 602 744 asegurados activos, en el equivalente de jornada completa

A 31 de diciembre 2001, este servicio disponía de:

- 206 inspectores del trabajo;

- 141 registradores del trabajo;
- 425 agentes administrativos o técnicos regionales de prevención (TRP).

2-2 Inspección del trabajo de transportes.

La Inspección de Trabajo de transportes supervisa las empresas y establecimientos de transportes públicos sometidos al control técnico del Ministerio de transportes.

Se trata de las empresas:

- del transporte ferroviario, del transporte urbano, del transporte por carretera de viajeros y de mercancías y de las actividades auxiliares;
- de los remotes;
- de las sociedades de autopistas;
- de recogida de basura;
- del transporte aéreo y de las zonas aeroportuarias;
- de la navegación interior y de puertos y fluviales;
- de los puertos marítimos desde el año 2000.

Entre estas empresas, se encuentran unidades importantes como la Sociedad Nacional de Ferrocarriles Franceses, alrededor de 180 000 asalariados, la red autónoma de transportes parisienses, alrededor de 45 000 asalariados, Air France con 48 500 asalariados, o Aeropuertos de París, alrededor de 8 100 asalariados.

Estas empresas reagrupaban, al 31 de diciembre 2001, 1 009 326 asalariados.

A esta fecha, la Inspección de Trabajo de transportes contaba a 456 agentes:

- 128 agentes de categoría superior: 1 inspector general, 125 agentes del cuerpo interministerial de la Inspección de Trabajo y 2 médicos inspectores;
- 103 registradores del trabajo del cuerpo interministerial de registradores del trabajo;
- 40 secretarios administrativos de categoría B;
- 185 agentes de secretaría; o un total de 456 agentes.

2-3 Inspección del trabajo marítimo.

Ha sido creada en 1999, por el decreto n° 99-489 del 7 de junio de 1999.

Asegura el respeto de la legislación del trabajo marítimo en beneficio de los marineros del comercio, de las pescas marítimas, de los cultivos marinos y deportiva y de placer.

Participa también en el control de las reglamentaciones aplicables a las tripulaciones de navíos extranjeros haciendo escala en un puerto francés en calidad del control del estado del puerto (Memorándum de París).

Está compuesta de inspectores y de registradores del trabajo marítimo, dependiendo del Ministerio correspondiente.

En cuanto al control de las disposiciones relativas al régimen de trabajo de los marineros a bordo de los navíos con pabellón francés, es asegurado por el Centro de Seguridad de Navíos.

2-4 DRIRE

Las direcciones regionales de Industria, de la Investigación y del Medioambiente (DRIRE) controlan las obras de producción, de transporte o de distribución de energía, sometidas a un control, técnica.

Se trata especialmente:

- de las centrales térmica clásicos y nucleares;
- de las ordenaciones hidroeléctricas;
- de las líneas a muy alta tensión, alta y media tensión y postes de transformación HTB/HTA incluye en la red de alimentación general;
- de las obras de almacenamiento en superficie o subterráneos de transporte y de distribución de gas.

Su control se ejercita también sobre las empresas exteriores que construyen estas obras y sobre quienes aseguran el mantenimiento.

Cincuenta ingenieros de los DRIRE participan a tiempo parcial en esta misión de inspección.

2-5 Control general de los ejércitos.

La Inspección de Trabajo en los ejércitos y la inspección de las instalaciones clasificadas para la protección del entorno tienen como objetivo asegurarse que las medidas que protegen la salud humana son aplicadas dentro del Ministerio de Defensa.

Tienen un papel distinto pero complementario. Aseguran los poderes de control y de policía administrativa del ministro de la defensa.

Independientes de la jerarquía del Ministerio, controlan:

- la aplicación de las reglas relativas a la higiene, a la seguridad y a la salud de los personales civiles y militares del Ministerio de la defensa;
- las empresas u organismos de derecho privado que efectúan de los trabajos en los establecimientos independientes de la defensa nacional en que el interés de la defensa nacional se opone a la introducción de agentes extranjeros en el servicio;
- las 8 824 instalaciones clasificadas para la protección del entorno del Ministerio de la defensa que están sometidas al derecho común de las instalaciones clasificadas.

Poseen una competencia territorial nacional.

