

2 TEMAS DE ACTUALIDAD

ECONOMÍA SOCIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- Presentación y justificación de este monográfico

La elección del tema que presentamos en esta sección de la revista que el lector tiene ahora en sus manos -la prevención de riesgos laborales en las organizaciones de Economía Social- obedece a la importancia que desde su equipo de redacción le damos a esta materia, al menos por dos muy poderosas razones.

En primer lugar, porque desde una perspectiva general, no ceñida por tanto al campo estricto del también llamado Tercer Sector, los índices de siniestralidad en España resultan demasiado elevados, siguiéndose una tendencia largo tiempo sostenida en la que no sólo no disminuyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino que se mantienen e, incluso, llegan a repuntar. Y todo ello en un escenario que debería haber provocado la inversión de esa inaceptable deriva: repárese si no en la conjunción de importantes intervenciones y factores dirigidos, precisamente, a tratar de combatir esta patología social y atenuar sus perniciosos efectos: así, un desarrollo que no cesa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y posteriores modificaciones o correcciones en este corpus normativo, el incremento de medios técnicos, humanos y económicos, la prioridad otorgada a esta materia en la actividad inspectora, el aumento de los controles y del propio cuadro sancionador -incluso penal- para responder a las consabidas prácticas elusivas o ilegales, la limitación, aunque muy tenue, de la subcontratación empresarial de obras y servicios, el fomento del empleo estable y la lucha contra la precariedad -pese a sus magros resultados-, una mayor concienciación al respecto de los agentes sociales y de los poderes públicos -no siendo tan clara su interiorización por los verdaderos protagonistas del conflicto, los empresarios y los trabajadores individualmente considerados- o, entre otros extremos, la extensión de las

actividades formativas y preventivas a cargo de personal cada vez más especializado: sin embargo, pese a todas esas medidas y esfuerzos, el estigma de la siniestralidad nos recuerda la imagen de un caballo desbocado que parece casi imposible de aquietar debido a la interconexión de múltiples causas que, lamentablemente, no podemos apuntar ni analizar ahora en estas páginas.

El segundo motivo que explica esta aproximación al problema referenciado se incardina, ahora sí, en los dominios propios de la Economía Social y, con mayor precisión, principalmente en el segmento que configuran sus organizaciones productivas y no financieras más emblemáticas (cooperativas, sociedades laborales, sociedades agrarias de transformación, grupos de empresas específicos, etc.); desde esta óptica, la problemática de la prevención de riesgos profesionales, de la salud laboral, encierran un particular interés por un doble orden de consideraciones: una de carácter práctico, operativo, la otra de naturaleza más hipotética e interrogativa, aunque ambas acaben enlazando con el discurso programático y político del cooperativismo y, con mayor amplitud, del Tercer Sector en su conjunto.

Conectando con la primera proposición, resulta comúnmente aceptado que la legislación que disciplina dichas materias tiene como características definitorias, entre otras, las de ser un ordenamiento esencialmente estatal -pese a las aportaciones del acervo internacional, de la Unión Europea o, incluso, de la autonomía colectiva-, prefigurarse como derecho necesario, de orden público -mínimo o absoluto según qué instituciones- y disponer de una vocación universal -esto es, la de tratar de proyectarse sobre cualquier forma de empleo y no limitarse únicamente al formato del trabajo asalariado-. Este último rasgo explica su proyección y aplicabilidad a las organizaciones de Economía Social, pese a ser expresivas, si se trata de empresas de

