

Informe de resultats, 2022

**ENQUESTA A DELEGADES I
DELEGATS DE PREVENCIÓ
DE CCOO DE CATALUNYA
PER A LA VALORACIÓ
SINDICAL DE LA QUALITAT
DE LA GESTIÓ PREVENTIVA
A LES EMPRESES DE
CATALUNYA**



Coordina:

CCOO de Catalunya

Elaborat per:

Claudia Narocki (FIMayo-ISTAS)

Mónica Pérez Cardoso i Carles Pérez Espona (CCOO de Catalunya)

Traducció a la seva versió en català:

Estíbaliz Medel Palomares (FIMayo-ISTAS)

Departament lingüístic de CCOO de Catalunya

Maqueta:

Pilixip

Edita:

CCOO de Catalunya

Edició:

Desembre 2022



Contingut

Presentació	4
Objectius de l'enquesta	8
Fitxa tècnica	9
Resultats	10
Part I. Descripció de les persones i les empreses	10
Part II. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es i danys a la salut .	21
Part III. Desenvolupament de les funcions dels delegades/ades de prevenció.....	28
Part IV. Gestió dels danys a la salut i de les contingències professionals.....	32
Part V. Funcionament i utilitat del comitè de seguretat i salut	41
Conclusions	43
Bibliografia	46
Annex 1: Llista de gràfics	47
Annex 2: Qüestionari	50



Presentació

La Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) estableix que a cada empresa s'ha de desenvolupar un procés de gestió preventiva, transparent i documentat, mitjançant el qual l'empresari o empresària identifica els riscos laborals, avalua aquells que no ha pogut eliminar i planifica l'activitat preventiva. Es tracta d'un procés en el qual es fa el reconeixement de necessitats d'actuació i s'estableixen prioritats, segons les especificacions del Reglament dels serveis de prevenció.

Perquè aquest procés es realitzi de manera **competent**, la normativa estableix dos mecanismes:

(a) Les empreses han de comptar amb recursos per al desenvolupament de les activitats preventives. Entre aquests, és fonamental que disposi de coneixements tècnics i d'experts respecte dels riscos laborals que encara, de manera que les decisions que s'adoptin tinguin un suport. Amb això la normativa pretén aconseguir que els processos de treball s'organitzin d'acord amb uns estàndards concordes amb el desenvolupament científic i tècnic i amb l'estat del coneixement científic sobre l'impacte de les condicions de treball en la salut, la seguretat i el benestar de les persones, per tal que s'aconsegueixi garantir la seva protecció en el treball.

(b) Les empreses han de comptar amb la **participació** dels treballadors i treballadores i els seus representants en el procés d'identificació, anàlisi i control de riscos laborals així com en la proposta d'alternatives. La normativa els confereix el dret a participar no només per controlar l'abast de l'activitat preventiva empresarial i la validesa del procés de gestió, sinó també l'eficàcia, valorant els resultats d'aquestes activitats respecte del benestar, la salut i la seguretat de les persones treballadores. D'aquesta manera, es reconeix no només el dret de les persones treballadores a la protecció en el treball de la seva integritat per part de l'empresariat, sinó també el seu dret a actuar per fer realitat aquest dret, amb autonomia de criteri, des de conèixer els perills existents fins a promoure activitats per a la millora de la gestió de la prevenció de riscos laborals.

L'LPRL potencia, en particular, la participació indirecta i representativa, a través dels delegats i delegades de prevenció (DP), als quals se'ls assignen drets, funcions i recursos específics. En aquest sentit, la representació especialitzada en salut laboral té també com a funció promoure i canalitzar la participació efectiva, de caràcter proactiu, del conjunt dels treballadors i treballadores, per a la millora i la dignificació de les seves condicions de treball.

Per a les empreses amb 50 o més treballadors i treballadores, l'LPRL disposa que la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos es faci a través de comitès de seguretat i salut (CSS). També tenen reconeguts drets de participació en prevenció de riscos laborals, a través de l'LPRL, els delegats i delegades sindicals en general, drets que se sumen als drets de participació en assumptes relacionats amb les condicions de treball en sentit ampli reconeguts en l'Estatut dels treballadors.

La normativa estableix que els treballadors i treballadores han de participar en tots els focus nuclears de l'activitat preventiva a l'empresa: en la identificació i l'avaluació de riscos i en la planificació de l'activitat preventiva, incloent-hi la selecció de les mesures més apropiades per a l'eliminació o el control d'aquests i en el control de resultats d'aquesta activitat. La representació de la plantilla té també encomanada la paralització d'aquelles activitats que suposin un risc greu i imminent, quan no el faci l'empresari o empresària, etc.

Perquè això sigui possible, i perquè la representació dels treballadors i treballadores en matèria de salut laboral tingui impacte en l'acció preventiva, la normativa estableix una sèrie de **mecanismes** indispensables per propiciar la participació perquè garanteixen l'apoderament legal i la seva capacitat d'influència.

En aquest sentit, és fonamental que es compleixi amb el dret **d'informació** per poder exercir la consulta i presentar propostes. La informació a les persones que exerceixen tasques representatives ha d'anar molt més enllà dels factors que puguin suposar un perill laboral. També han de rebre informació sobre el conjunt de l'activitat preventiva de l'empresa. Aquesta informació constitueix una condició indispensable per al necessari seguiment dels resultats del conjunt d'activitats, en termes d'impacte. I tot això requereix **formació**.

A la realitat, no obstant això, existeixen **reptes** enormes per al funcionament efectiu d'aquest esquema en els seus dos vessants. D'una banda, a moltes empreses, l'aportació de coneixements científicotècnics sobre els quals s'ha de basar l'acció preventiva no està assegurada. Els serveis de prevenció, especialment quan es presten en la modalitat d'aliens, solen ser molt febles perquè tendeixen a brindar una assistència formalista i una escassa atenció detallada. Es tracta d'un problema que s'arrossega des de fa dècades i que afecta en particular les empreses petites i micro. Donades les característiques del teixit productiu espanyol, en el qual prevalen aquesta grandària d'empreses, una part important de la població treballadora no es veu beneficiada per l'activitat d'aquestes entitats. A més, des de fa anys es permet que la persona empresària assumeixi personalment la funció que la normativa havia assignat en principi als serveis de prevenció, sense recórrer a serveis tècnics externs.

A les empreses més petites també tendeixen a multiplicar-se les condicions materials i organitzatives perilloses, així com les exposicions. No és rar que aquestes empreses assumeixin les parts més perilloses dels processos productius, externalitzades des d'empreses amb major poder de mercat; són també les que solen tenir més presència d'equips de treball obsolets, menor assessorament per a l'optimització de processos i/o per a l'aplicació d'R+D, etc.

La feblesa de moltes petites empreses davant el mercat es correspon, a més, amb una escassa capacitat de gestió preventiva. La precarietat de les mateixes empreses afecta el funcionament dels centres de treball, i això produeix desorganització en la gestió: menor formació preventiva d'empresaris i empresàries, comandaments intermedis i treballadors i treballadores; pitjor supervisió del compliment de les normes preventives; inexistència o inadequació dels canals de comunicació; fraccionament dels sistemes de gestió, etc. A aquests factors s'hi suma que moltes vegades aquestes empreses són les que tenen condicions de contractació més precàries (contractes de curta durada, salaris més baixos, jornada ampliada, etc.). En aquestes condicions, a les empreses més petites no és rar que no hi hagi una representació col·lectiva de les persones treballadores, i, si n'hi ha, a penes pot assumir funcions en prevenció de riscos laborals.

D'aquesta manera, la implantació de les figures de representació en salut laboral és molt desigual entre empreses i no es pot suposar que on existeixen estiguin exercint realment aquesta funció. Tampoc podem presumir que l'existència de delegats i delegades de prevenció és equivalent a la seva efectivitat real. Entre altres raons perquè no és rar trobar empreses a les quals aquesta representació de les plantilles, tot i rebent suport sindical, ha de fer front a fortes resistències empresarials per al desenvolupament de la seva tasca.

En aquest sentit, partint de la literatura de recerca, cal assenyalar que aquesta representació hauria de tenir un major suport perquè, quan és significativa, produeix un gran impacte. La literatura assenyala també que l'eficàcia de la representació en salut laboral s'incrementa amb l'anomenat **efecte sindical**. Aquest concepte es refereix al fet demostrat, mitjançant estudis de camp i estadístics, que la presència sindical millora els resultats en salut i en seguretat. D'una banda, la presència de representants sindicals especialitzats en salut laboral incrementa la transparència de la gestió preventiva i millora la formació i la informació. Per una altra banda, enforteix la capacitat de proposta i d'acció enfront de l'incompliment de les obligacions preventives empresarials. El sindicat té capacitat per ajudar els delegats i delegades de prevenció a posar en pràctica els mecanismes previstos en la normativa de prevenció per dotar-los de capacitat de participació, com informar (en el seu cas, negativament) de les matèries sobre les quals són consultats i fer propostes alternatives en qualsevol fase del procés preventiu o interrompre el treball per "risc greu o imminent". A més, la presència sindical facilita la intervenció de l'autoritat laboral: s'ha demostrat que la Inspecció de Treball exerceix més i millor les seves funcions a aquelles empreses a les quals hi ha presència sindical.

La literatura també indaga en el tipus de suport que donen els sindicats a la representació especialitzada en salut laboral: els brinda arguments i criteris en suport a les seves demandes de millora en les condicions de treball. Això es fa a través de formació, informació, assessoria tècnica, assistint a reunions del CSS i altres activitats similars, a més de mitjançant la conceptualització i la canalització dels problemes de salut i seguretat a les autoritats i al públic en general.

L'absència o la feblesa de la participació de la població treballadora en salut laboral a les empreses resulta negativa per a la salut de les mateixes persones, però també de la salut pública, tenint en compte que aquesta figura és una baula essencial de la construcció de la salut en el treball.

Aquest treball pretén aportar al coneixement d'aquesta figura representativa i també vol servir per promoure polítiques favorables a la seva implantació i el suport a l'activitat efectiva de les persones que exerceixen com a delegades de prevenció.



Objectius de l'enquesta

L'objectiu general d'aquesta enquesta és contribuir al coneixement de la realitat preventiva a les empreses, vista des de l'òptica dels delegats i delegades de prevenció. Els objectius específics han estat:

- Aplicar una enquesta autoadministrada, a través d'Internet, dirigida a delegats i delegades de prevenció i a persones que formen part del CSS.
- Estudiar-ne els resultats, caracteritzant els problemes als quals s'enfronten.
- Obtenir unes conclusions generals que puguin ser traduïdes a polítiques públiques.

Fitxa tècnica

Àmbit: Catalunya.

Univers: delegats i delegades de Comissions Obreres.

Grandària de la mostra: 367 participants.

Procediment d'aplicació: durant l'any 2021 es va preparar un qüestionari d'autoaplicació, i es va fer una prova pilot i una segona versió a partir de l'anàlisi de resultats. El 2022 es va enviar una invitació a participar a través del correu electrònic, a persones d'aquest univers i àmbit, el qual contenia explicacions sobre la política de protecció de dades i un enllaç per accedir al formulari de Google.

Període en el qual va estar oberta l'enquesta: del 10 d'octubre a l'11 de desembre del 2022.

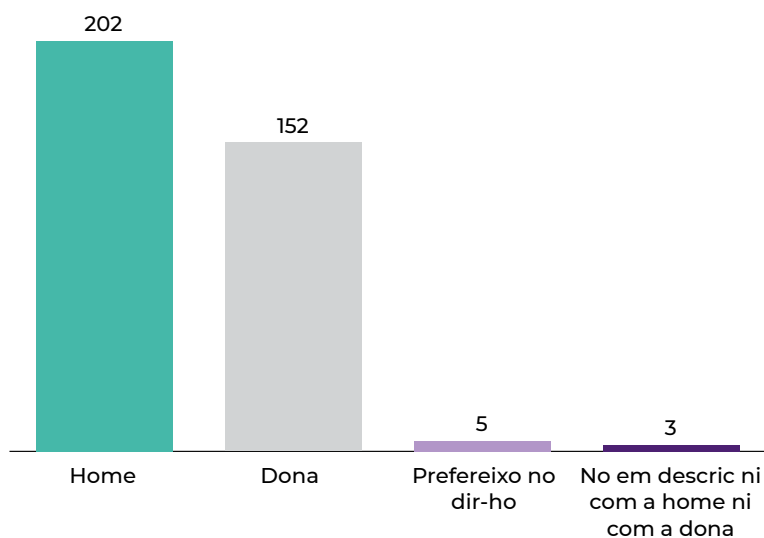
Resultats

Part I. Descripció de les persones i les empreses

1.A Sexe i edat

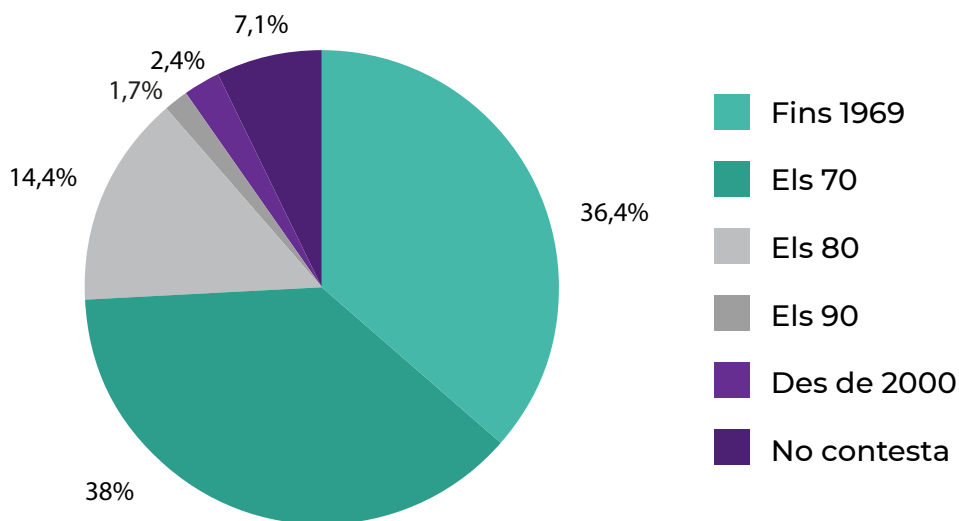
Més de la meitat de les persones que van respondre l'enquesta van indicar ser homes (n = 202, 56,6 %) i 152 (42 %) persones van respondre ser dones. L'enquesta permetia marcar unes altres dues opcions (1,45 % i 0,75 %).

Gràfic I.1. Sexe/gènere de les persones enquestades (n = 367)



Tres quartes parts de les persones enquestades (74,4 %) són majors de 40 anys, és a dir nascudes abans de l'any 1980.

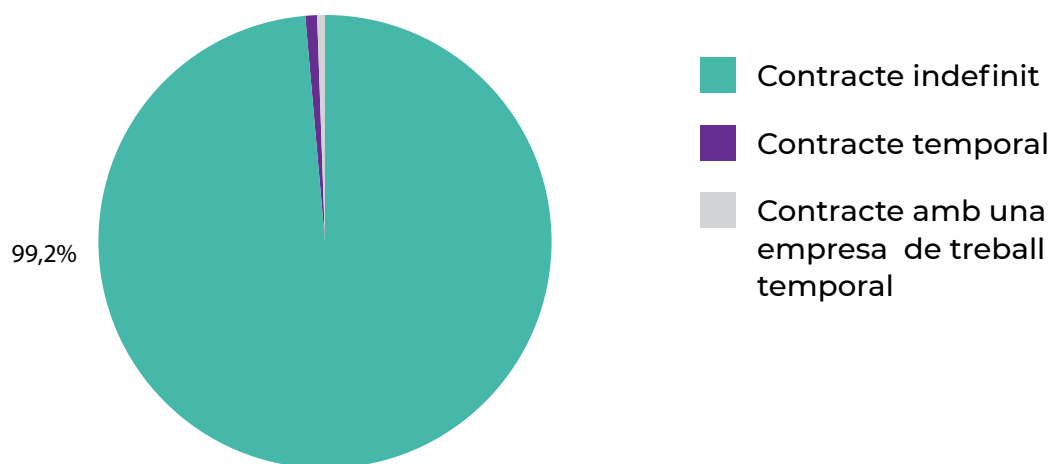
Gràfic I.2. Edat de les persones enquestades per dècada de naixement (n = 367)



1.B Condicions laborals

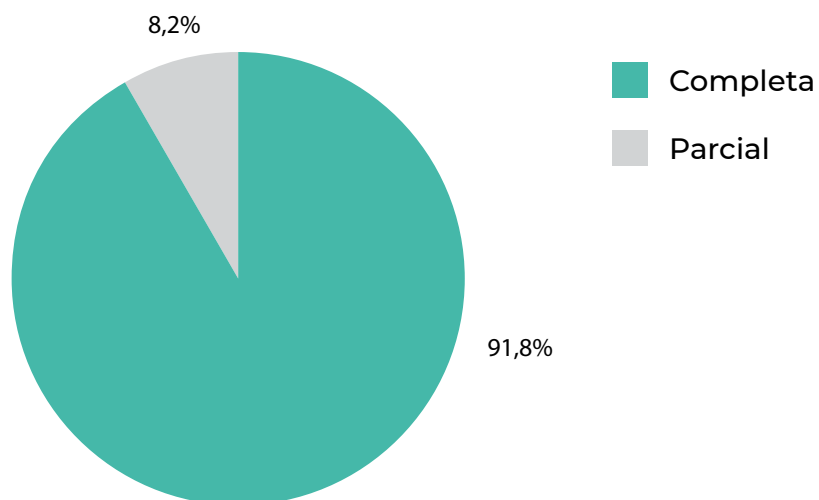
Les persones enquestades, en la seva majoria, han respost que el seu contracte de treball és indefinit.

Gràfic I.3. Tipus de contracte de treball (n = 367)



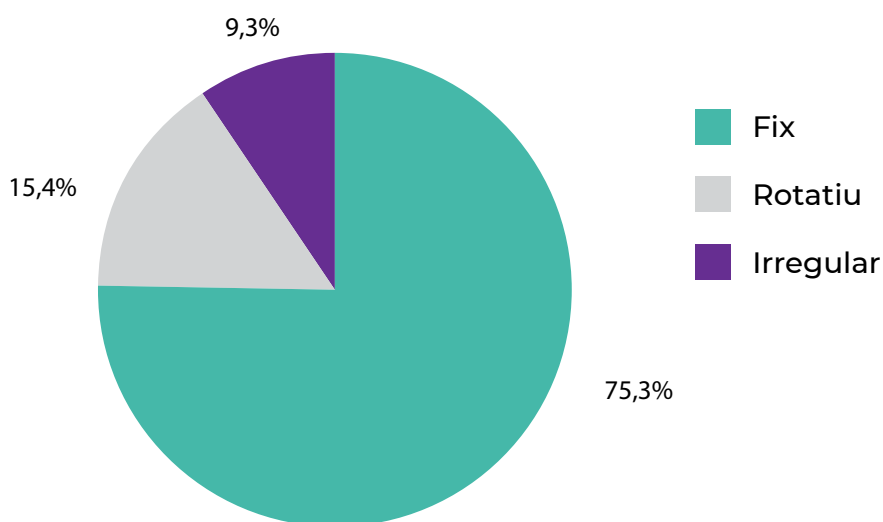
La major part de les persones enquestades estan contractades a jornada completa (91,8 %).

Gràfic I.4. Tipus de jornada que realitza la persona (n = 367)



Tres quartes parts de les persones enquestades treballa en un torn fix; un 15 %, en torns rotatius, i un 9 % té una distribució irregular de la seva jornada laboral.