Al 31 de diciembre 2001, la Inspección de Trabajo en los ejércitos disponía de 12 inspectores y la inspección de las instalaciones clasificadas de 11 inspectores.

El Ministerio de la defensa contaba entonces con 346 871 militares y 93 523 personales civiles.

ORGANISMOS CURRENTES CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Se trata esencialmente de las jurisdicciones arbitrales y de los organismos que participan, con la Inspección de Trabajo, en la prevención de los riesgos profesionales.

El papel de los representantes del personal, delegados sindicales, delegados del personal, miembros de los comités de empresas y de los comités de higiene y de seguridad que se ejercita en el interior de las empresas no es abordado aquí, aunque sea en realidad y según la carta y el espíritu de la legislación social absolutamente determinante.

1 Jurisdicciones arbitrales.

Los Consejos de Árbitros o mediadores tienen por papel esencial tratar los litigios individuales relativos a la aplicación de los contratos de trabajo. Concilian las partes o intervienen por vía judicial.

Actúan sobre:

- la causa real de los despidos de los asalariados no investidos de un mandato representativo, que hayan sido pronunciados por motivo económico o no económico,
- el fundamento de las sanciones de la naturaleza que sean, impuestas por el empresario a los asalariados.
- el respeto de las disposiciones convencionales aplicables a las empresas.

En estos dominios, con algunas excepciones, los árbitros o mediadores son los únicos que tienen competencias para imponer una decisión, la Inspección de Trabajo no tiene ningún poder de coerción, aunque aporte informaciones y asesoramiento.

El Consejo de Árbitros o mediadores es una jurisdicción especializada, de primera instancia, compuesta de un número igual de empresarios y de asalariados elegidos directamente por los asalariados y los empresarios.

Su actuación es gratuita y no necesita la asistencia de un abogado.

2 Organismos participantes, con la Inspección de Trabajo, en la prevención de riesgos profesionales.

La relación que sigue no es exhaustiva; menciona sólo administraciones u organismos con los que los servicios de Inspección de Trabajo cooperan habitualmente.

2-1 Inspección de los establecimientos clasificados.

La inspección de las instalaciones clasificadas ejerce una misión de policía ambientalista cerca de los establecimientos industriales y agrícolas.

Francia cuenta con alrededor de 600 000 establecimientos clasificados.

Unos 65 000 de los que 21 000 son ganaderías, presentan un nivel de riesgo que necesita una autorización previa.

Esta misión de servicio de público, definida por la ley, mira a prevenir y a reducir los peligros y los daños vinculados a estas instalaciones para proteger las personas, el entorno y la salud pública.

La inspección de los establecimientos clasificados y los servicios de Inspección de Trabajo persiguen pues fines complementarios.

Las decisiones individuales son tomadas, bajo la autoridad del Ministerio de medioambiente, por el gobernador civil de departamento, asistido de los servicios de la inspección de las instalaciones clasificadas. Los inspectores - ingenieros, técnicos, veterinarios - son agentes del estado juramentados trabajando principalmente en las direcciones regionales de Industria, de Investigación, y de Medioambiente, DRIRE, y las direcciones departamentales de los servicios de veterinarios (DDSV).

Eran 836 en 2001 en el equivalente a jornada completa.

Tienen por tarea:

- comprobar que los explotadores - industriales, artesanos, agricultores, colectividades- respetan las reglamentaciones vigentes y asumen plenamente sus responsabilidades;
- proceder a la instrucción de las encuestas de autorización;

- visitar los establecimientos y aseguran diferentes controles de las instalaciones clasificadas;
- proponer sanciones administrativas al gobernador civil y penales al procurador en caso de infracción.

2-2 ANACT.

La agencia para la mejora de las condiciones de trabajo (ANACT) es un establecimiento público de carácter administrativo situado bajo la tutela del Ministerio de Trabajo.

Su consejo de administración comprende en número igual de los representantes de los sindicatos de asalariados y de empresarios más representativos al plano nacional, de los representantes de la administración y personas calificadas.

Según las disposiciones del Código del Trabajo, tiene para objeto emprender y favorecer toda acción tendiendo a mejorar las condiciones de trabajo especialmente en los dominios de la organización y del tiempo de Trabajo, del entorno físico del trabajador y de la adaptación de los puestos y lugares de trabajo, la participación de los asalariados en la organización del trabajo, los métodos de estudio y de apreciación de las condiciones de trabajo.

A este fin, está encargada en particular de reunir y difundir la información útil, de organizar encuentros, coordinar y suscitar investigaciones, de incitar a los constructores a concebir máquinas y edificios industriales adaptados, de aportar su competencia a las acciones de formación, de suscitar y de alentar el desarrollo de operaciones y experiencias en los servicios de públicos y las empresas, especialmente suministrando informaciones y dando la posibilidad de consultar a los peritos.

Coordina una red de asociaciones Regionales para la mejoría de las Condiciones de Trabajo (ARACT) asistidas y orientadas de manera paritaria por los representantes de las organizaciones de empresarios y de trabajadores representadas en el Consejo de administración del ANACT.

Estas asociaciones participan en las misiones del ANACT actuando cerca de los destinatarios lo mismo que contribuyendo a la animación de redes.

En 2001, el número de asalariados en el ANACT era de 81 y de 186 en los ARACTs.

2-3 Dirección de los riesgos profesionales de la Caja Nacional del Seguro de Enfermedad, CNAMTS, y servicios de prevención de las Cajas Regionales de Seguro de Enfermedad (CRAM) y de las Cajas Generales de Seguridad Social (CGSS).

La seguridad social asegura desde 1946 a la mayoría de los empresarios contra los riesgos de accidente del trabajo y de enfermedad profesional.

Su financiación se nutre de los fondos nacionales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los comités técnicos nacionales constituidos por sectores de actividades tienen competencias para elaborar recomendaciones, facilitando la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias.

Lo mismo que los comités técnicos regionales de las cajas regionales de seguro de enfermedad pero los textos adoptados son aplicables sólo a los establecimientos de su ámbito territorial.

Los agentes, a 31 de diciembre 2001 eran 265 ingenieros consultores y 491 registradores de seguridad de los, servicios de prevención, tienen el derecho de proceder a todas las pesquisas que consideren útiles sobre las condiciones de higiene y de seguridad.

Poseen medios de incitación y poderes de conminación.

En caso de incumplimiento por la empresa, puede ser impuesto un recargo de la cotización por el Comité Técnico Regional.

La colaboración entre la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y los servicios de prevención y especialmente el intercambio sistemático de informaciones sobre las actas efectuadas en los establecimientos visitados en materia de salud y de seguridad en el trabajo son previstos por el código de la seguridad social, artículo L 422-3.

Con cada Director Regional, de Trabajo existe un Comité Regional de Coordinación con el fin de asegurar un enlace permanente entre los servicios de la Inspección de Trabajo, los de la Dirección Regional de la Seguridad Social y los de la Caja Regional de Seguridad Social en prevención.

2-4 INRS.

El instituto nacional de Investigación y de seguridad (INRS), fue creado en 1947 bajo la égida de la Caja Nacional de Seguro de Enfermedad de los Trabajadores Asalariados (CNAMTS).

Es administrado por un consejo de administración paritario: 9 representantes de los empresarios, 9 representantes, de los sindicatos de asalariados.

Su presupuesto procede casi totalmente de los fondos nacionales de prevención de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Cuenta con unas 667 personas cubriendo gran variedad de disciplinas: acústica, ventilación, electricidad, informática, electrónica, automatismos, epidemiología, química, toxicología, biología, fisiología, ergonomía, productividad, ingeniería, hidráulica, seguridad de sistemas, etc.

Su misión primera es contribuir por todos los medios apropiados a la mejoría de la salud y de la seguridad en el trabajo lo mismo que a la prevención de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Ejerce sus actividades en beneficio de las empresas del régimen general de todas las ramas de actividad (metalurgia, química, construcción y obra pública, transportes, servicios) a partir unos necesidades expresadas por la Caja Nacional de Seguro de Enfermedad de los Trabajadores Asalariados (CNAMTS), los servicios de prevención de las cajas regionales de seguro de enfermedad (CRAM), los representantes sociales, los médicos laborales, los inspectores del trabajo...

Ayuda sobre el terreno a resolver los problemas de prevención efectuando actividades de asistencia, de información y de formación.

Desarrolla conocimientos nuevos, transformando los conocimientos en recursos prácticos, actividad de estudios y de investigaciones y edita numerosas publicaciones cada año: 120 publicaciones científicas, 70 documentos prácticos, 2 millones de ejemplares de folletos, etc.).