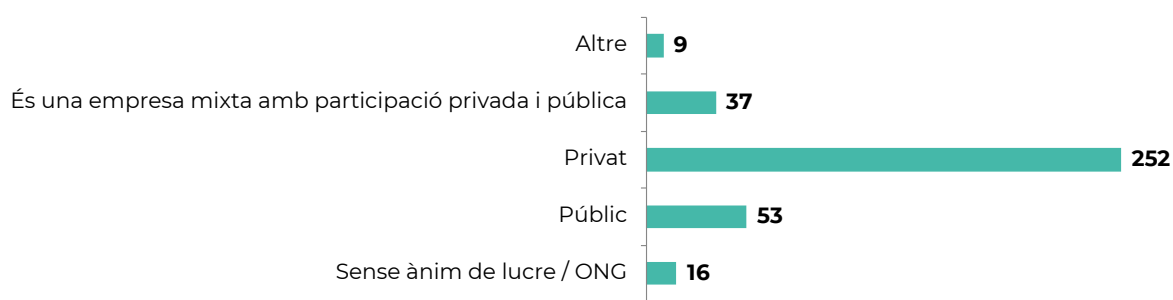
Gràfic I.5. Torns de treball (n = 367)



1.C Descripció de les empreses

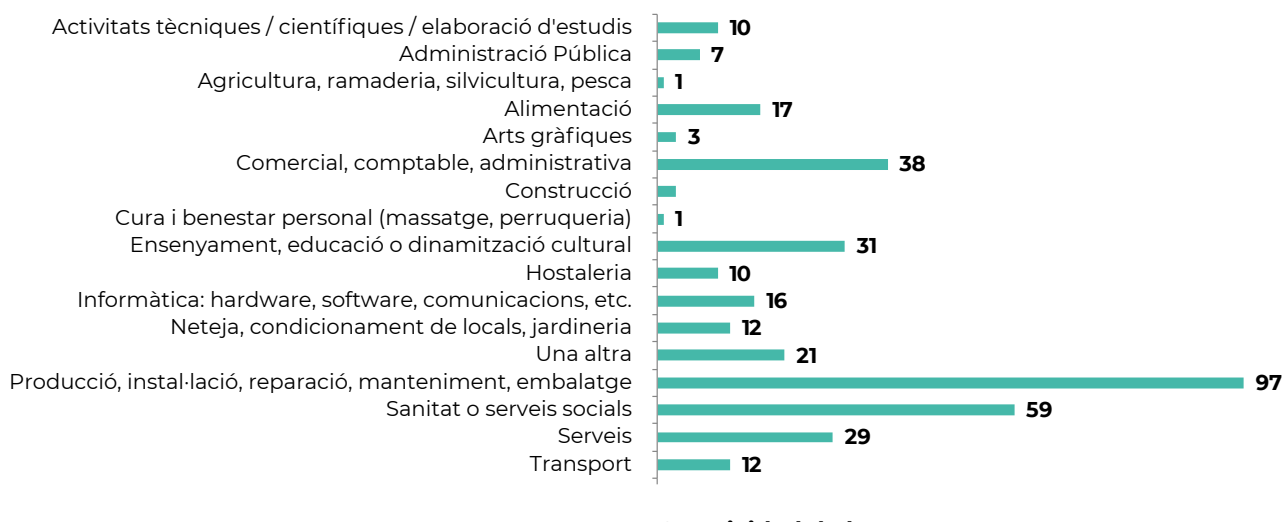
La major part de les persones enquestades treballa a empreses del sector privat, seguit per empreses mixtes amb participació pública i privada.

Gràfic I.6. Sector de l'empresa (n = 367)



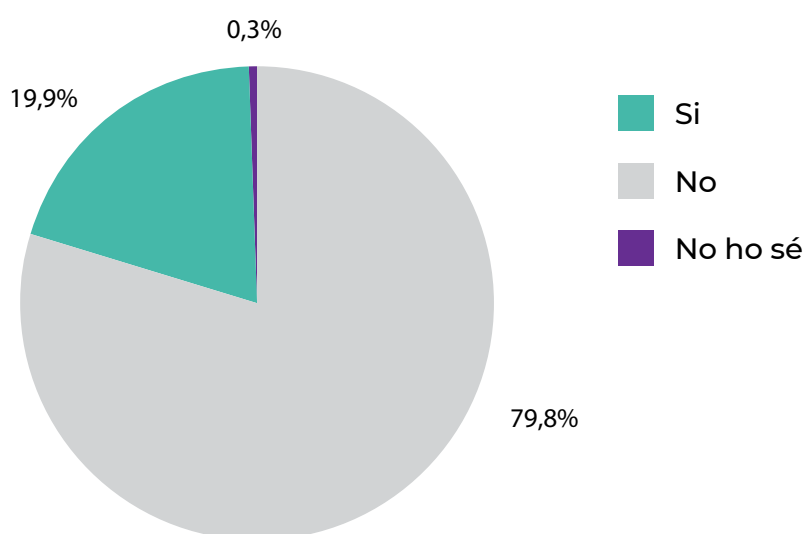
Quant a la seva activitat productiva, a la mostra destaca l'amplitud del grup que treballa a empreses dedicades a activitats de producció, instal·lació, reparació, manteniment i embalatge, i sanitat i serveis socials. A l'extrem contrari hi hauria les activitats del sector primari.

Gràfic I.7. Activitat a la qual es dedica l'empresa (n = 367)



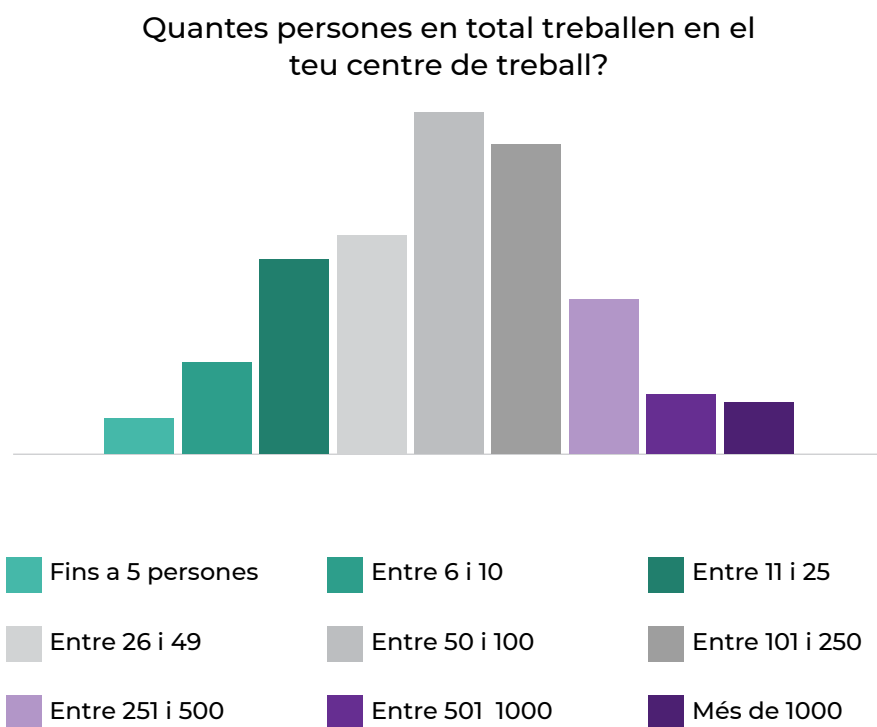
Les persones enquestades treballen majorment a empreses que tenen més d'un únic centre de treball.

Gràfic I.8. Empreses que sí que tenen un únic centre de treball i empreses que no (n = 367)



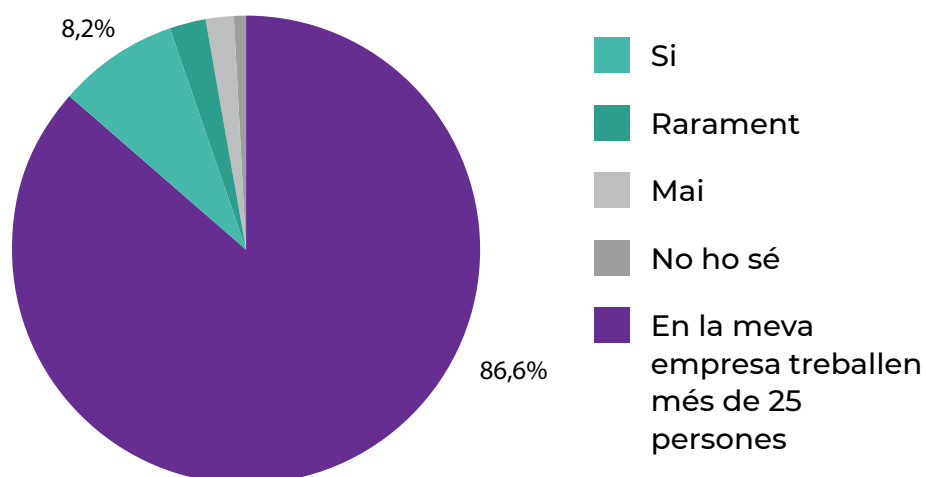
Per nombre de treballadores i treballadors, els centres de treball als quals treballen les persones enquestades tendeixen a ser de grandària petita i mitjana, encara que molts centres de treball estan enquadrats a empreses que pel seu nombre de treballadors i treballadores són grans.

Gràfic I.9. Mida del centre de treball i empresa segons el nombre de treballadors/es (n = 367)



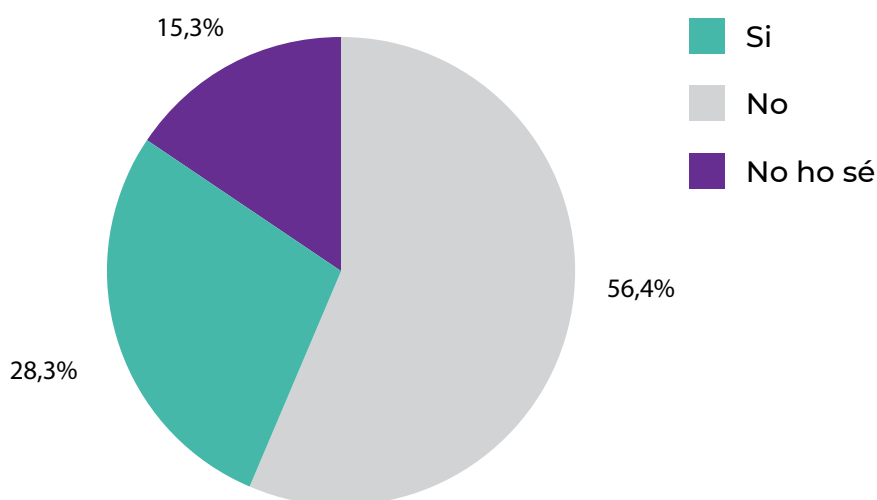
Només el 8 % de les persones enquestades estan ocupades a empreses amb plantilles de menys de 25 treballadors i treballadores i a les quals l'empresari o empresària és present de manera habitual al centre de treball.

Gràfic I.10. Presència habitual de l'empresari/ària al centre de treball



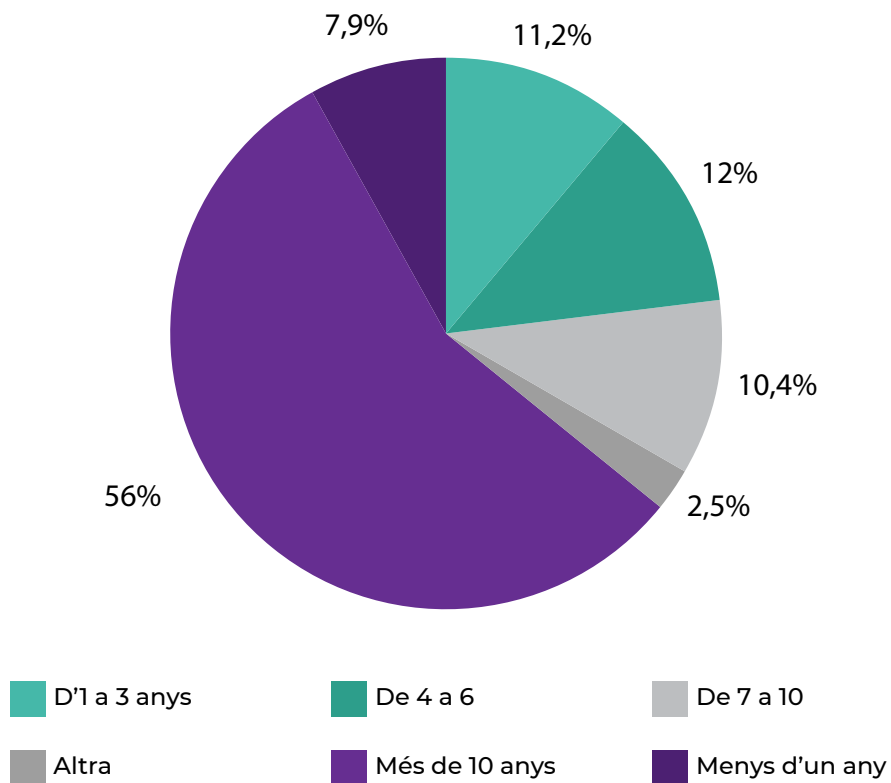
Gairebé un terç de les empreses realitzen activitats que l'annex 1 del Reglament dels serveis de prevenció (RSP) considera perilloses, segons les persones enquestades. Crida l'atenció l'alt percentatge que representen aquelles que declaren desconèixer aquest aspecte, sobretot quan el formulari aportava un enllaç a aquest annex.

Gràfic I.11. Percentatge d'empreses que realitzen activitats de l'annex 1 de l'RSP



A la mostra, una àmplia majoria indica que a la seva empresa existeixen persones que exerceixen com a delegades de prevenció des de fa més de 4 anys, i destaca l'amplitud del grup que indica que n'hi ha que n'hi ha que fa més de 10 anys que n'exerceixen.

Gràfic I.12. Quants anys fa que hi ha a l'empresa delegat/ada de prevenció



1.D Modalitat preventiva i organització interna per a la prevenció

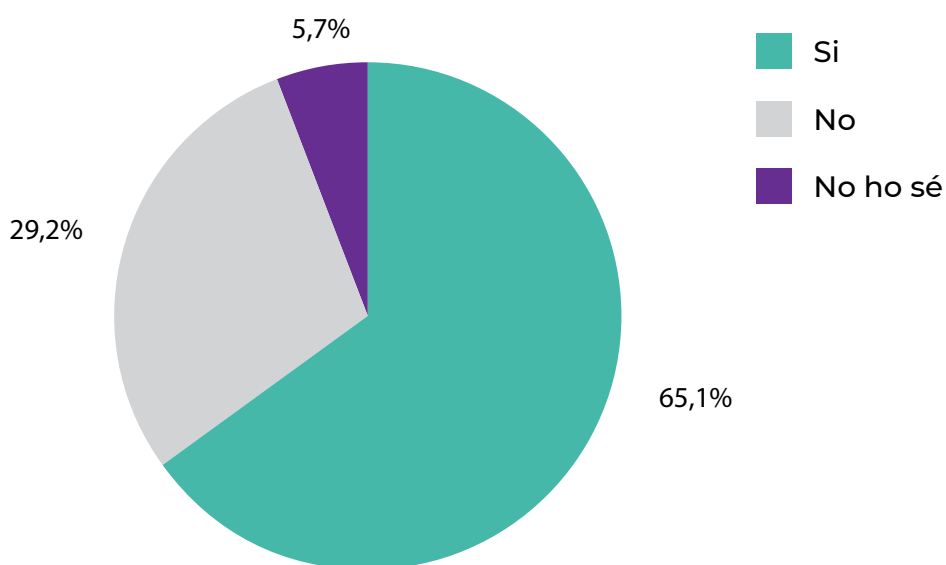
Respecte de la modalitat preventiva de l'empresa, la resposta més freqüent de les persones enquestades ha estat que l'empresari o empresària recorre a un servei de prevenció aliè, la següent resposta ha estat per un servei de prevenció propi, la qual cosa resulta congruent amb les respostes sobre la grandària de l'empresa.

Gràfic I.13. Modalitat preventiva adoptada per l'empresa



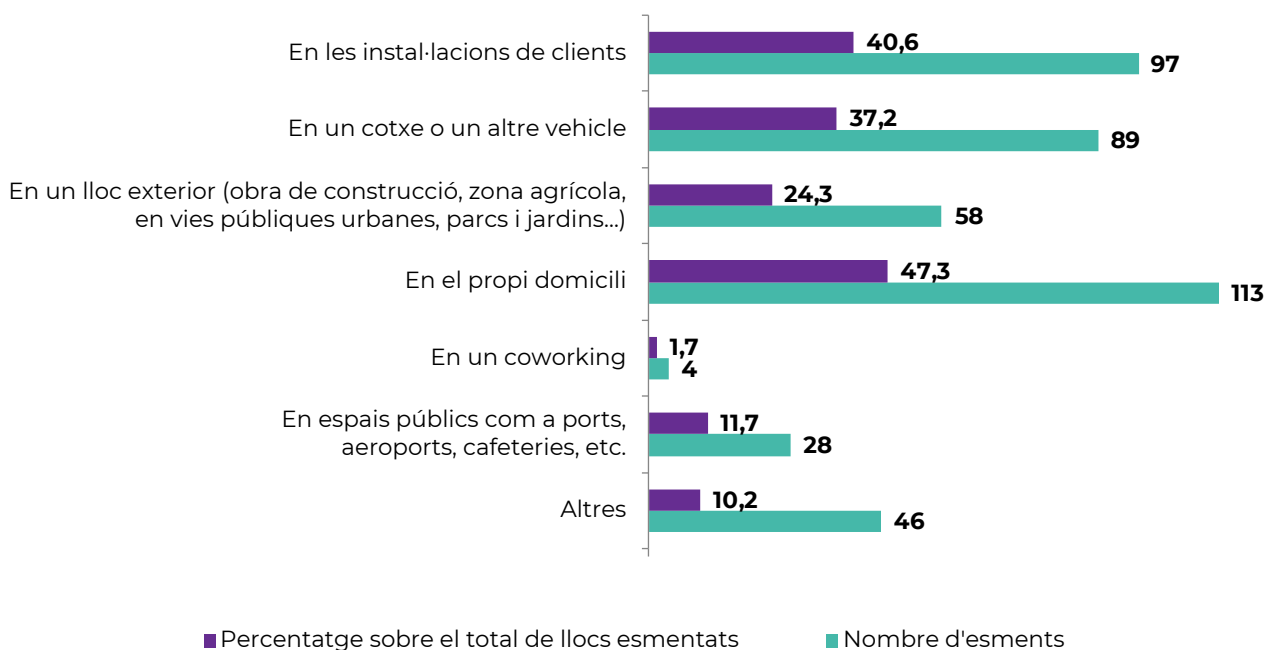
A la pregunta sobre si existeix una part de la plantilla que realitza tota o alguna part de la jornada fora de les instal·lacions de l'empresa (oficina, fàbrica, botiga, escola, etc.), la resposta més freqüent és "sí". Si a aquest resultat se li sumen les respostes "no ho sé", resulta que només un terç de les empreses de la mostra no tenen treballadors i treballadores realitzant part de les seves tasques fora de les seves instal·lacions, un aspecte molt important respecte de la planificació de les activitats preventives.

Gràfic I.14. Existència de part de la plantilla que exerceix les seves tasques fora de les instal·lacions de l'empresa



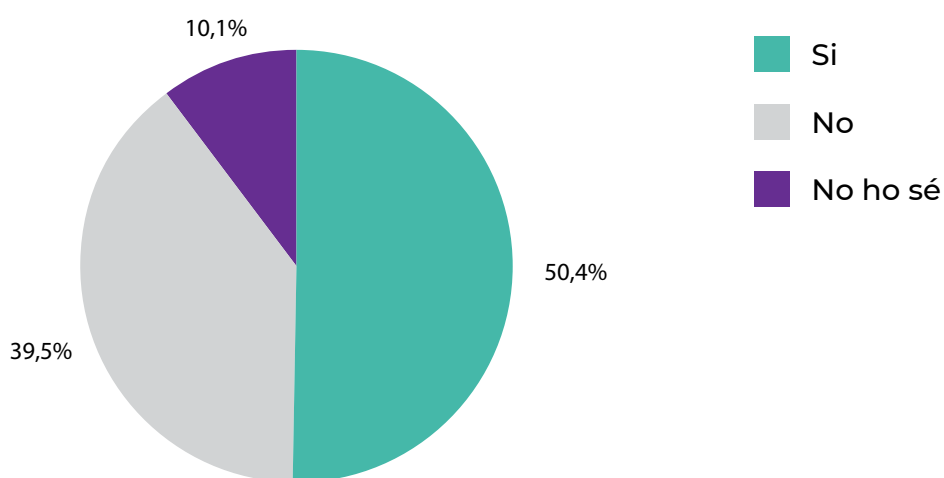
La següent qüestió demana detallar a quins llocs externs a les instal·lacions de l'empresa hi ha gent fent les seves tasques. En ser una pregunta d'opció múltiple, els percentatges s'indiquen respecte d'un total de 435 respostes. En l'opció "altres" hem agrupat les opcions addicionals indicades per les persones enquestades.

Gràfic I.15. Llocs fora de l'establiment en què algunes persones realitzen les seves activitats



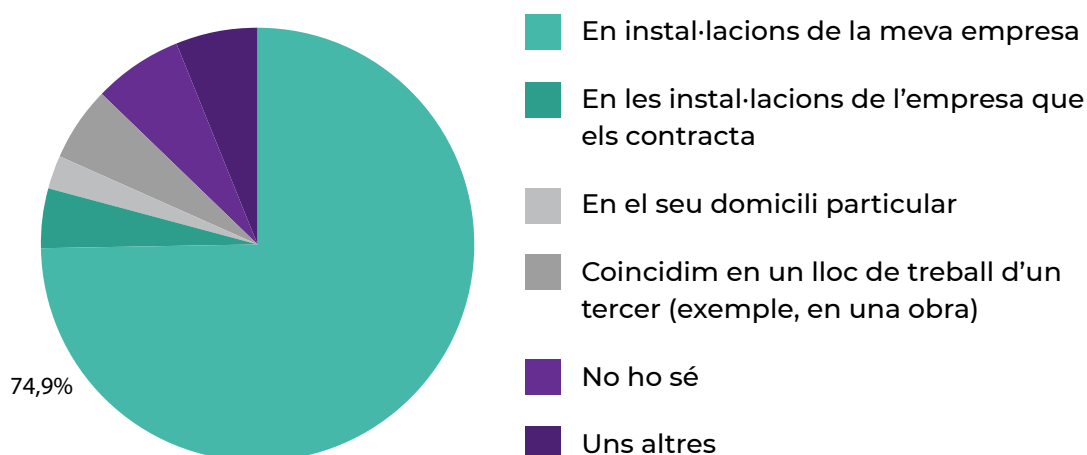
A la pregunta “Treballa per a la teva empresa personal que no està integrat a la plantilla (és a dir, personal que exerceix el seu treball per a la teva empresa però està contractat per una altra), falsos autònoms o persones vinculades d’una altra forma no laboral?”, la resposta més freqüent és “sí”. Un 40 % respon negativament i la resta afirma que “no ho sap”.

Gràfic I.16. Existència a l’empresa de persones que treballen per a l’empresa però no formen part de la plantilla (n = 367)



La pregunta anterior es complementa amb una altra que demana a les persones que van contestar “sí” a la pregunta anterior que aportessin detalls sobre els llocs en els quals fan el seu treball aquestes persones. Resulta destacable que el 75 % indica “a les instal·lacions de la meua empresa”; el 6,5 % indica “no ho sé”; el 5 % indica que “coincideixen en un lloc de treball extern”; el 4,5 % indica “a les instal·lacions de l’empresa que els contracta”, més un 2,5 % que indica que “al seu domicili particular”.

Gràfic I.17. Llocs on desenvolupa les seves tasques el personal extern



Part II. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es i danys a la salut

A l'àrea de riscos de **seguretat**, els focus de risc esmentats més sovint són els relacionats amb màquines, eines o equips de treball, seguits dels relacionats amb l'edifici i les instal·lacions i la il·luminació. També destaca el nombre de vegades que s'assenyala el treball en espais confinats, els riscos relacionats amb la circulació de vehicles i el risc elèctric. Cal destacar, no obstant això, que el 24 % de les persones enquestades indica que no existeixen riscos en aquest àmbit que preocupin els seus companys i companyes.

Respecte dels riscos relacionats amb la **higiene**, els aspectes esmentats amb més freqüència per les persones enquestades són l'ambient tèrmic en interiors, seguit pel soroll, els riscos associats al treball a la intempèrie, la contaminació de l'ambient de treball, el contacte de la pell amb productes químics i el risc biològic (aspectes esmentats més de 50 vegades). Un 13,1 % va indicar que no existeixen aspectes dels que s'esmenten que preocupin els seus companys i companyes de treball.

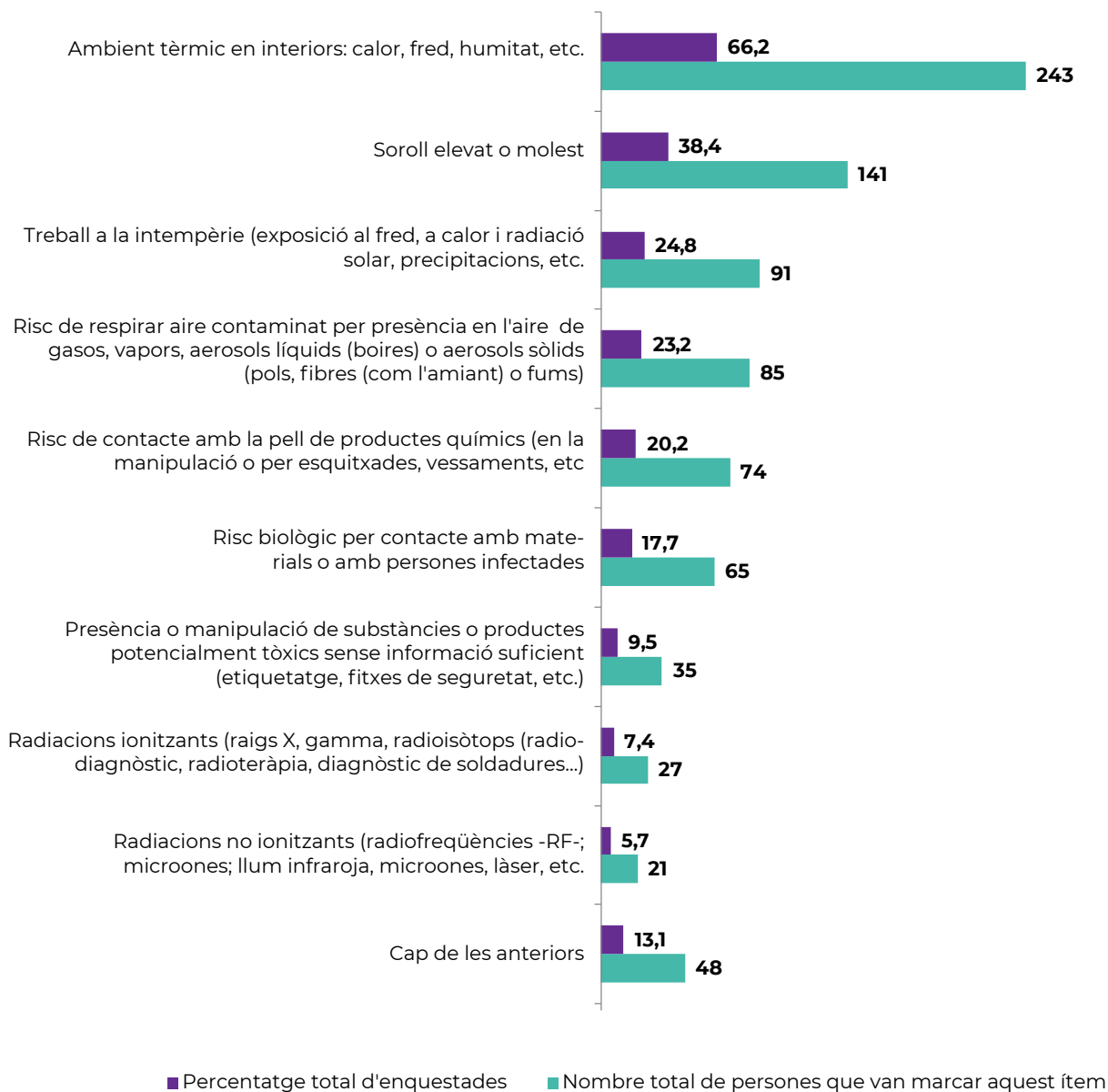
Quant a les respostes sobre les preocupacions dels companys i companyes respecte d'aspectes **ergonòmics i de jornada de treball**, els ítems assenyalats amb més freqüència per les persones enquestades han estat les postures mantingudes que causen dolor, els sobreesforços en la manipulació manual de càrregues i els moviments repetitius de mans i braços. També destaquen diversos aspectes de la jornada i l'horari. En aquest àmbit, només el 4,1 % de les persones enquestades indica que aquests aspectes no preocupen els seus companys i companyes de treball.

Quant als **riscos psicosocials**, l'aspecte negatiu més sovint assenyalat ha estat l'excés d'exigències. Després també van assenyalat la falta de suport, el baix capital social, les baixes compensacions, la falta de control, l'alt conflicte treball-vida i la inseguretat en l'ocupació i en les condicions de treball fonamentals. En aquest apartat, el 13,1 % de les persones enquestades va indicar que cap d'aquests aspectes preocupen els seus companys i companyes de treball.

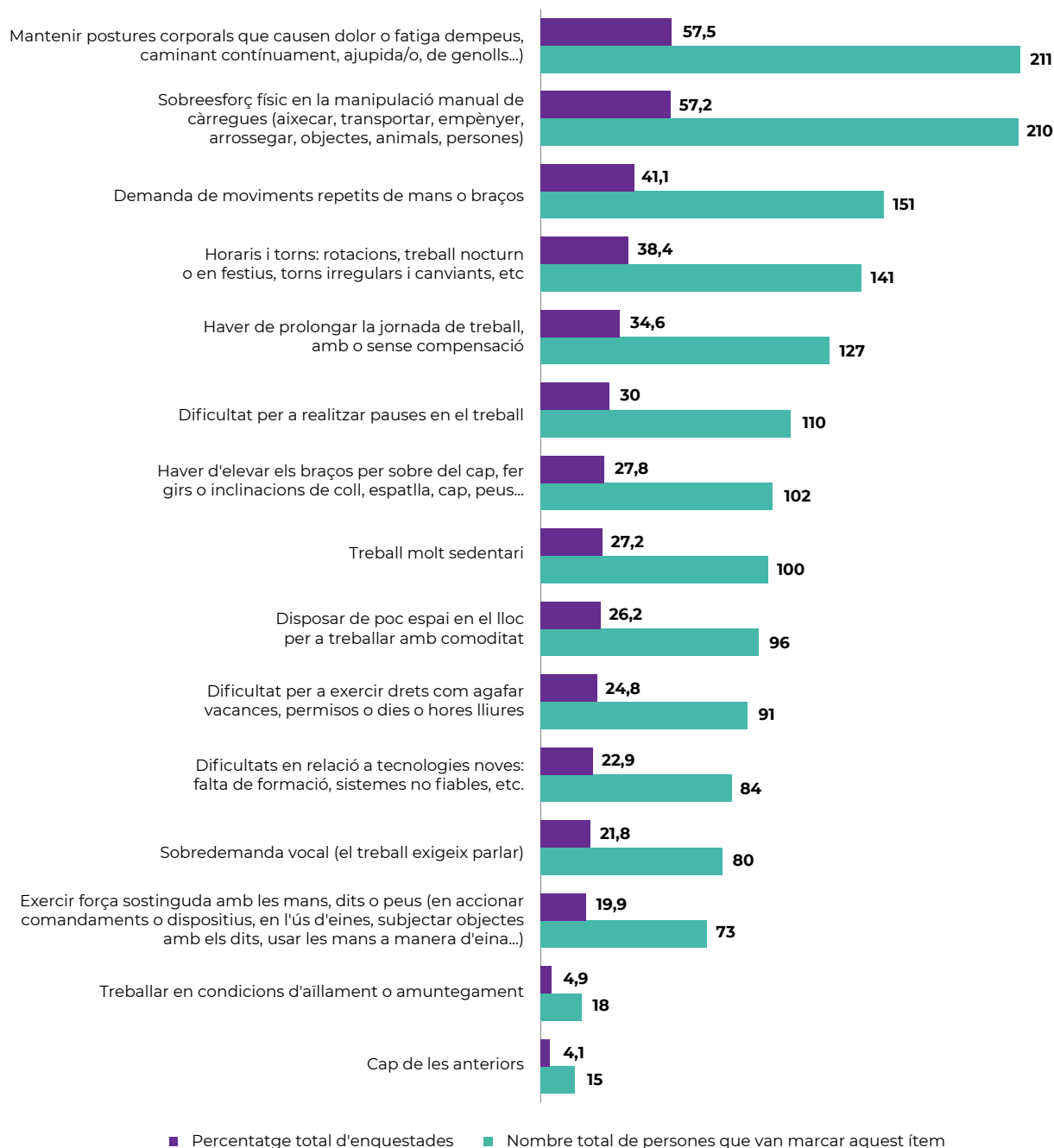
Gràfic II.1. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es. Apartat 1 (condicions de seguretat)



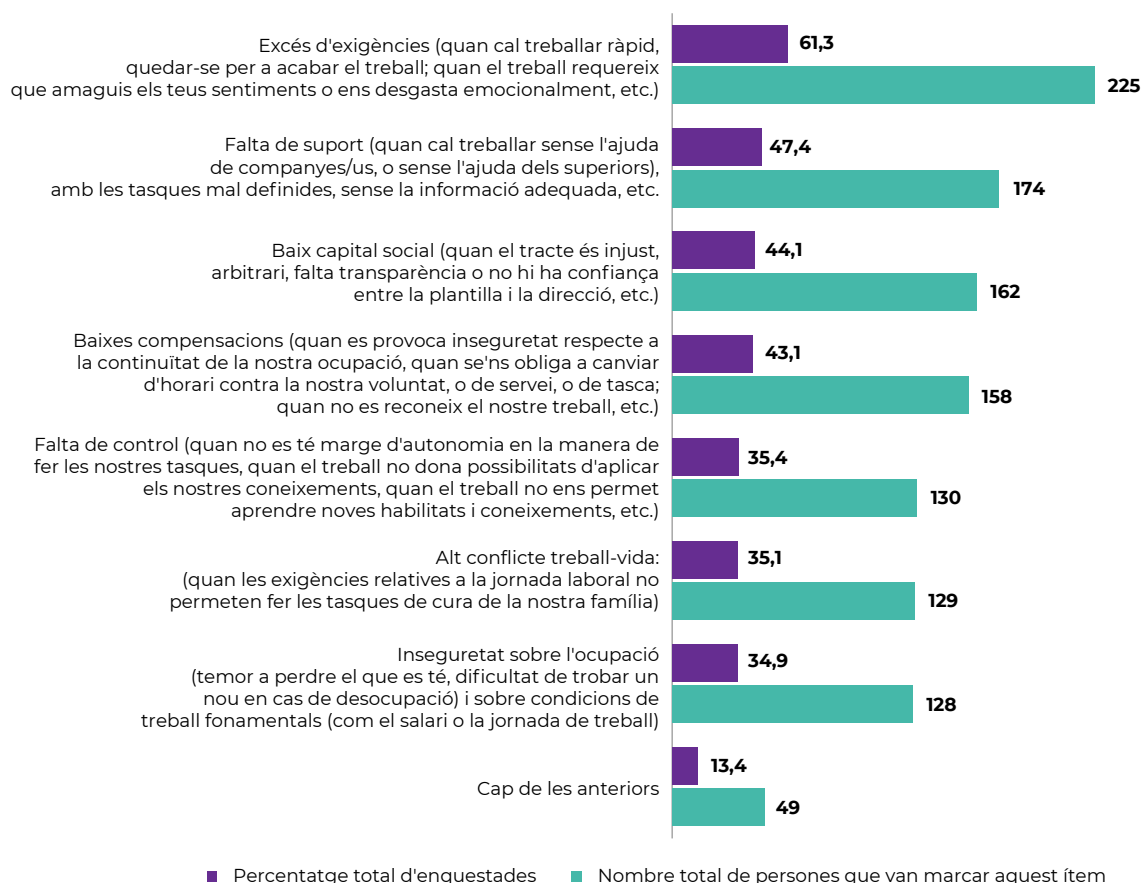
**Gràfic II.2. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es.
Apartat 2 (condicions higièniques)**



Gràfic II.3. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es. Apartat 3 (condicions ergonòmiques i de jornada)

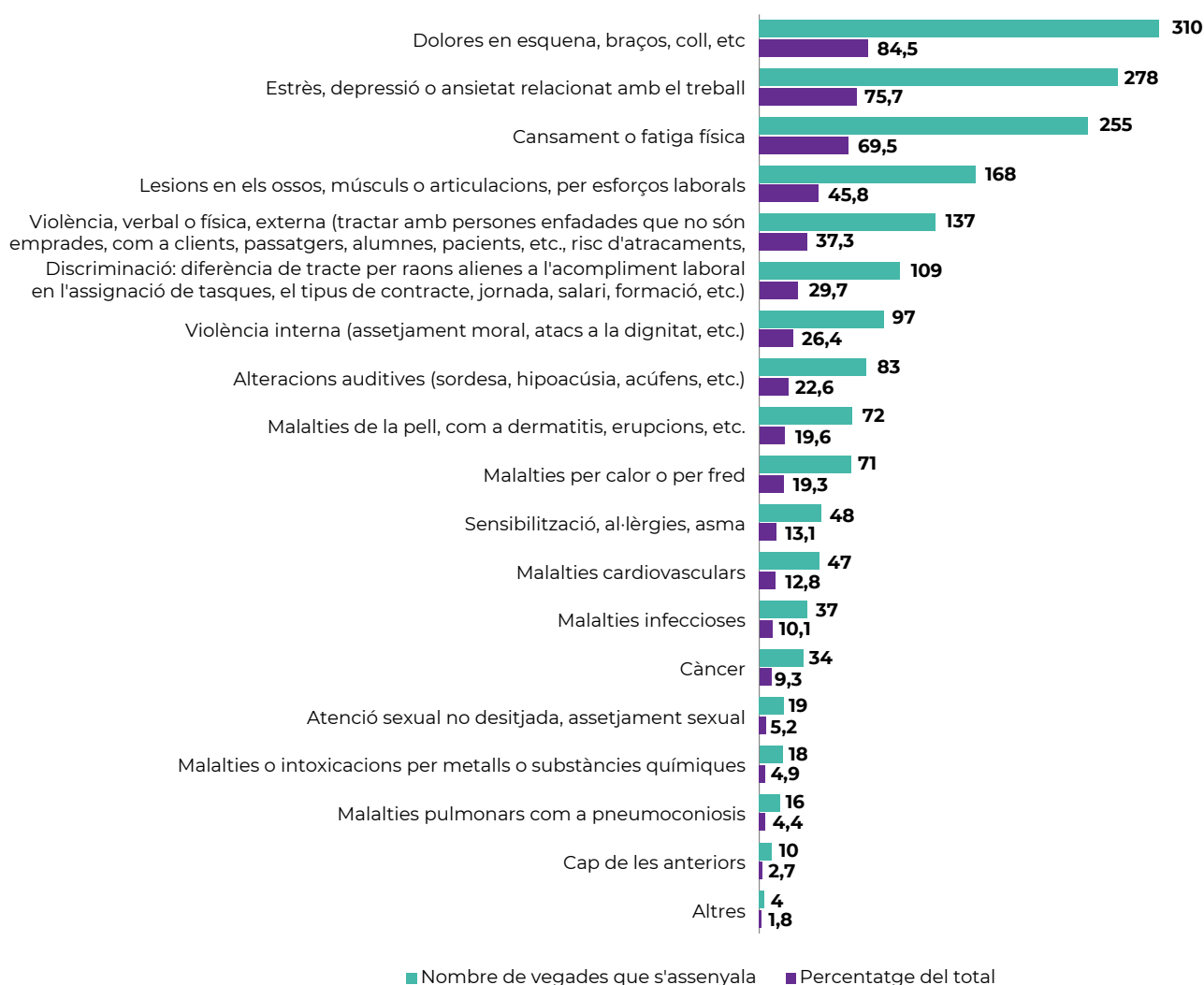


Gràfic II.4. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es. Apartat 4 (condicions psicosocials)



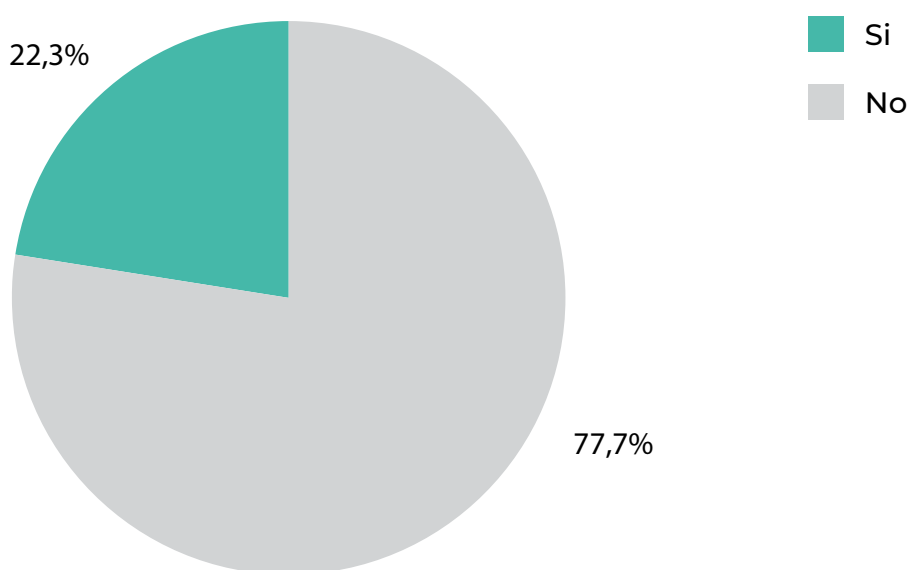
Quant a les **queixes i malestors** que, en opinió de les persones enquestades, preocupen els seus companys i companyes, destaca, en primer lloc, l'alt nombre que va indicar les relacionades amb dolors a l'esquena, als braços i al coll (n = 310), i les lesions als ossos, als músculs i a les articulacions (n = 168). També hi ha un alt nombre de respostes que va indicar estrès, depressió o ansietat (n = 278), violència verbal i física (137), discriminació (109) i violència interna (n = 97) i atenció sexual no desitjada (n = 19). Només 10 persones enquestades van respondre que no hi ha cap d'aquestes queixes.