Materiales utilizados cotidianamente por la Inspección de Trabajo la cual, por otro lado, puede recurrir directamente a sus técnicos.

2-5 OPPBTP.

El Organismo Profesional de Prevención de Construcción y Obras Públicas (OPPBTP) ha sido creado por una orden del ministro cargado del trabajo del 9 de agosto de 1947.

La misión correspondiente al organismo es "Contribuir a la promoción de la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales lo mismo que a la mejoría de las condiciones de trabajo en las empresas adherentes".

Concretamente, el OPPBTP:

- analiza las condiciones de trabajo y las causas técnicas de los riesgos profesionales;
- suscita iniciativas de los profesionales que tengan en cuenta la seguridad en los procedimientos de fabricación;
- propone a los poderes públicos todas las medidas dictadas por la experiencia en el terreno;
- realiza acciones de información y de consejo en materia de prevención para los afiliados;
- contribuye a la formación en seguridad;
- edita numerosas publicaciones temáticas y la revista mensual "Prevención BTP".

Los recursos financieros del organismo son aseguradas por una cuota obligatoria del 0,11% sobre la cotización de los salarios de los trabajadores empleados por las empresas adherentes, completadas por recursos propios.

El OPPBTP es una estructura administrada paritariamente por las Organizaciones Profesionales y las Organizaciones Sindicales de asalariados, representantes del Ministerio de Trabajo y de la Caja Nacional de Seguro de Enfermedad (CNAM), un representante de los médicos y el secretario general.

El organismo esta compuesto de un Comité nacional y de 11 comités regionales. Emplea 300 colaboradores.

El OPPBTP desarrolla un conjunto de acciones que van de la observación de los puestos de trabajo (MAECT) a la gestión de empresas de seguridad, contratos de mejora, pasando por la evaluación de los riesgos de la empresa (MAEVA-BTP), poniendo a la disposición de la profesión los "barómetros" coyunturales cubriendo el conjunto de Francia.

Las relaciones con la Inspección de Trabajo están institucionalizadas, pues los ingenieros o los delegados de seguridad "... pueden poner en conocimiento del inspector del trabajo las faltas repetidas o las infracciones graves que comprueban de las prescripciones legislativas y reglamentarias referentes a la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo."

Está también previsto que cuando el Comité Regional de Coordinación dependiente del Director Regional de Trabajo examina los riesgos propios al sector de la construcción y de obras públicas, un delegado de seguridad del OPPBTP sea asociado a sus trabajos.

Además, los representantes de los dos servicios asisten conjuntamente a las reuniones de los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT) de las empresas del sector de la construcción y de los Colegios Interempresas de Seguridad, Salud y Condiciones de trabajo de los centros importantes (CISSCT).

ACTIVIDADES, PRERROGATIVAS y OBLIGACIONES de la INSPECCIÓN de TRABAJO.

Sin profundizar en ninguna de ellas señalar cuales son las principales características de la actuación de los Inspectores de Trabajo:

1.- Misiones y actividades.

- Control e intervenciones en empresas.
- Consejos e informaciones a los usuarios.
- Alerta y proposición sobre el estado del derecho laboral.
- Apoyo, animación y cooperaciones.
- Actividades no incluidas en el Convenio nº 81 de la OIT.

2.- Prerrogativas.

- Independencia.
- Poderes de control.
- Poderes de conminación.
- Protección contra los obstáculos, las vías de hecho y otros ultrajes.

3.- Obligaciones.

- Desinterés.
- Secreto profesional.
- Discreción sobre el origen de las quejas.

1 Misiones y actividades.

El papel del IT trabajo es definido por:

- El Convenio nº 81 referente a la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio, adoptada el 11 de julio 1947 por la Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo;
- El Código del trabajo y especialmente los artículos L 611-1, L 611-12 y R 611-1;
- El decreto nº 94-1166 del 28 de diciembre 1994 relativo a la organización de los servicios desconcentrados del Ministerio del trabajo, del empleo y de la formación profesional, para la Francia metropolitana;
- El decreto nº 97-364 del 18 de abril 1997 sustentador estatuto particular del cuerpo de los registradores del trabajo, especialmente el artículo 3;
- El decreto nº 99-955 del 17 de noviembre 1999 relativo a la organización de los servicios desconcentrados del Ministerio de Trabajo, del empleo y de la formación profesional, para los departamentos de ultramar.
- El decreto nº 2000-747 del 1 de agosto 2000 sustentador estatuto particular del cuerpo de la Inspección de Trabajo, especialmente el artículo 3.