Gràfic II.5. Queixes, malestors i danys a la salut de la plantilla relacionats amb el treball segons l'apreciació de les persones enquestades. Admet resposta múltiple (nombre d'ítems marcats: 1.813)



La identificació d'un alt nombre de queixes, malestars i de malalties que poden estar relacionades amb el treball, segons les persones enquestades, no sembla tenir traducció en la notificació de malalties professionals, perquè la majoria de les persones enquestades (78 %) no té constància que a la seva empresa s'hagi reconegut una malaltia professional a alguna persona.

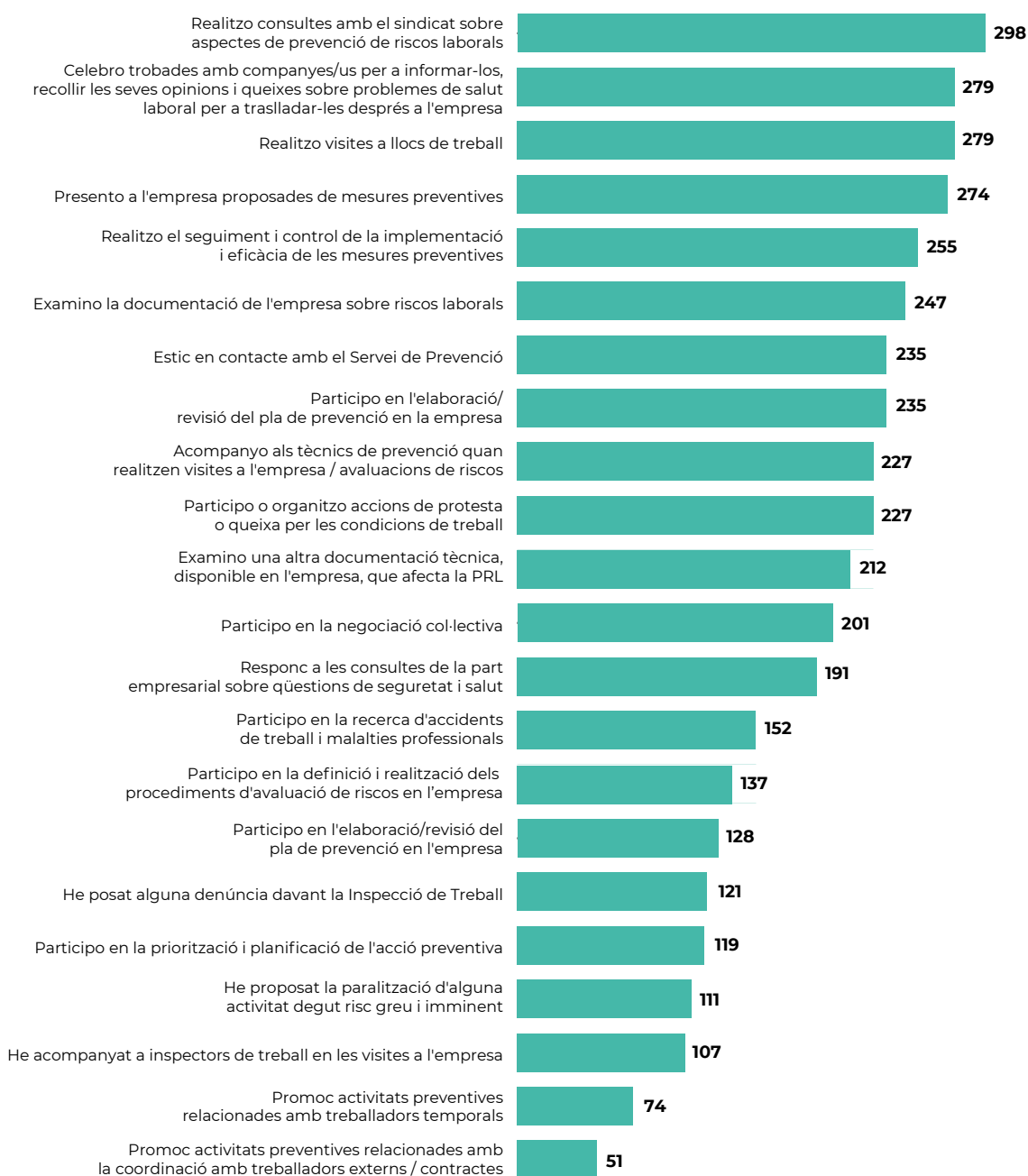
Gràfic II.6. Percentatge de persones enquestades que afirmen tenir constància que a la seva empresa s'ha reconegut a algun treballador/a una malaltia professional



Part III. Desenvolupament de les funcions dels delegades/ades de prevenció

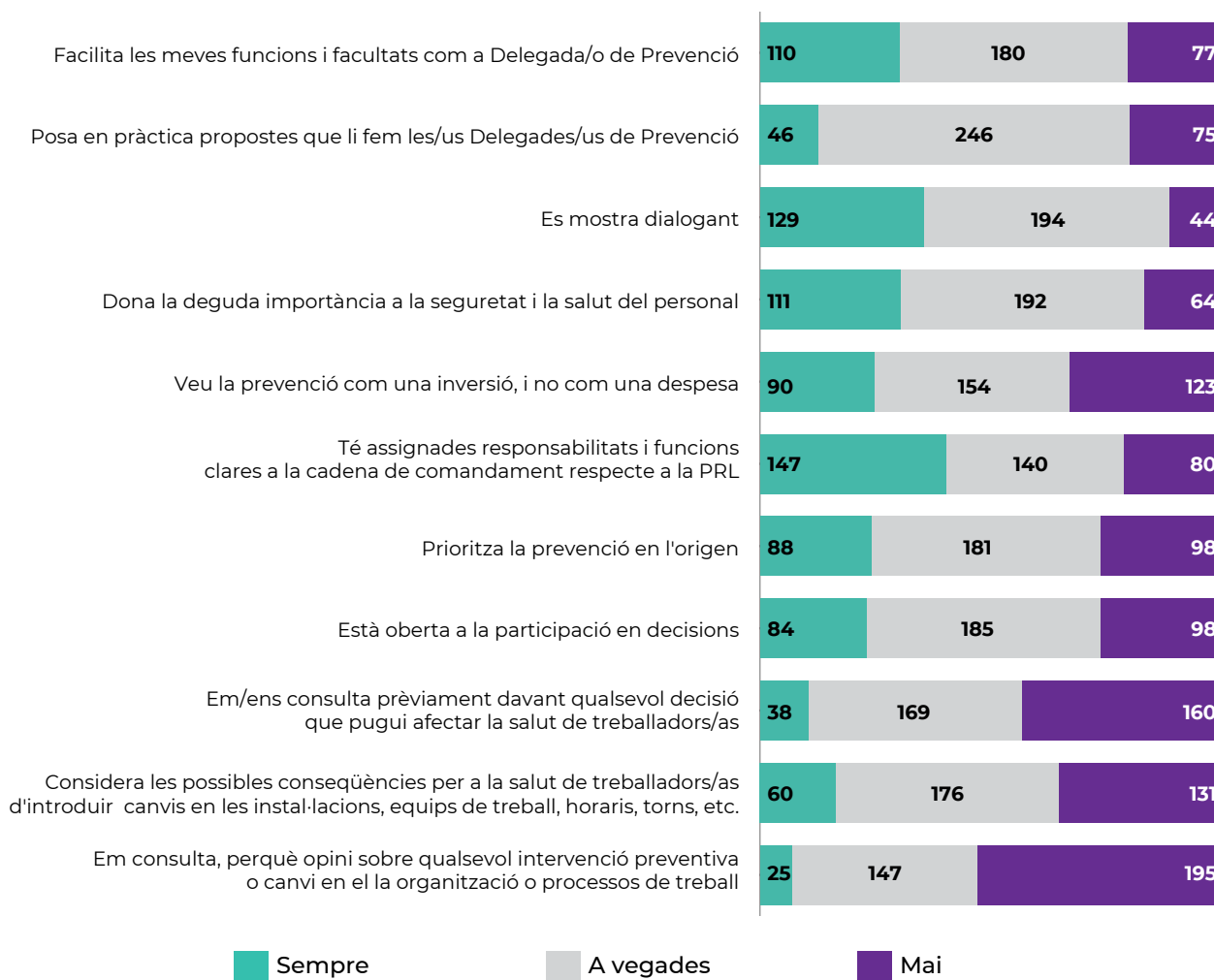
A les persones enquestades se'ls va preguntar: "De les següents activitats de representació en relació amb l'PRL, assenyala quines has realitzat i quines no has realitzat durant els últims 4 anys", amb opció de resposta múltiple. L'activitat que van assenyalar amb major freqüència ha estat la de realitzar consultes amb el sindicat, estar en contacte amb els companys i companyes, visitar llocs de treball i presentar propostes a l'empresa.

Gràfic III.1. Activitats que les persones delegades han realitzat durant els últims 4 anys



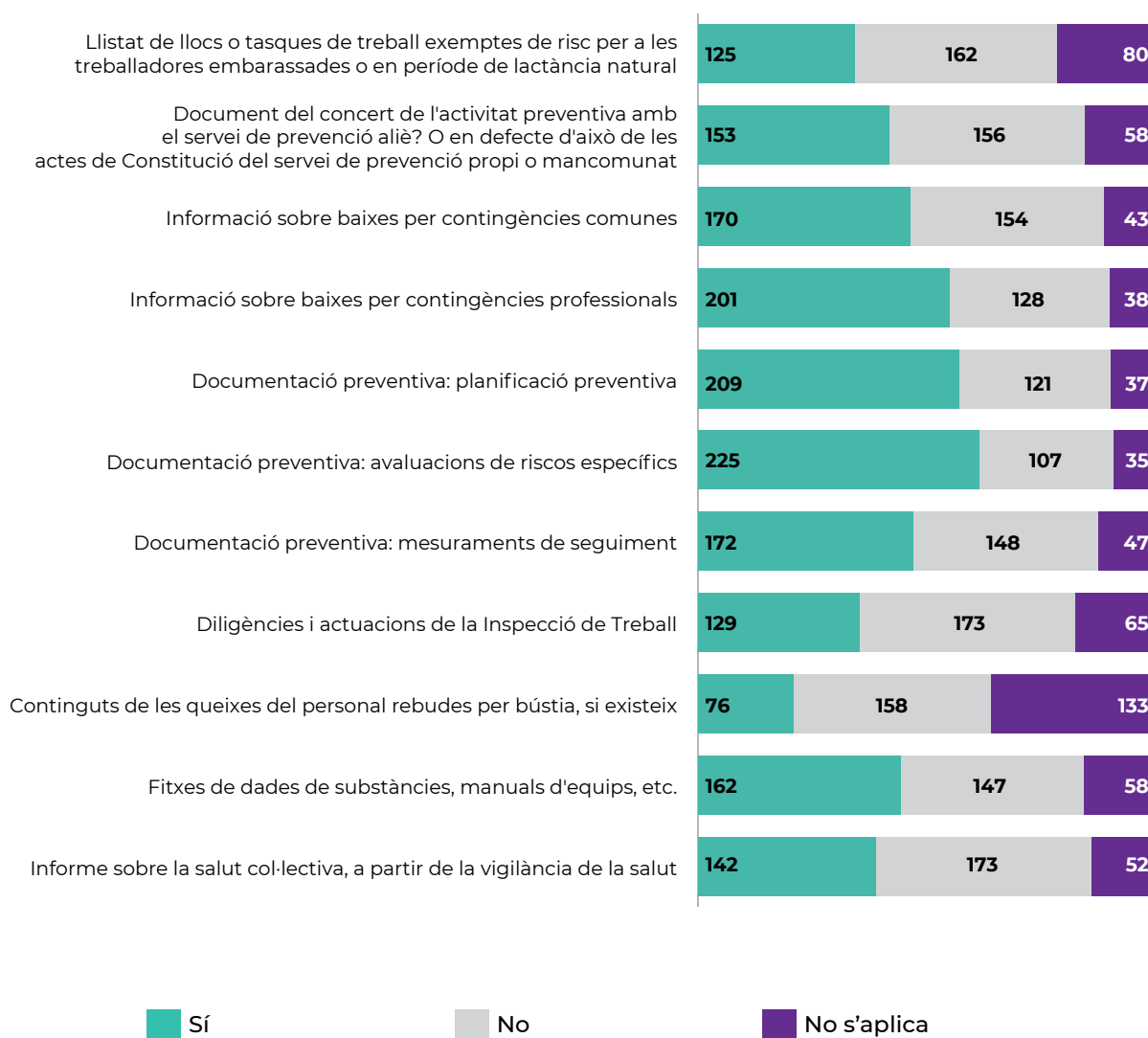
Una pregunta sobre les actituds que perceben per part de l'empresa respecte de la prevenció i l'exercici de la seva funció com a delegats i delegades de prevenció contenia afirmacions amb tres opcions de resposta: "sempre", "a vegades" i "mai"; totes encapçalades sota el títol "La direcció de l'empresa, en la teva opinió..." (P31). Els resultats indiquen que només una petita part de delegats i delegades està conforme amb les actituds empresarials en aquest camp, perquè predominen les respostes "a vegades" i "mai" enfront de "sempre", que seria la resposta pròpia de qui sent reconeguda la seva labor i reconeix l'interès empresarial en aquest camp. Destaca, en particular, l'alta proporció de persones que van indicar "mai" per als ítems de consulta prèvia.

Gràfic III.2. Actituds de l'empresa davant l'exercici de les funcions de representació en PRL



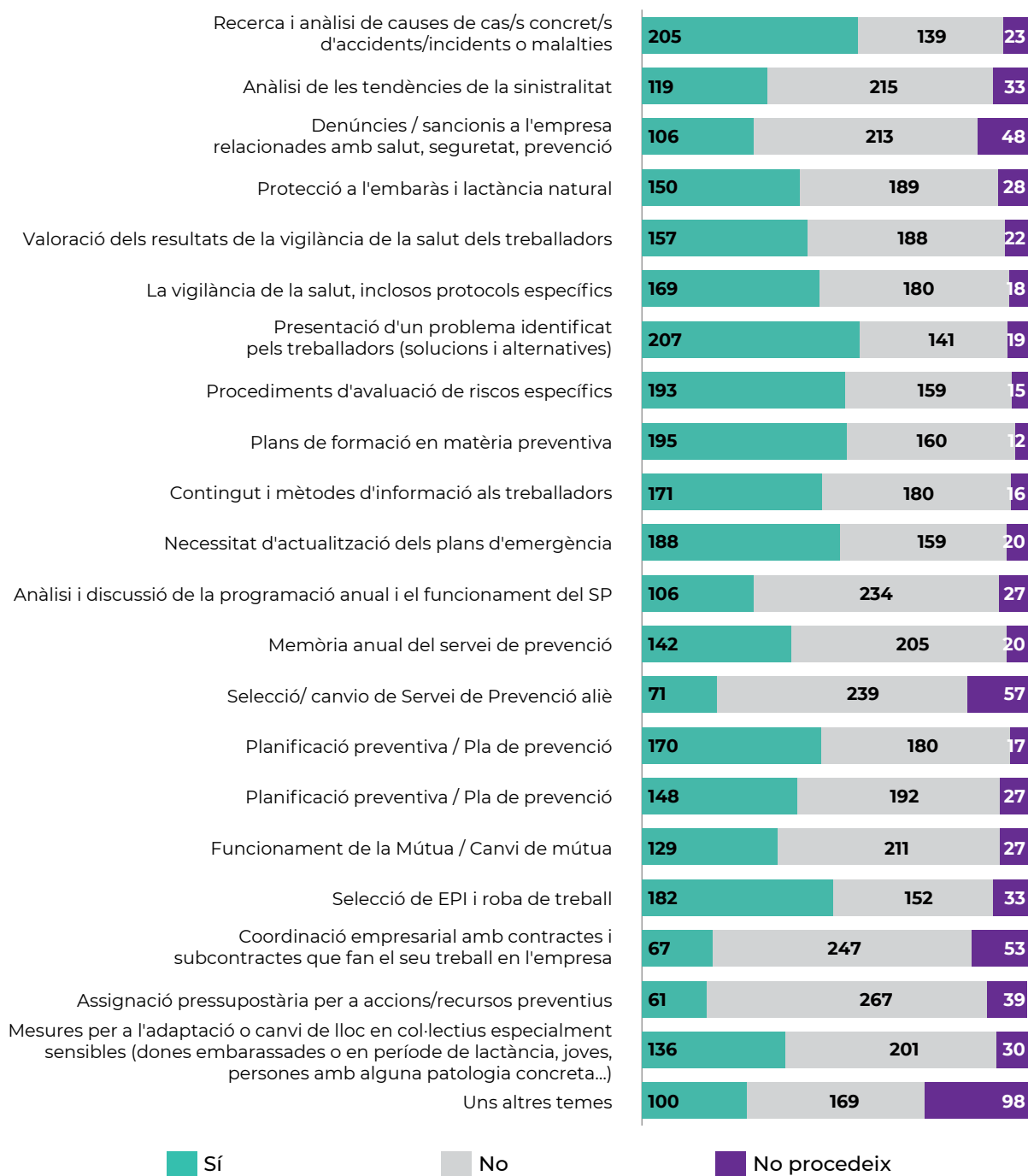
Per a la pregunta referent a la concreció dels drets de la “Informació i documentació de l’empresa sobre prevenció de riscos laborals a la qual tenen accés” (P32), mitjançant l’accés a aquesta, se’ls va presentar a les persones enquestades una sèrie d’ítems relacionats amb la documentació connectada amb l’activitat preventiva de l’empresa i/o amb el resultat de les activitats de seguiment i control d’aquestes, amb tres opcions de resposta: “sí”, “no” i “no s’aplica”. En només tres ítems prevalen les respostes positives: avaluacions de riscos específics, planificació preventiva i informació sobre contingències professionals.

Gràfic III.3. Informació i documentació de l’empresa sobre prevenció de riscos laborals a la qual tenen accés (P32, n = 367)



A la pregunta “Assenyala els temes que has tractat amb l’empresa, almenys una vegada en els quatre últims anys” amb opcions de resposta “sí”, “no”, “no procedeix” (P33), a les respostes obtingudes (n = 367) poques respostes van superar en “sí” els “no”. La resposta positiva més freqüent ha estat donada a la qüestió “Presentació d’un problema identificat pels treballadors (solucions i alternatives)” seguida de “Recerca i anàlisi de causes de cas concret d’accidents/incidents o malalties”, plans de formació preventiva i procediments d’avaluació de riscos específics.

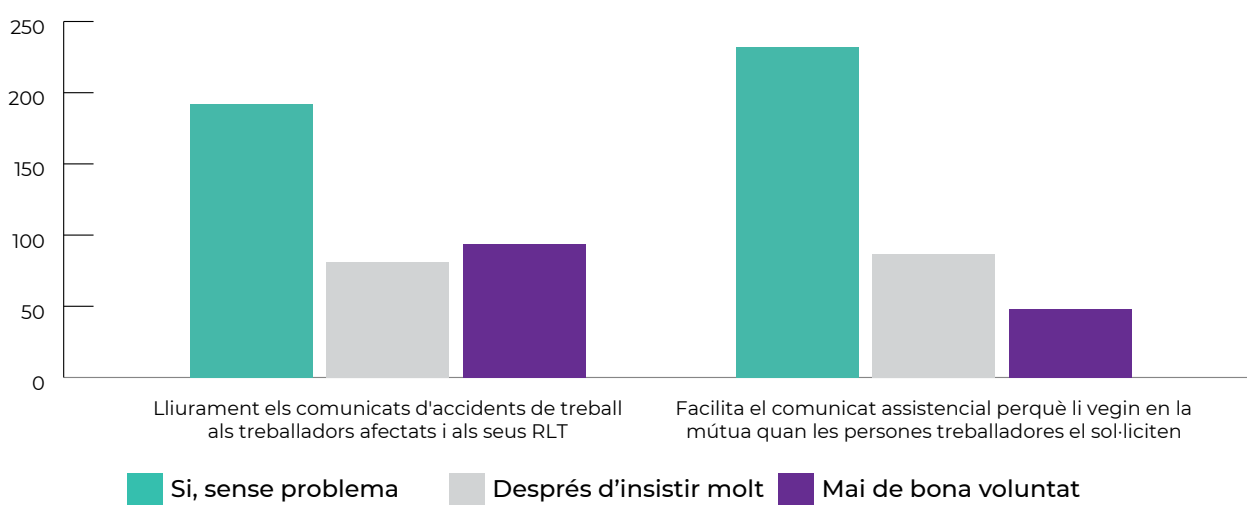
Gràfic III.4. Temes que les persones enquestades afirmen haver abordat amb l’empresa en els últims 4 anys



Part IV. Gestió dels danys a la salut i de les contingències professionals

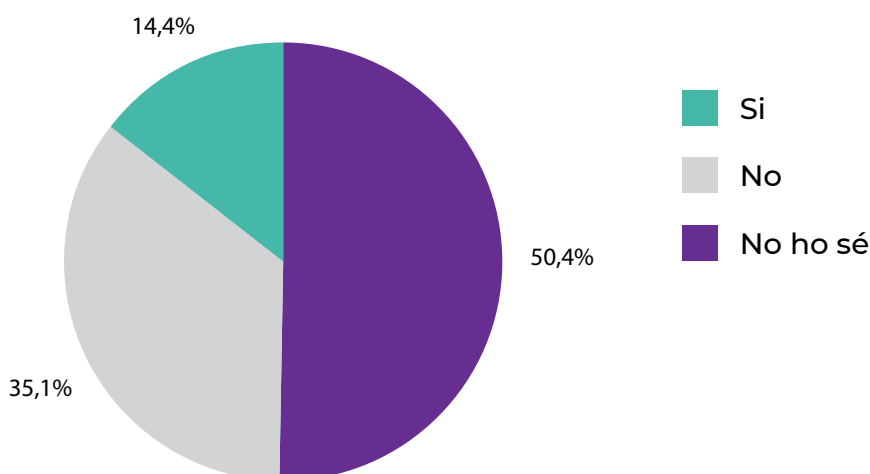
A les persones enquestades se'ls va preguntar si “El lliurament dels comunicats d'accidents de treball als treballadors afectats i als seus RLT” i si “L'empresa facilita el comunicat assistencial perquè el vegin a la mútua quan les persones treballadores el sol·liciten” constitueixen un problema a la seva empresa. La resposta més freqüent ha estat “sí, sense problema”. No obstant això, la suma de les altres dues opcions assenyalen que aquest tema continua resultant conflictiu a moltes empreses.

Gràfic IV.1. Valoració de l'actitud empresarial respecte dels comunicats per contingències professionals



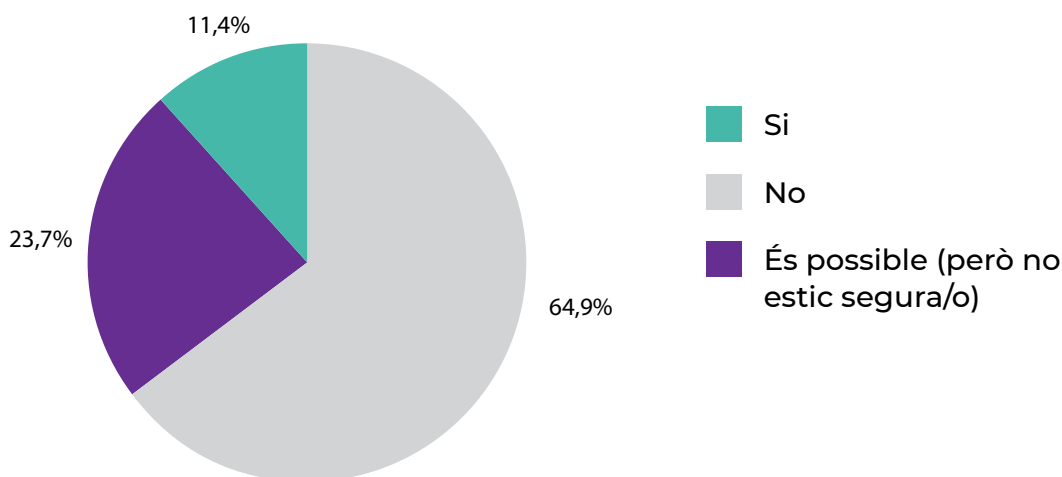
Es va preguntar també si l'empresa adopta conductes de caràcter intimidatori davant les baixes per malaltia, recorrent a la contractació d'empreses especialitzades. La pregunta concreta era “Saps si la teva empresa ha contractat un servei extern per al control de l'absentisme (“metges policia”)” (P35). Crida l'atenció que encara que la resposta afirmativa és minoritària existeix una gran proporció que no ho sap, però tampoc ho descarta.

Gràfic IV.2. Ús de mètodes de control de l'absentisme per part d'una empresa externa, segons les persones enquestades (n = 367)



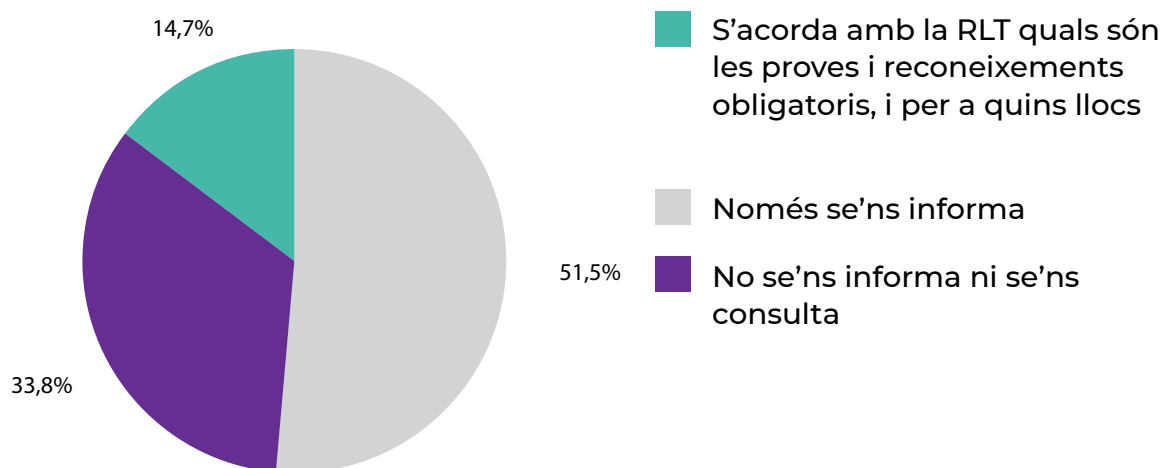
A la pregunta de si l'empresa per a la qual treballa adopta una de les males pràctiques que han estat identificades pel sindicat CCOO respecte de les contingències professionals, que consisteix a evitar fer comunicats per contingència professional quan correspon a les persones que es troben en situació de malaltia relacionada amb el treball o que hagin patit un accident de treball, mitjançant la fórmula d'atorgar un "descans retribuït", el 65 % de les persones enquestades va respondre negativament. No obstant això, el nombre de respostes afirmatives i que creuen que existeix aquesta possibilitat és significatiu.

Gràfic IV.3. Oferiment de "descans retribuït" a persones en situació de malaltia relacionada amb el treball o que hagin patit un accident de treball (P36, n= 367)



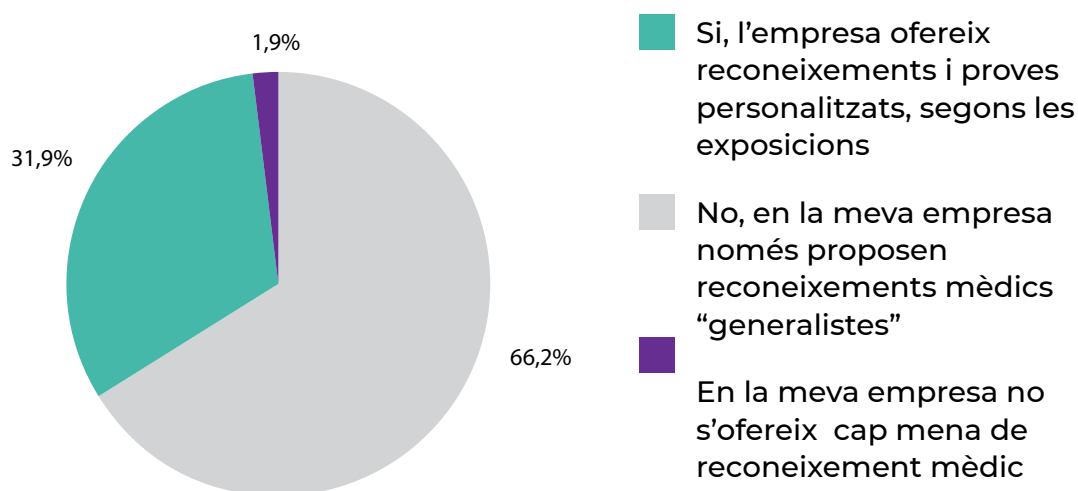
A la qüestió que demanava que indiquin si se'ls consulta sobre qüestions relacionades amb la vigilància de la salut i els reconeixements mèdics, només un 15 % va respondre afirmativament. Mentrestant, més de la meitat va indicar que només són informats i un terç que ni se'ls informa ni se'ls consulta fent l'efecte que la majoria no participa en aquesta activitat preventiva.

Gràfic IV.4. Se'ls consulta sobre les qüestions relacionades amb la vigilància de la salut i els reconeixements mèdics (P37, n = 367)



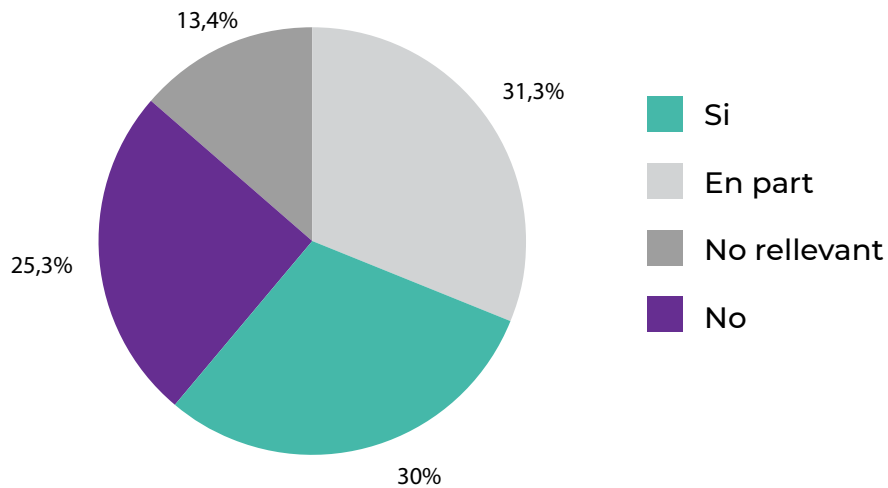
A la pregunta de si els reconeixements mèdics es planifiquen a partir dels resultats de les avaluacions de riscos dels llocs de treball, es van oferir tres opcions de resposta. La majoria (66 %) va indicar que se'ls proposen reconeixements mèdics generalistes i un 32 % de les persones enquestades va indicar que l'empresa ofereix reconeixements mèdics i proves personalitzades segons les exposicions. Una petita minoria, l'1,9 %, va indicar que no se'ls ofereix cap mena de reconeixement mèdic.

Gràfic IV.5. Reconeixements mèdics: planificats a partir dels resultats de les avaluacions de riscos dels llocs de treball? (P38, n = 367)



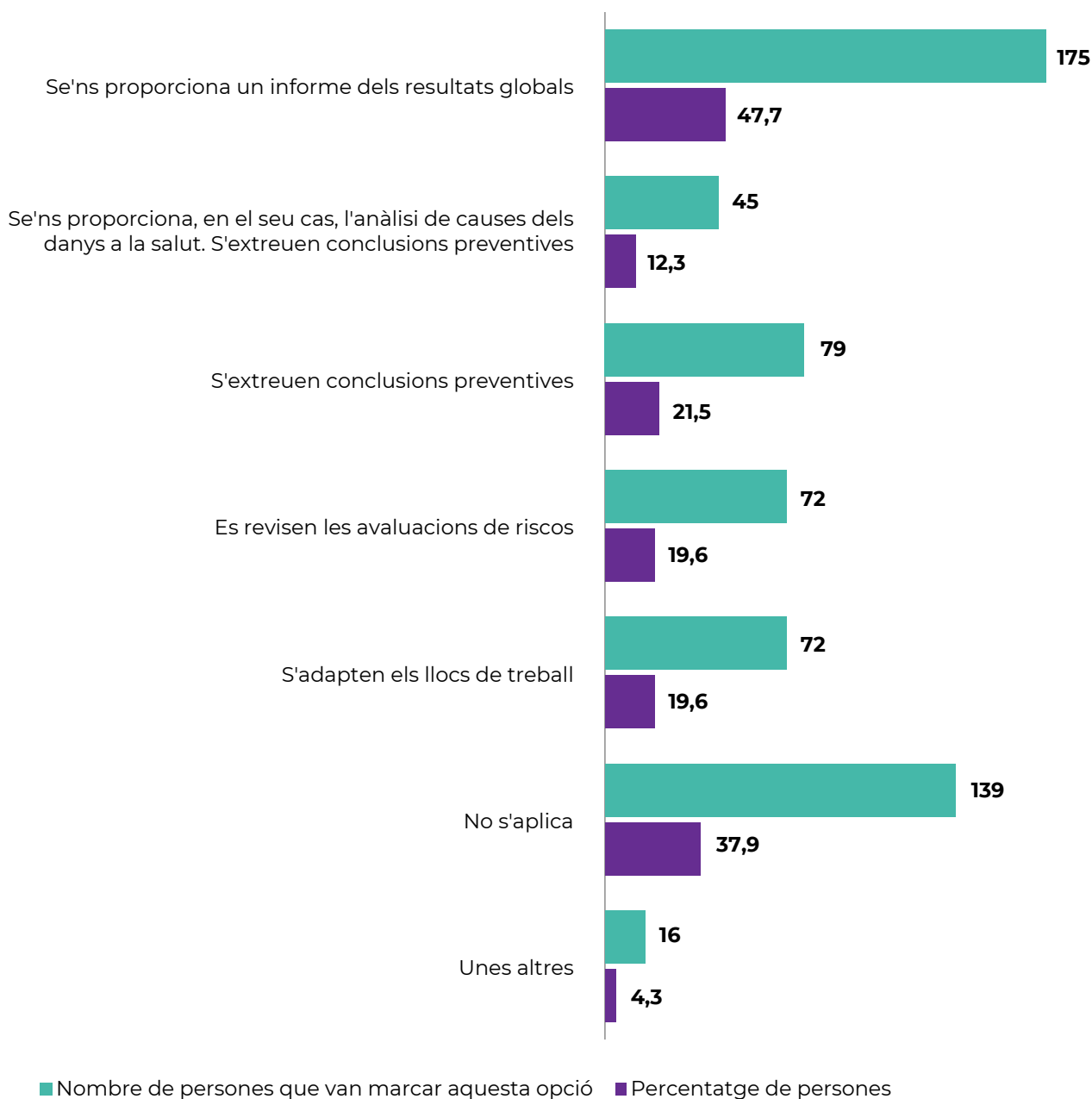
Les respostes a la pregunta sobre la utilitat dels reconeixements mèdics i, en general, de les activitats de vigilància de la salut van estar repartides: van contestar positivament el 30 % i negativament el 25 %. Mentrestant, el 31 % va indicar una resposta intermèdia.