Dentro de las tareas de control señalar el alto grado de discrecionalidad que se atribuye a los Inspectores de Trabajo, Directores Regionales y Departamentales para tomar decisiones derogatorias de normativas laborales en empresas concretas en materia de:

- Representación del personal.
- Duración del trabajo.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Servicio de Salud en el Trabajo.²⁰
- Diálogo Social en la empresa.

²⁰ En esta materia también interviene el Médico Inspector Regional de Trabajo decidiendo y opinando y asesorando al Director Regional.

Además, entre sus poderes de control señalar la posibilidad de recurrir a peritajes cuando el Código del Trabajo y sus normas de desarrollo lo prevén: pueden prescribir a los empresarios el hacer comprobar por Organismos de Control Técnico la Conformidad de las instalaciones o de los equipos a las reglas técnicas que les son aplicables.

Estos organismos son empresas particulares que son aceptadas para los campos específicos, por un período determinado y renovable por el Ministerio de Trabajo, siguiendo las condiciones y las modalidades definidas por órdenes ministeriales.

Los organismos de control y las personas aceptadas están sujetos a responsabilidad penal en caso de error o de no respeto de los procedimientos de control.

El coste del control es a cargo del empresario.

El informe resultante está fechado y menciona la identidad de las personas que han efectuado el control; es transmitido al Agente de Control interesado que puede fundar sus actuaciones sobre las conclusiones del organismo citado.

Los empresarios pueden ser obligados a recurrir a uno de estos organismos para proceder:

- a los controles y medidas capaces de comprobar el respeto de las disposiciones relativas a la aeración y al saneamiento de los ambientes de trabajo y a la comprobación de las sustancias con valores limitativos ([Art. R 232-5-10 del Código del trabajo](#)).
- a pruebas fotométricos sobre las disposiciones de alumbrado ([Art. R 232-7-9 del Código del Trabajo](#)).
- a la medición de la exposición al ruido ([Art. R 232-8-7du Código del Trabajo](#)).
- a la comprobación de su instalación eléctrica.
- a la comprobación del estado de conformidad de los equipos de trabajo, a las reglas y prescripciones técnicas que les son aplicables ([Art. L 233-5-2 del Código del trabajo](#)).²¹
- a la comprobación en un cedente de equipos de trabajo o de medios de protección de ocasión, la certificación prevista por L 233-5-2 del Código del Trabajo. ([R 233-80 del Código del Trabajo](#)).
- al control parcial o completo de las fuentes de radiaciones ionizantes, de sus dispositivos, de protección lo mismo que de los controles ambientales. ([Art. 33 del decreto del 2 octubre de 1986 modificado relativo a la protección de los trabajadores contra los peligros de las radiaciones ionizantes](#)).
- a la opinión del médico laboral sobre análisis de las sustancias y preparaciones peligrosas para los trabajadores en orden a conocer su composición y los efectos sobre el organismo humano. ([R 231-58 y L 231-7 del Código del Trabajo](#)).

²¹ La definición del equipo de Trabajo es amplia pues recibe esta calificación todo equipo que concurre a la realización del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA.

- N. Guillemy: "La delegación de poder en materia de higiene y seguridad" publicado en «Trabajo y Seguridad» de marzo 1999.
- Varios: "Los Servicios de Salud en el Trabajo y la evaluación de riesgos en las pequeñas empresas" publicado en «Documentos para el Médico del Trabajo» nº 91, 3º trimestre 2002.
- B. Andéol: "Evaluación de riesgos profesionales: Preguntas-Respuestas sobre el documento único" ED 887 marzo 2004 INRS (www.inrs.fr).
- M. Yahiel: "Hacia la reparación integral de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales: Elementos de análisis" Informe al Ministerio de Empleo y Solidaridad de abril de 2002.
- Varios: "La Inspección de Trabajo en Francia en 2001" Informe a la OIT.
- Legislación Francesa. (www.legifrance.gouv.fr)
- Otras WEBs de interés consultadas:

www.sante-securite.travail.gouv.fr
www.travail-et-securite.fr
www.ladocumentationfrancaise.fr

Traductor en red: www.logomedia.net