Gràfic IV.6. Els resultats dels reconeixements mèdics i de les activitats de vigilància de la salut són útils per a l'activitat preventiva a l'empresa (P39, n = 367)



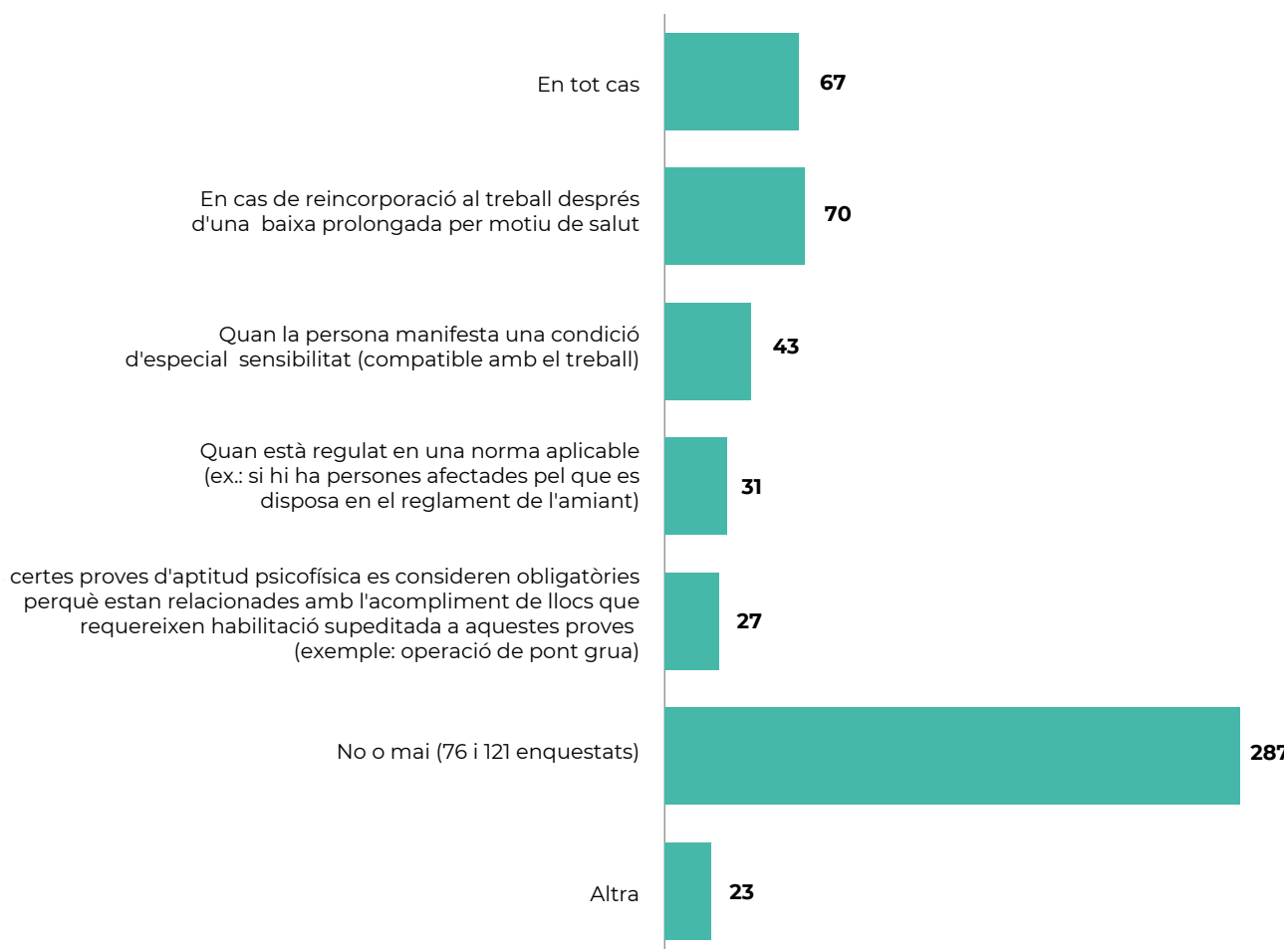
S'ha preguntat també quin ús preventiu es fa, a l'empresa de les persones enquestades, dels resultats de les activitats de vigilància de la salut, demanant que s'assenyalin totes les opcions que descriuen el que succeeix a l'empresa, segons les persones enquestades. La resposta més freqüent ha estat que se'ls proporciona un informe dels resultats globals, encara que les persones que van donar aquesta resposta són només la meitat.

Gràfic IV.7. Respecte de l'ús preventiu dels resultats de la vigilància de la salut assenjala totes les opcions que consideris que descriuen el que succeeix o que té lloc a la teva empresa (P40, n = 598, respostes de 367 persones enquestades)



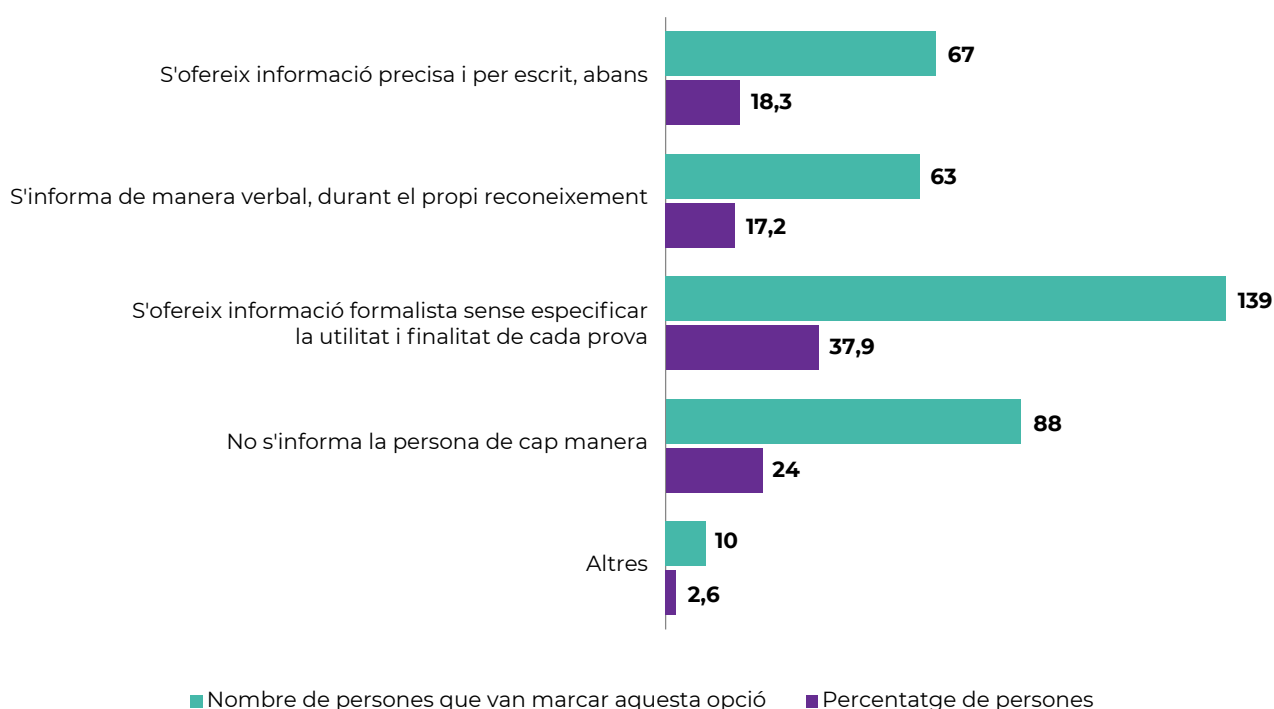
La resposta més freqüent a la pregunta de si els reconeixements mèdics a la seva empresa tenen caràcter obligatori és negativa.

Gràfic IV.8. En aquesta empresa, els reconeixements mèdics tenen caràcter obligatori (marca les opcions que siguin certes) (P41, n = 367)



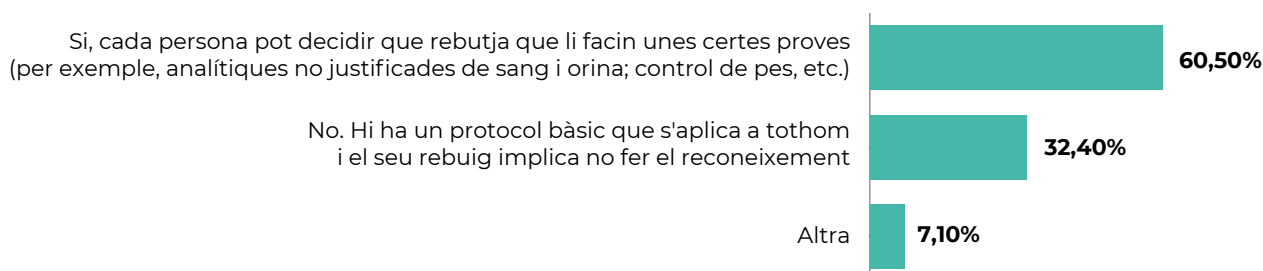
Se'ls va preguntar si cada treballador o treballadora a la seva empresa rep informació suficient i comprensible respecte dels objectius, els mètodes i les proves incloses en els reconeixements mèdics que se'ls proposen. L'opció de resposta més freqüent ha estat que "sí que es rep informació, però que aquesta és de caràcter formalista", seguida per "no s'informa la persona de cap manera". L'opció de caràcter positiu, "s'ofereix informació precisa i per escrit, abans", només va ser assenyalada pel 18 % de les persones enquestades.

Gràfic IV.9. Cada treballador/a rep informació suficient i comprensible sobre els objectius, els mètodes i les proves incloses en els reconeixements mèdics que se li proposen (P42, n = 367)



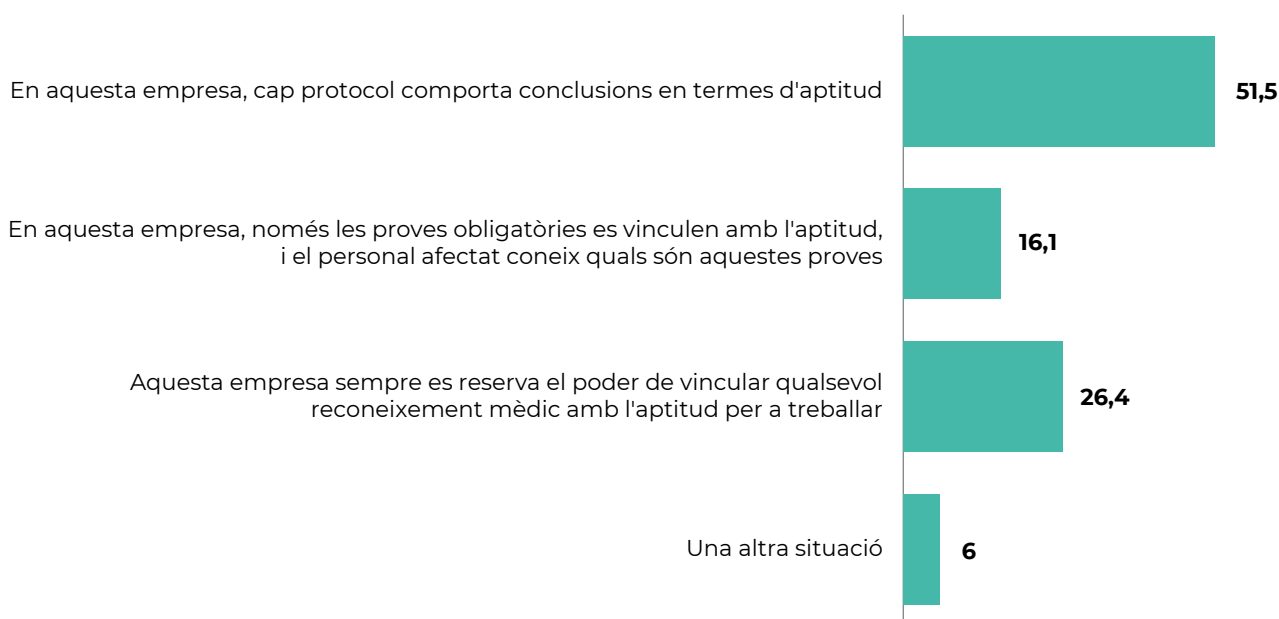
Respecte de si hi ha la possibilitat que cada persona decideixi quines proves accepten que se'ls faci, la majoria de les persones enquestades va respondre afirmativament, encara que més d'un terç apunta que no hi ha aquesta opció.

Gràfic IV.10. Es permet que la persona decideixi quines proves accepta que se li realitzin (P43, n = 367)



Es va incloure una pregunta sobre una de les pràctiques que suscita més consultes al sindicat: l'ús de les proves mèdiques per determinar l'aptitud per treballar; aquest és un aspecte que suscita preocupació per les possibles conseqüències negatives per a la persona. Mentre que la meitat de les persones enquestades assenyala que a la seva empresa no existeix aquesta possibilitat, un 26 % indica que sí que existeix i un 16 % que sí que existeix encara que només sigui respecte de les proves que es consideren obligatòries.

Gràfic IV.11. A la teva empresa, existeix la possibilitat que el servei de prevenció extregui conclusions en termes d'aptitud respecte del lloc de treball que s'exerceix? (P44, n = 367)



La pregunta anterior es complementa amb una altra que inquireix per l'existència de garanties a la plantilla que en el cas d'una declaració d'ineptitud en les proves mèdiques, aquest resultat no implicarà, a la seva empresa, conseqüències negatives per a la persona. Una bona part de les persones enquestades va indicar que a la seva empresa no existeixen aquestes garanties. La resta va indicar que sí que existeixen aquestes garanties, bé per escrit, bé basades en el costum.

Gràfic iv.12. En el seu cas hi ha garanties per part de l'empresa que les conclusions en termes d'aptitud mai no s'utilitzaran en detriment de la persona treballadora (exemple: un resultat negatiu no es pot convertir en causa d'acomiadament, per buidar el contingut del lloc, per a mobilitat funcional imposada, etc.) (P45, n = 367)

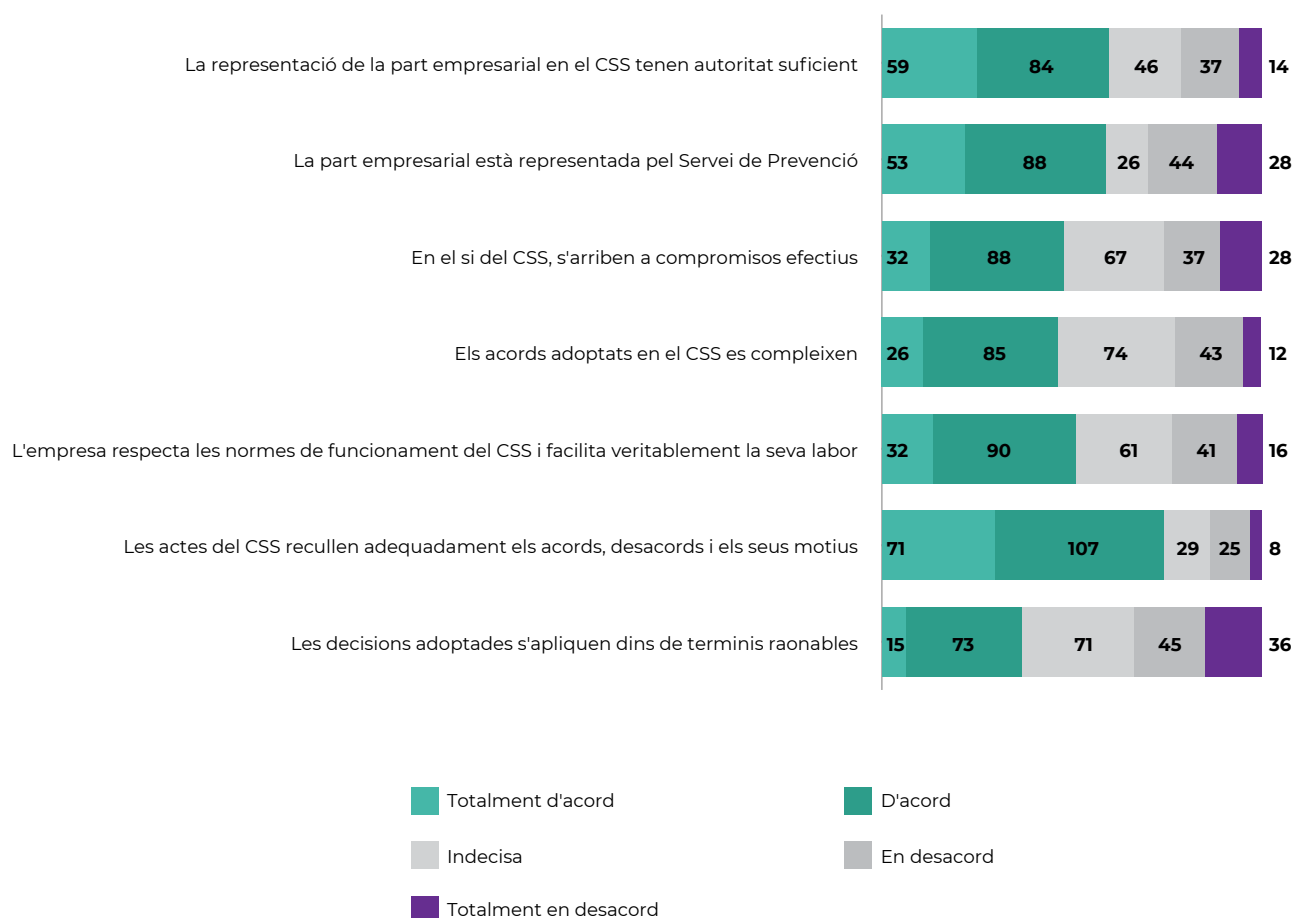


Part V. Funcionament i utilitat del comitè de seguretat i salut

A les persones que van contestar que sí formen part del comitè de seguretat i salut (CSS) de la seva empresa —240 persones (65 %)—, se'ls va plantejar una sèrie de preguntes addicionals sobre el funcionament d'aquest òrgan. En concret se'ls va donar una llista de qüestions amb una escala per indicar l'acord.

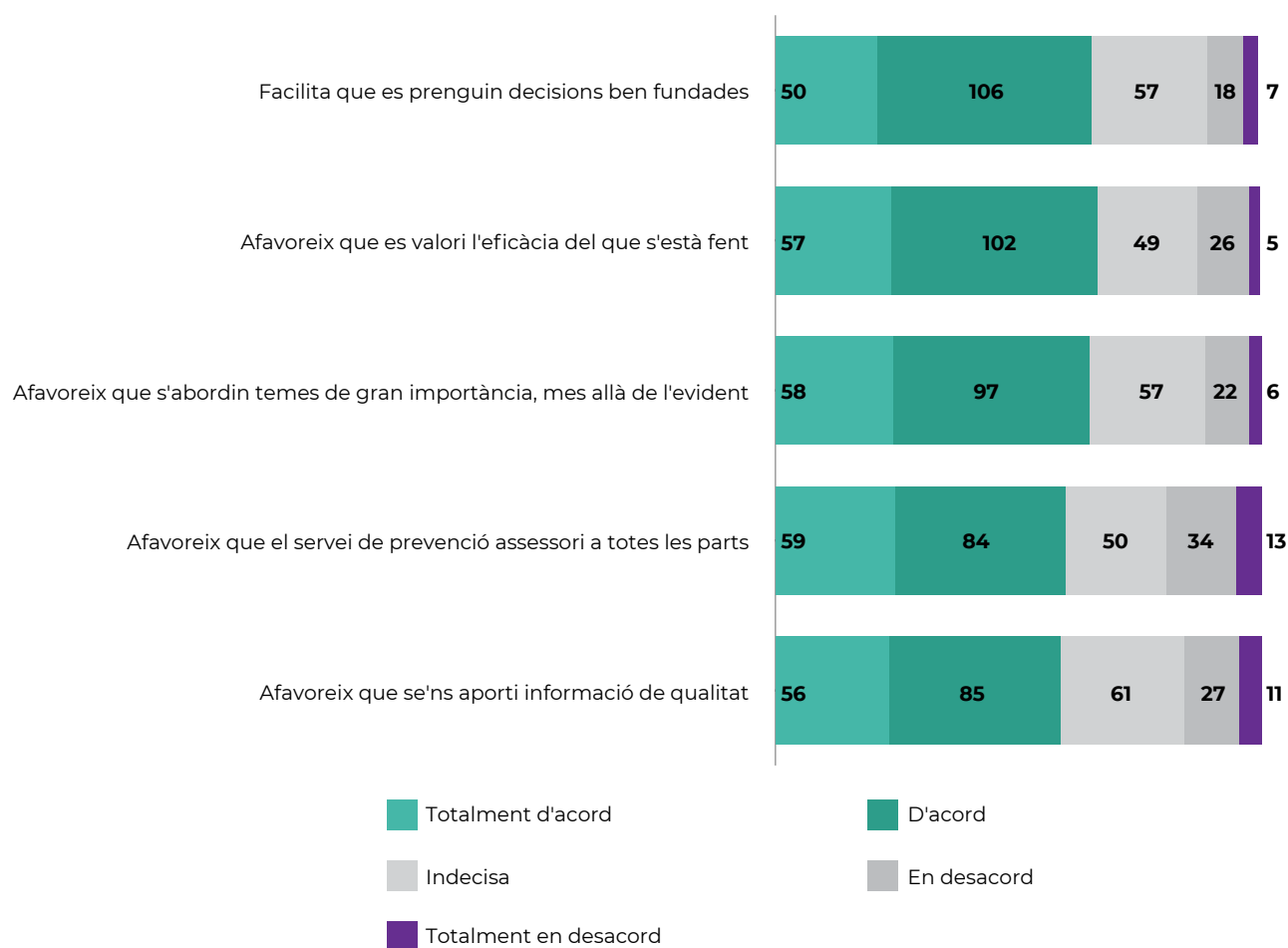
L'aspecte que suscita la major proporció de respostes satisfactòries és el relatiu a l'adequació dels continguts de les actes de les reunions del CSS. Menys de la meitat de les persones enquestades indica que els acords adoptats en el si del CSS es compleixen. Crida l'atenció la gran proporció de respostes que indiquen que la representació de la part empresarial en el CSS la fa el servei de prevenció, de la qual cosa es desprèn que s'estaria desvirtuant el paper que aquests serveis poden complir en aquests comitès. I quant a l'afirmació que les decisions adoptades s'apliquen dins de terminis raonables, només hi ha el 15 %.

Gràfic V.1: Expressa en quina mesura estaries d'acord amb les següents afirmacions sobre el CSS (P49, n = 367)



Finalment, a les persones que participen en els CSS se'ls va demanar que indiquessin el seu grau de conformitat respecte de diverses afirmacions relatives a la utilitat de participar en els CSS. En general, predomina la conformitat amb el funcionament encara que la fracció de persones que es mostren indecises o en algun grau de desacord mereix assenyalar-se.

Gràfic V.2. Expressa en quina mesura estaries d'acord amb les següents afirmacions sobre la utilitat de portar assumptes al CSS (P50, n = 240)



Conclusions

El perfil de les persones que exerceixen com a delegats i delegades de prevenció que van respondre al qüestionari seria el d'algú que supera els 40 anys i porta almenys 4 anys exercint com a delegat o delegada. Laboralment, té contracte indefinit, treballa a jornada completa i amb torn fix, a centres de treball amb una plantilla major de 25 persones i a empreses de l'àmbit privat. Fora del marc del treball estable, d'una empresa amb una certa grandària, l'assumpció d'aquesta funció tendeix a ser menys probable, la qual cosa es traduiria en la seva absència a moltes empreses i en la privació de representació en salut laboral de moltes persones. Una realitat productiva caracteritzada per uns horaris de treball cada vegada més diversos, irregulars i impredecibles no afavoreix la participació de la plantilla, i dificulta la posada en pràctica d'aquest mecanisme per introduir o reforçar la prevenció de riscos laborals a les empreses. La participació en salut i en seguretat als llocs de treball es torna difícil a les empreses on regna l'ocupació precària, la inseguretat contractual, les amenaces de retallades d'ocupació i/o de reducció salarial i/o trasllats, la intensificació del treball, l'allargament de jornada, les pressions per al presentisme, etc.; aquests factors redueixen l'acció col·lectiva dels treballadors i treballadores i fins i tot la comunicació entre companys i companyes.

Els resultats reflecteixen també altres aspectes del model productiu imperant que estarien dificultant la participació. Les persones enquestades assenyalen que part de la plantilla exerceix les seves tasques en una gran varietat de llocs externs als locals de l'empresa (com ara espais públics, vehicles, domicilis particulars, tant pertanyents a la mateixa persona treballadora com a usuaris i usuàries dels serveis, etc.) sobre els quals les empreses sí que tenen responsabilitat preventiva encara que amb freqüència no l'exerceixin. Els resultats també permeten observar que si bé part de la plantilla fa el seu treball als locals d'altres empreses, respecte de les quals existeix l'obligació de coordinar les activitats preventives, segons els resultats, aquesta realitat no es veu reflectida en l'activitat de prevenció de riscos laborals perquè és una de les tasques que menys sovint es realitzen.

En conjunt, els resultats indiquen que els delegats i les delegades de prevenció identifiquen la preocupació per una gran varietat de riscos laborals, i que aquests són percebuts, per les persones representades, com a font de problemes de salut significatius. De fet, totes les condicions de risc contingudes al qüestionari han estat assenyalades com a preocupacions dels companys i companyes de treball, amb major o menor freqüència. Cal destacar que les més sovint assenyalades per les persones enquestades han estat les relatives a l'ambient tèrmic en interiors, a l'excés d'exigències de les tasques i a la falta de suport en el treball, a la seguretat de les màquines, eines i equips de treball, i al manteniment de postures forçades i sobreesforç físic en la manipulació manual de càrregues.

Cal apuntar que quan es pregunta sobre les condicions de treball que suposen un risc per a la salut laboral es recullen aquells aspectes que són percebuts com a tals per les persones enquestades: hi ha aspectes que sense un esforç de comunicació tendeixen a romandre ocults i només adquireixen visibilitat quan s'aconsegueix traslladar que són una amenaça per a la salut, la seguretat o el benestar. Per això és molt important que les persones aconseguixin connectar els factors de risc amb impactes reals. Dels factors de risc més assenyalats en aquest estudi, alguns estan sent o han estat abordats en campanyes públiques i sindicals mentre que uns altres, no obstant això, últimament, han estat absents d'aquests esforços, per la qual cosa segurament requereixen una atenció renovada, per elevar el nivell de protecció. Ens referim a problemes com el soroll o l'ambient tèrmic en interiors, les condicions dels locals de treball, la seguretat dels equips de treball, els requeriments d'esforç físic, etc.

Els resultats indiquen que encara a empreses a les quals el compliment formal de la normativa resulta adequat, la presència de delegats i delegades de prevenció designats no garanteix que la seva participació sigui efectiva perquè l'exercici d'aquesta tasca suposa moltes vegades superar actituds empresarials poc favorables, de manera que existeix bastant marge per promoure l'ampliació de la seva actuació.

Donar suport al desenvolupament de les funcions dels delegats i delegades de prevenció és important tant per la contribució potencial a la millora de les condicions de treball i les seves implicacions en la salut com per aconseguir la satisfacció de les persones que exerceixen aquest paper. Donar reconeixement a la funció que realitzen els delegats i delegades de prevenció pot propiciar que se sentin estimulades per continuar aprofundint en aquesta tasca així com en la seva formació preventiva, ampliant les seves habilitats i facilitant el seu reconeixement per la part empresarial. De moment, a partir dels resultats, sembla que aquestes persones tendeixen a sentir que la seva tasca no és apreciada per la part empresarial, i molts troben dificultats per exercir-la.

L'acompliment de les tasques dels delegats i delegades de prevenció requereix suport, assessorament i formació. Actualment, ho busquen especialment al sindicat, al qual realitzen les seves consultes, i no al servei de prevenció, que sol ser percebut com a entitat patronal. En els fets, a pesar que la figura de la representació especialitzada en salut laboral és part essencial de la normativa de prevenció de riscos laborals, i dels evidents avantatges del seu funcionament efectiu, les administracions a penes promouen la seva designació ni fan seguiment del contingut de la seva tasca ni analitzen com enfortir-la.

És necessari estudiar no només la seva implantació i distribució en els diferents segments del teixit productiu, per tipus d'empreses, grandària, activitat, etc., sinó també sobre com s'exerceix aquesta representació i identificar les seves necessitats. L'acompliment efectiu de la seva tasca requereix que se'ls brindin suports i recursos pràctics per a l'exercici del dret a la participació en salut laboral. Es necessita aprofundir en l'estudi de les activitats que realitzen i en les barreres que troben a l'exercici de les seves funcions i perquè aquesta sigui efectiva.

D'altra banda, s'haurien d'emprendre esforços per donar major reconeixement a la seva tasca per part de les empreses, plantilles i la societat en general. Aquest reconeixement seria una aportació fonamental per promoure l'acció efectiva d'aquesta figura de representació especialitzada en salut laboral. En aquest sentit, són necessàries polítiques i campanyes públiques tendents a propiciar el seu nomenament i a millorar les condicions en les quals exercir la seva tasca, atenent les seves necessitats de suport, inclosa l'aportada per part dels sindicats, per augmentar i consolidar la seva efectivitat.

Les noves ocupacions, els nous riscos emergents i els nous escenaris d'exposició indiquen la utilitat que aquests representants facin un seguiment efectiu, pròxim per a identificar riscos i problemes de salut, i contribueixin a atallar-los, des dels mateixos centres de treball. Tot això indica la necessitat d'adoptar noves polítiques públiques orientades a donar suport a les persones que exerceixen de delegats o delegades de prevenció, perquè realitzin la seva tasca de manera efectiva.

Mentrestant, respecte de les persones que en el seu treball no compten amb representació sindical (ni generalista ni especialitzada en prevenció de riscos laborals), i estan inserides en els segments més febles del teixit productiu, assenyalem la necessitat que la seva representació la realitzin agents sindicals externs que facin realitat la participació dels treballadors i treballadores prevista en la normativa de prevenció de riscos laborals.

Bibliografía

- Narocki C, Zimmermann M, Artazcoz L, Gimeno D, Benavides FG. [Encuestas de condiciones de trabajo y salud en España: comparación de los contenidos del cuestionario del trabajador](#). *Arch Prev Riesgos Labor*. 2009;12 (2):60-8.
- Narocki C, Zimmermann M, Artazcoz L, Gimeno D, Benavides FG. [Estudio comparado de las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo y Salud realizadas en España](#). Observatorio de salud laboral
- Narocki C, López-Jacob MJ, Canaleta E, Morán Barrero P, Briso-Montiano P [Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral](#). ISTAS, 2011
- Narocki C., López-Jacob MJ, Canaleta E, Morán Barrero P, Briso-Montiano P. [Estudio sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud](#). ISTAS, 2011
- UNECE [Cómo hacer comprensibles los datos - Parte 2 Una guía para presentar estadísticas](#). NN.UU, Ginebra, 2009.
- CONC. “Valoració sindical de la qualitat de la gestió preventiva a les empreses de Catalunya per les persones que exerceixen el paper de delegades de prevenció”. Fullet promocional de l'enquesta. En [castellà](#) i en [català](#).
- Walters D, Frick K y Wadsworth E. [Trade union initiatives to support improved safety and health in micro and small firms: Trade Union Prevention Agents \(TUPAs\) in four EU Member States](#). ISTAS, 2018.

Annex 1: Llista de gràfics

Gràfic I.1. Sexe/gènere de les persones enquestades (n = 367)	10
Gràfic I.2. Edat de les persones enquestades per dècada de naixement (n = 367)	10
Gràfic I.3. Tipus de contracte de treball (n = 367)	11
Gràfic I.4. Tipus de jornada que realitza la persona (n = 367)	11
Gràfic I.5. Torns de treball (n = 367)	12
Gràfic I.6. Sector de l'empresa (n = 367)	12
Gràfic I.7. Activitat a la qual es dedica l'empresa (n = 367)	13
Gràfic I.8. Empreses que sí que tenen un únic centre de treball i empreses que no (n = 367)	13
Gràfic I.9. Mida del centre de treball i empresa segons el nombre de treballadors/es (n = 367)	14
Gràfic I.10. Presència habitual de l'empresari/ària al centre de treball	15
Gràfic I.11. Percentatge d'empreses que realitzen activitats de l'annex 1 de l'RSP	15
Gràfic I.12. Quants anys fa que hi ha a l'empresa delegat/ada de prevenció	16
Gràfic I.13. Modalitat preventiva adoptada per l'empresa	17
Gràfic I.14. Existència de part de la plantilla que exerceix les seves tasques fora de les instal·lacions de l'empresa	18
Gràfic I.15. Llocs fora de l'establiment en què algunes persones realitzen les seves activitats	19
Gràfic I.16. Existència a l'empresa de persones que treballen per a l'empresa però no formen part de la plantilla (n = 367)	20
Gràfic I.17. Llocs on desenvolupa les seves tasques el personal extern	20
Gràfic II.1. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es. Apartat 1 (condicions de seguretat)	22
Gràfic II.2. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es. Apartat 2 (condicions higièniques)	23

Gràfic II.3. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es. Apartat 3 (condicions ergonòmiques i de jornada)	24
Gràfic II.4. Condicions de risc que preocupen els teus companys/es. Apartat 4 (condicions psicosocials)	25
Gràfic II.5. Queixes, malestars i danys a la salut de la plantilla relacionats amb el treball segons l'apreciació de les persones enquestades. Admet resposta múltiple (nombre d'ítems marcats: 1.813)	26
Gràfic II.6. Percentatge de persones enquestades que afirmen tenir constància que a la seva empresa s'ha reconegut a algun treballador/a una malaltia professional	27
Gràfic III.1. Activitats que les persones delegades han realitzat durant els últims 4 anys	28
Gràfic III.2. Actituds de l'empresa davant l'exercici de les funcions de representació en PRL	29
Gràfic III.3. Informació i documentació de l'empresa sobre prevenció de riscos laborals a la qual tenen accés (P32, n = 367)	30
Gràfic III.4. Temes que les persones enquestades afirmen haver abordat amb l'empresa en els últims 4 anys	31
Gràfic IV.1. Valoració de l'actitud empresarial respecte dels comunicats per contingències professionals	32
Gràfic IV.2. Ús de mètodes de control de l'absentisme per part d'una empresa externa, segons les persones enquestades (n = 367)	33
Gràfic IV.3. Oferiment de "descans retribuït" a persones en situació de malaltia relacionada amb el treball o que hagin patit un accident de treball (P36, n= 367)	33
Gràfic IV.4. Se'ls consulta sobre les qüestions relacionades amb la vigilància de la salut i els reconeixements mèdics (P37, n = 367)	34
Gràfic IV.5. Reconeixements mèdics: planificats a partir dels resultats de les avaluacions de riscos dels llocs de treball? (P38, n = 367)	34
Gràfic IV.6. Els resultats dels reconeixements mèdics i de les activitats de vigilància de la salut són útils per a l'activitat preventiva a l'empresa (P39, n = 367)	35

Gràfic IV.7. Respecte de l'ús preventiu dels resultats de la vigilància de la salut assenyalatotes les opcions que consideris que descriuen el que succeeix o que té lloc a la teva empresa (P40, n = 598, respostes de 367 persones enquestades)	36
Gràfic IV.8. En aquesta empresa, els reconeixements mèdics tenen caràcter obligatori (marca les opcions que siguin certes) (P41, n = 367)	37
Gràfic IV.9. Cada treballador/a rep informació suficient i comprensible sobre els objectius, els mètodes i les proves incloses en els reconeixements mèdics que se li proposen (P42, n = 367)	38
Gràfic IV.10. Es permet que la persona decideixi quines proves accepta que se li realitzin (P43, n = 367)	39
Gràfic IV.11. A la teva empresa, existeix la possibilitat que el servei de prevenció extregui conclusions en termes d'aptitud respecte del lloc de treball que s'exerceix? (P44, n = 367)	39
Gràfic iv.12. En el seu cas hi ha garanties per part de l'empresa que les conclusions en termes d'aptitud mai no s'utilitzaran en detriment de la persona treballadora (exemple: un resultat negatiu no es pot convertir en causa d'acomiadament, per buidar el contingut del lloc, per a mobilitat funcional imposada, etc.) (P45, n = 367)	40
Gràfic V.1: Expressa en quina mesura estaries d'acord amb les següents afirmacions sobre el CSS (P49, n = 367)	41
Gràfic V.2. Expressa en quina mesura estaries d'acord amb les següents afirmacions sobre la utilitat de portar assumptes al CSS (P50, n = 240)	42

Annex 2: Questionari

Encuesta a delegadas y delegados de prevención de CCOO - presentación

El objetivo central de esta encuesta a delegadas y delegados de prevención de CCOO de Catalunya es reforzar la estrategia sindical en salud laboral.

Para ello, la encuesta recoge información sobre la calidad de la actividad preventiva en las empresas y centros de trabajo de Catalunya, señalando las principales deficiencias y puntos fuertes.

También se pregunta sobre los factores de riesgo que preocupan a las plantillas, la percepción de las actividades de vigilancia de la salud y de su utilidad preventiva, y sobre los daños a la salud relacionados con el trabajo y otros temas relacionados.

Otro tema importante sobre el que se centra esta encuesta es la propia labor de representación de las y los trabajadoras/as en estos temas, con el objeto de identificar los apoyos y obstáculos que encuentra para ejercerla.

Más información <https://www.ccoo.cat/salut-laboral/>

***Obligatorio**

1. 1. Indica un nombre de pila o iniciales *

2. 2. Indica tu año de nacimiento

Ejemplo: 7 de enero del 2019

3. 3. Sexo

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- No me describo ni como hombre ni como mujer
- Prefiero no decirlo

4. 4. Nombre de la empresa para la que trabajas *

5. 5. Señala el municipio y la comarca donde se ubica el centro de trabajo sobre el que respondes *

6. 6. ¿Desde cuándo hay en la empresa Delegada/o de Prevención? *

Marca solo un óvalo.

- Menos de un año
- de 1 a 3 años
- de 4 a 6 años
- de 7 a 10 años
- más de 10 años.
- En esta empresa no tenemos delegada/os de prevención
- No sé si en esta empresa tenemos algún/a delegada o delegado de Prevención

7. 7. Sector de la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Privado
- Público
- Es una empresa mixta con participación privada y pública
- Sin ánimo de lucro / ONG
- Otro: _____

8. 8. Actividad de la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Comercial, contable, administrativa
- Informática: hardware, software, comunicaciones, etc.
- Actividades técnicas / científicas / elaboración de estudios
- Construcción
- Producción, instalación, reparación, mantenimiento, embalaje
- Salud (medicina, enfermería) o servicios sociales
- Enseñanza, educación o dinamización cultural
- Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca,
- Extracción de recursos naturales en canteras, minería
- Hostelería
- Cuidado y bienestar personal (masaje, peluquería)
- Transporte
- Limpieza, acondicionamiento de locales, jardinería
- Vigilancia y seguridad
- Otro: _____

9. 9. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tienes?

Marca solo un óvalo.

- Contrato indefinido
- Contrato temporal
- Contrato con una empresa de trabajo temporal

10. 10. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu empresa? Indica la fecha aproximada del primer contrato

Ejemplo: 7 de enero del 2019

11. 11. Tu jornada es actualmente

Marca solo un óvalo.

Completa

Parcial

12. 12. Tu horario es

Marca solo un óvalo.

Fijo

Rotativo

Irregular

13. 13. ¿Tiene la empresa un único centro de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

No lo sé

14. 14. Tamaño de empresa: nº de trabajadoras/es *

Marca solo un óvalo por fila.

	Hasta 5 personas	Entre 6 y 10	Entre 11 y 25	Entre 26 y 49	Entre 50 y 100	Entre 101 y 250	Entre 251 y 500	Entre 501 y 1000
--	---------------------	-----------------	------------------	------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

¿Cuántas
personas en
total trabajan
EN TU
CENTRO DE
TRABAJO?

¿Cuántas
personas en
total trabajan
en tu
empresa u
organización?

15. 15. Si en tu empresa trabajan hasta 25 personas, indica si el/la empresario/a realiza de forma habitual, su actividad en el centro de trabajo (si tu empresa tiene una plantilla mayor a 25 personas, marca la ÚLTIMA opción) *

Marca solo un óvalo.

- Si
- Raramente
- Nunca
- No lo sé
- En mi empresa trabajan más de 25 personas

16. 16. La empresa realiza actividades consideradas peligrosas (de las incluidas en el listado del Anexo 1 del RSP, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853&p=20151010&tn=1#ani>) *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No lo sé

17. 17. Modalidad preventiva y sistemas de gestión utilizado en la empresa. Marca * todas las opciones que sean ciertas

Selecciona todos los que correspondan.

- La/el empresaria/o asume personalmente la actividad preventiva
- Recurre a un servicio de prevención ajeno
- Cuenta con un servicio de prevención propio
- Cuenta con un servicio de prevención mancomunado
- Hay trabajadoras/es que han sido designados como "recursos preventivos" (Artículo 32 bis. LPRL)
- Utiliza el sistema "Prevencion10" como apoyo a la gestión preventiva y/o para la coordinación de actividades empresariales
- Utiliza otro sistema de gestión
- No lo sé

18. 18. Si has contestado que la empresa recurre a un servicio de prevención ajeno ¿cuántas horas anuales le dedica a la actividad preventiva en tu empresa (sin contar los exámenes médicos de salud)?

19. 19. Si has contestado que la empresa cuenta con un servicio de prevención propio ¿cuántos técnicos/as de prevención de riesgos laborales lo integran?

20. 20. ¿Hay personas que, actualmente, realizan toda o alguna parte de su jornada en un lugar diferente a las instalaciones de la misma (oficina, fábrica, tienda, escuela, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No lo sé

21. 21. Si has señalado sí en la pregunta anterior, detalla

Selecciona todos los que correspondan.

- En las instalaciones de clientes
- En un coche u otro vehículo
- En un sitio exterior (obra de construcción, zona agrícola, en vías públicas urbanas, parques y jardines....)
- En el propio domicilio
- En un coworking
- En espacios públicos como puertos, aeropuertos, cafeterías, etc.
- Otro: _____

22. 22. ¿Trabaja para tu empresa personal que no está integrado en la plantilla (es *
decir, personal que desempeña su trabajo para tu empresa pero está
contratado por otra), "falsos autónomos", o personas vinculadas de otra forma
no laboral?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No lo sé

23. 23. Si has contestado que sí a la pregunta anterior, ¿dónde realizan esas
personas su trabajo?

Marca solo un óvalo.

- En instalaciones de mi empresa
- En las instalaciones de la empresa que les contrata
- En su domicilio particular
- Coincidimos en un lugar de trabajo de un tercero (ejemplo, en una obra)
- No lo sé
- Otro: _____

Parte II. Condiciones de riesgo que preocupan a tus compañeras/os y daños a la salud

24. 24. Condiciones de riesgo que preocupan a tus compañeras/os. Apartado 1 *

Selecciona todos los que correspondan.

- Riesgos relacionados con el edificio o instalaciones (aberturas o huecos desprotegidos, zanjas, desniveles, escaleras o plataformas en mal estado, caídas de objetos o herramientas, derrumbamientos, superficies inestables, irregulares o deslizantes, falta de limpieza o desorden, etc.)
- Riesgos relacionados con máquinas, herramientas o equipos de trabajo (falta o deficiencias en las protecciones de las máquinas o equipos, posibilidad de atrapamientos o aplastamientos, herramientas en mal estado o sin el mantenimiento adecuado, proyección de partículas, etc.)
- Deficiencias en la señalización de seguridad, para riesgos de los lugares de trabajo o de los equipos
- Iluminación deficiente (escasa, excesiva, deslumbramientos, etc.)
- Equipos de protección individual (no se facilitan, no son apropiados, escasos, etc.)
- Riesgo de incendio y explosión: almacenamiento de sustancias químicas
- Trabajo en espacios confinados ("cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación
- Riesgo eléctrico (riesgo de contacto en conexiones, cables o enchufes en mal estado, etc.)
- Riesgos relacionados con la circulación de vehículos: atropellos, atrapamientos o aplastamientos.
- Ninguna de las anteriores
- Otro: _____

25. 25. Condiciones de riesgo que preocupan a tus compañeras/os. Apartado 2 *

Selecciona todos los que correspondan.

- Ambiente térmico en interiores: calor, frío, humedad, etc.
- Trabajo a la intemperie (exposición al frío, a calor y radiación solar, precipitaciones, etc.)
- Ruido elevado o molesto
- Radiaciones no ionizantes (radiofrecuencias -RF-; microondas; luz infrarroja, microondas, laser, etc.)
- Radiaciones ionizantes (rayos X, gamma, radioisótopos (radiodiagnóstico, radioterapia, diagnóstico de soldaduras...)
- Riesgo de contacto con la piel de productos químicos (en la manipulación o por salpicaduras, derrames, etc.)
- Riesgo de respirar aire contaminado por presencia en el aire de gases, vapores, aerosoles líquidos (nieblas) o aerosoles sólidos (polvo, fibras (como el amianto) o humos)
- Presencia o manipulación de sustancias o productos potencialmente tóxicos sin información suficiente (etiquetado, fichas de seguridad, etc.)
- Riesgo biológico por contacto con materiales o con personas infectadas.
- Ninguna de las anteriores
- Otro: _____

26. 26. Condiciones de riesgo que preocupan a tus compañeras/os. Apartado 3 *

Selecciona todos los que correspondan.

- Sobreesfuerzo físico en la manipulación manual de cargas (levantar, transportar, empujar, arrastrar, objetos, animales, personas))
- Ejercer fuerza sostenida con las manos, dedos o pies (al accionar mandos o dispositivos, en el uso de herramientas, sujetar objetos con los dedos, usar las manos a modo de herramienta...)
- Mantener posturas corporales que causan dolor o fatiga (de pié, caminando continuamente, agachada/o, en cuclillas, de rodillas...)
- Tener que elevar los brazos por encima de la cabeza, hacer giros o inclinaciones de cuello, hombro, cabeza, pies...
- Demanda de movimientos repetidos de manos o brazos
- Disponer de poco espacio en el puesto para trabajar con comodidad
- Sobredemanda vocal (el trabajo exige hablar)
- Trabajar en condiciones de aislamiento o hacinamiento
- Trabajo muy sedentario
- Dificultades en relación a tecnologías novedosas: falta de formación, sistemas no fiables, etc.
- Horarios y turnos: rotaciones, trabajo nocturno o en festivos, turnos irregulares y cambiantes, etc.
- Dificultad para realizar pausas en el trabajo
- Dificultad para ejercer derechos como coger vacaciones, permisos o días u horas libres.
- Tener que prolongar la jornada de trabajo, con o sin compensación
- Ninguna de las anteriores
- Otro: _____

27. 27. Condiciones de riesgo que preocupan a tus compañeras/os. Apartado 4 *

Selecciona todos los que correspondan.

- Exceso de exigencias (cuando hay que trabajar rápido, quedarse para acabar el trabajo; cuando el trabajo requiere que escondas tus sentimientos o nos desgasta emocionalmente, etc.)
- Falta de control (cuando no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades de aplicar nuestros conocimientos, cuando el trabajo no nos permite aprender nuevas habilidades y conocimientos, etc.)
- Falta de apoyo (cuando hay que trabajar sin la ayuda de compañeras/os, o sin la ayuda de los superiores), con las tareas mal definidas, sin la información adecuada, etc.
- Bajas compensaciones (cuando se provoca inseguridad respecto a la continuidad de nuestro empleo, cuando se nos obliga a cambiar de horario contra nuestra voluntad, o de servicio, o de tarea; cuando no se reconoce nuestro trabajo, etc.)
- Alto conflicto trabajo-vida: (cuando las exigencias relativas a la jornada laboral no permiten realizar las tareas de cuidado de nuestra familia) .
- Bajo capital social (cuando el trato es injusto, arbitrario, falta transparencia o no hay confianza entre la plantilla y la dirección, etc.)
- Inseguridad sobre el empleo (temor a perder el que se tiene, dificultad de encontrar uno nuevo en caso de desempleo) y sobre condiciones de trabajo fundamentales (como el salario o la jornada de trabajo).
- Ninguna de las anteriores
- Otro: _____

28. 28. Quejas, malestares y daños a la salud de la plantilla. En tu empresa algunas personas sufren o han sufrido, o están en riesgo de sufrir los siguientes problemas de salud, RELACIONADOS CON EL TRABAJO *

Selecciona todos los que correspondan.

- Cansancio o fatiga física
- Dolores en espalda, brazos, cuello, etc
- Cáncer
- Alteraciones auditivas (sordera, hipoacusia, acúfenos, etc.)
- Enfermedades de la piel, como dermatitis, erupciones, etc.
- Enfermedades pulmonares como neumoconiosis
- Sensibilización, alergias, asma
- Enfermedades infecciosas
- Enfermedades por calor o por frío
- Enfermedades o intoxicaciones por metales o sustancias químicas
- Lesiones en los huesos, músculos o articulaciones, por esfuerzos laborales
- Enfermedades cardiovasculares
- Estrés, depresión o ansiedad relacionado con el trabajo
- Violencia, verbal o física, externa (tratar con personas enfadadas que no son empleadas, como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc., riesgo de atracos, amenazas, insultos u otras agresiones verbales o físicas, etc.)
- Violencia interna (acoso moral, ataques a la dignidad, etc.)
- Atención sexual no deseada, acoso sexual
- Discriminación: diferencia de trato por razones ajenas al desempeño laboral (en la asignación de tareas, el tipo de contrato, jornada, salario, formación, etc.)
- Ninguna de las anteriores
- Otro: _____

29. 29. ¿Tienes constancia de que en tu empresa se haya reconocido a algún trabajador/a una enfermedad profesional? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

Parte III. Preguntas sobre tu papel como delegada/o de prevención

30. 30. De las siguientes actividades de representación en relación con la *
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, señala cuáles has realizado y cuáles
NO has realizado, DURANTE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS:

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	NO
Realizo visitas a puestos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Celebro encuentros con compañeras/os para informarles, recoger sus opiniones y quejas sobre problemas de salud laboral para trasladarlas después a la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participo u organizo acciones de protesta o queja por las condiciones de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizo consultas con el sindicato sobre aspectos de prevención de riesgos laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Participo en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respondo a las consultas de la parte empresarial sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presento a la empresa propuestas de medidas preventivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizo el seguimiento y control de la implementación y eficacia de las medidas preventivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participo en la definición y realización de los procedimientos de evaluación de riesgos en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participo en la elaboración / revisión del plan de prevención en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Participo en la priorización y planificación de la acción preventiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		
Promuevo actividades preventivas relacionadas con trabajadores temporales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		
Promuevo actividades preventivas relacionadas con la coordinación con trabajadores externos / contratas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		
Examino la documentación de la empresa sobre riesgos laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		
Examino otra documentación técnica, disponible en la empresa, que afecta a la PRL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		
He puesto alguna denuncia ante la Inspección de Trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		
He acompañado a inspectores de trabajo en las visitas a la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>		

**Estoy en
contacto con el
Servicio de
Prevención**

**Acompaño a
los técnicos de
prevención
cuando realizan
visitas a la
empresa /
evaluaciones de
riesgos**

**He propuesto la
paralización de
alguna
actividad
debido riesgo
grave e
inminente**

**Participo en la
negociación
colectiva**

31. 31. La dirección de la empresa, en tu opinión *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	A veces	Nunca
Facilita mis funciones y facultades como Delegada/o de Prevención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pone en práctica propuestas que le hacemos las/os Delegadas/os de Prevención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se muestra dialogante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da la debida importancia a la seguridad y la salud del personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ve la prevención como una inversión, y no como un gasto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene asignadas responsabilidades y funciones claras a la cadena de mando respecto a la PRL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prioriza la prevención en el origen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está abierta a la participación en decisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Me/nos consulta
previamente ante
cualquier decisión
que pueda afectar
a la salud de
trabajadores/as**

**Considera las
posibles
consecuencias
para la salud de
trabajadores/as
de introducir
cambios en las
instalaciones,
equipos de
trabajo, horarios,
turnos, etc.**

**Me consulta, para
que opine sobre
cualquier
intervención
preventiva o
cambio en el la
organización o
procesos de
trabajo**

32. 32. Información y documentación de la empresa sobre prevención de riesgos laborales a la que tienes acceso *

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	No	No se aplica
Listado de puestos o tareas de trabajo exentas de riesgo para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Documento del concierto de la actividad preventiva con el servicio de prevención ajeno? O en su defecto de las actas de Constitución del servicio de prevención propio o mancomunado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Información sobre bajas por contingencias comunes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Información sobre bajas por contingencias profesionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Documentación preventiva: planificación preventiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Documentación preventiva: evaluaciones de riesgos específicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documentación preventiva: mediciones de seguimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diligencias y actuaciones de la Inspección de Trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contenidos de las quejas del personal recibidas por buzón, si existe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fichas de datos de sustancias, manuales de equipos, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informe sobre la salud colectiva, a partir de la vigilancia de la salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. 33. Señala los temas que has tratado con la empresa, al menos una vez en los cuatro últimos años *

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	No	No procede
Investigación y análisis de causas de caso/s concreto/s de accidentes/incidentes o enfermedades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Análisis de las tendencias de la siniestralidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denuncias / sanciones a la empresa relacionadas con salud, seguridad, prevención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Protección al embarazo y lactancia natural.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoración de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La vigilancia de la salud, incluidos protocolos específicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presentación de un problema identificado por los trabajadores (soluciones y alternativas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procedimientos de evaluación de riesgos específicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Planes de formación en materia preventiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contenido y métodos de información a los trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Necesidad de actualización de los planes de emergencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Análisis y discusión de la programación anual y el funcionamiento del SP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Memoria anual del servicio de prevención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selección/ cambio de Servicio de Prevención ajeno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planificación preventiva / Plan de prevención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Priorización de medidas preventivas pendientes y temporalización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Funcionamiento de la Mutua / Cambio de mutua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selección de EPI y ropa de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coordinación empresarial con contratistas y subcontratistas que realizan su trabajo en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Asignación presupuestaria para acciones/recursos preventivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>			
Medidas para la adaptación o cambio de puesto en colectivos especialmente sensibles (mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, jóvenes, personas con alguna patología concreta...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>			
Otros temas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>			

Parte IV. Gestión preventiva y de las contingencias profesionales

34. 34. Gestión de la enfermedad. Contesta si la empresa ... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Si, sin problema	Tras insistir mucho	Nunca de buena voluntad
Entrega los partes de accidentes de trabajo a los trabajadores afectados y a sus RLT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilita el parte asistencial para que le vean en la mutua cuando las personas trabajadoras lo solicitan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. 35. ¿Sabes si tu empresa ha contratado un servicio externo para el control del absentismo ("médicos policía")? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No sé

36. 36. ¿Ha habido algún caso en que la empresa haya ofrecido a una persona en situación de enfermedad relacionada con el trabajo, o que haya sufrido un accidente de trabajo, un "descanso retribuido" (es decir, un permiso con sueldo) para evitar dar un parte por contingencia profesional? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- Es posible (pero no estoy segura/o)
- No

37. 37. A las/los delegados/as de prevención se nos consulta sobre las cuestiones relacionadas con la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos *

Marca solo un óvalo.

- Se acuerda con la RLT cuales son las pruebas y reconocimientos obligatorios, y para qué puestos
- Solo se nos informa
- No se nos informa ni se nos consulta

38. 38. Los reconocimientos médicos se planifican a partir de los resultados de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Si, la empresa ofrece reconocimientos y pruebas personalizados, según las exposiciones
- No, en mi empresa solo proponen reconocimientos médicos "generalistas"
- En mi empresa no se ofrece ningún tipo de reconocimiento médico

39. 39. Los resultados de los reconocimientos médicos y de las actividades de vigilancia de la salud son útiles para la actividad preventiva en la empresa (señala las opciones que son correctas) *

Marca solo un óvalo.

- Si
- En parte
- No
- No relevante

40. 40. Respecto al uso preventivo de los resultados de la vigilancia de la salud, señala todas las opciones que consideres que describen lo que sucede, o que se dan en tu empresa *

Selecciona todos los que correspondan.

- Se nos proporciona un informe de los resultados globales
- Se nos proporciona, en su caso, el análisis de causas de los daños a la salud
- Se extraen conclusiones preventivas
- Se revisan las evaluaciones de riesgos
- Se adaptan los puestos de trabajo
- No se aplica
- Otro: _____

41. 41. En esta empresa, los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio (marca las opciones que sean ciertas) *

Selecciona todos los que correspondan.

- En todo caso
- En caso de reincorporación al trabajo tras una baja prolongada por motivo de salud
- Cuando la persona manifiesta una condición de especial sensibilidad (compatible con el trabajo)
- Cuando está regulado en una norma aplicable (ej.:si hay personas afectadas por lo dispuesto en el reglamento del amianto)
- Ciertas pruebas de aptitud psicofísica se consideran obligatorias porque están relacionadas con el desempeño de puestos que requieren habilitación supeditada a esas pruebas (ejemplo: operación de puente grúa)
- Nunca
- Otra (si marcas esta opción, por favor, amplía la información, más abajo)
- No

42. 42. Cada trabajador/a recibe información suficiente y comprensible sobre los objetivos, los métodos y las pruebas incluidas en los reconocimientos médicos que se le proponen *

Marca solo un óvalo.

- Se ofrece información precisa y por escrito, antes.
- Se informa de forma verbal, durante el propio reconocimiento.
- Se ofrece información "formalista" sin especificar la utilidad y finalidad de cada prueba.
- No se informa a la persona de ningún modo.
- Otro: _____

43. 43. Se permite que la persona decida qué pruebas acepta que se le realicen *

Marca solo un óvalo.

- Si, cada persona puede decidir que rechaza que le hagan ciertas pruebas (por ejemplo, analíticas no justificadas de sangre y orina; control de peso, etc.)
- No. Hay un "protocolo básico" que se aplica a todo el mundo y su rechazo implica no hacer el reconocimiento
- Otro: _____

44. 44. En tu empresa, ¿existe posibilidad de que el Servicio de Prevención extraiga conclusiones en términos de APTITUD respecto al puesto de trabajo que vienen desempeñando? *

Marca solo un óvalo.

- En esta empresa, ningún protocolo conlleva conclusiones en términos de aptitud
- En esta empresa, solo las pruebas obligatorias se vinculan con la aptitud, y el personal afectado conoce cuáles son esas pruebas
- Esta empresa siempre se reserva el poder de vincular cualquier reconocimiento médico con la aptitud para trabajar
- Otra situación: por favor, descríbela en el espacio reservado para estos problemas, en la pregunta 47

45. 45. En su caso, hay garantías por parte de la empresa de que las conclusiones *
en términos de APTITUD nunca se utilizarán en detrimento de la persona
trabajadora (ejemplo: un resultado negativo NO se puede convertir en causa de
despido, para vaciar el contenido del puesto, para movilidad funcional
impuesta, etc.).

Marca solo un óvalo.

- Si, las garantías constan en un documento firmado por las dos partes
- Si, hay garantías, basadas en el uso y la costumbre, pero no lo tenemos por escrito
- No, no hay garantías firmes de que los resultados no se vayan a usar en perjuicio de la persona trabajadora

46. 46. Espacio reservado para mencionar cualquier otro tipo de problema que *
haya surgido en relación a los reconocimientos médicos. Puedes indicar, por
ejemplo, problemas relacionados con el horario en el que se realizan, los
gastos de transporte, la adecuación del lugar en el que se realizan, (quejas
sobre la intimidad y la dignidad de la persona durante la revisión) o similares.
Indica "No" si no tienes constancia de que haya surgido algún problema.

47. 47. Espacio reservado para detallar casos, en tu empresa, en los sí se ha *
hecho un mal uso de los RESULTADOS de algún reconocimiento médico. Por
ejemplo: algún despido por "ineptitud sobrevenida"; estigmatización por
enfermedad; problemas en torno al respeto a la confidencialidad de los datos.
INDICA "No" si no conoces ningún caso caso de mal uso.

48. 48. ¿Formas parte, actualmente, del Comité de Seguridad y Salud (CSS) de tu empresa? *

Marca solo un óvalo.

No

Sí *Salta a la pregunta 49*

Parte V. Sobre el CSS

Responde a este apartado solamente si formas parte del CSS.

49. 49. Expresa en qué medida estarías de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el CSS.... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indecisa	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La representación de la parte empresarial en el CSS tienen autoridad suficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La parte empresarial está representada por el Servicio de Prevención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el seno del CSS, se llegan a compromisos efectivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los acuerdos adoptados en el CSS se cumplen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La empresa respeta las normas de funcionamiento del CSS y facilita verdaderamente su labor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las actas del CSS recogen adecuadamente los acuerdos, desacuerdos y sus motivos

Las decisiones adoptadas se aplican dentro de plazos razonables

50. Expresa en qué medida estarías de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la utilidad de llevar asuntos al CSS....

*

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indecisa	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Facilita que se tomen decisiones bien fundadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Favorece que se valore la eficacia de lo que se está haciendo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Favorece que se aborden temas de calado, más allá de lo evidente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Favorece
que el
servicio de
prevención
asesore a
todas las
partes

Favorece
que se nos
aporte
información
de calidad

51. 51. Acepto la política de privacidad de [Google](#) y de [CONC](#) *

Selecciona todos los que correspondan.

Confirmando

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