carácter no financiero que tienen por objeto la socialización del empleo u optan por ello para poder desarrollarse, de un proyecto de trabajo asociado en régimen de comunidad productiva, lo que las aleja, legal y filosóficamente, del esquema cambiario propio e informador de la contratación laboral, subordinada y por cuenta ajena en sentido estricto. Semejante entrecruzamiento entre la dispar naturaleza jurídica del trabajo según se preste en el seno de una empresa capitalista, de las Administraciones Públicas o en una formación de Economía Social versus la condición expansiva y generalizadora de la normativa preventiva sobre riesgos y salud laborales, provocan como efecto el que ésta, cuyos cimientos se encuentran al edificarse en la prestación de servicios asalariada, se tenga que adaptar -o debiera hacerlo- para no distorsionar el postulado primigenio del cooperativismo de producción o de otras fórmulas asimiladas, a saber: la autogestión de la empresa por parte de sus socios trabajadores. Aquí radica, pues, un poderoso motivo adicional para acercarse al estudio del tema que estamos presentando, tratando de comprobar si la legislación del Estado que debe aplicarse a estas entidades -visto que las Comunidades Autónomas no son competentes para aprobar normas de este tipo según nuestra Constitución-, toma nota o no de sus peculiaridades, se flexibiliza adecuadamente y se adapta de manera ajustada a sus particulares fundamentos.

En cuanto a la segunda de las consideraciones, el debate que se suscita resulta ser a la vez especulativo y empírico, teniendo ante todo muy presente la insostenible tasa de siniestralidad, y también de morbilidad, que se dan tanto en la Comunidad Valenciana como en el resto de España si las comparamos con los índices de los países de la Unión Europea, al menos las de los integrantes de la llamada *eurozona*. Y es entonces cuando cobra fuerza una duda trascendental: ¿son las cooperativas, las sociedades laborales y demás formaciones -productivas o no- de Economía Social organizaciones más seguras, más salubres para sus trabajadores ya que en términos generales se accidentan en menor medida o gravedad y padecen menos enfermedades profesionales? O planteado de otro modo, no con tanta radicalidad o, si se quiere, formulando una pregunta añadida, ¿resulta ser cierto que en ellas existe verdaderamente una mayor y mejor implicación de todos sus partícipes en la gestión de los riesgos laborales? El tema, desde luego ni es neutro, ni secundario ni baladí; por una razón de fondo al menos: en el discurso sociopolítico de muchas asociaciones, federaciones y confederaciones del Tercer Sector, productivo, no

resulta infrecuente manifestar que sí, que son empresas con mejores indicadores en materia de prevención y salud laboral. Pero entonces surge un importante escollo que necesariamente hay que sortear: la estadística y sus series. Y no tanto porque confirmen o desmientan semejante proclama; sencillamente porque no se dispone en nuestro país de datos objetivos, oficiales u homologados por instancias de reconocida solvencia, que permitan dar respuesta a este áspero dilema; ni tampoco, por lo que sabemos, de precisas investigaciones científicas al respecto. A lo sumo bienintencionadas extrapolaciones o esforzadas proyecciones: ¿hasta cuando seguiremos instalados en este vacío?

2.- El formato del número que se presenta

La estructura del Tema de Actualidad que contiene este número de la revista *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa* combina, hasta contabilizar un total de seis participaciones, tres artículos originales de autor con tres entrevistas que adoptan el formato de cuestionario, y dirigidas a personas, empresas o entidades relacionadas de pleno con el estudio o la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Como se tendrá la oportunidad de comprobar, todos los intervinientes, de reconocido prestigio y experiencia en su respectivo campo de actuación, generosamente nos ofrecen, su singular y comprometida mirada ante este problema individual, familiar y social, en ocasiones verdaderamente dramático. La conjunción sinérgica de tales aportes, así lo pensamos, puede proporcionarnos un valioso calidoscopio con el que observar tan lacerante fenómeno, aunque, como suele ocurrir, puedan echarse en falta algunas visiones adicionales más, en todo caso creemos que complementarias.

Por lo demás, resulta muy oportuno dejar claro cuanto antes una importante acotación: estas seis contribuciones ciñen sus análisis, comentarios y valoraciones exclusivamente a las cooperativas de producción, y fundamentalmente a las de trabajo asociado, por resultar la fórmula jurídica más utilizada y permeable, junto a las sociedades laborales, para plantear este tipo de indagaciones. Lo que no implica infravalorar ni postergar un estudio sobre la prevención y la salud laboral que se adentre en los dominios de las restantes organizaciones de Economía Social, tanto las que actúan en el mercado (financieras o de seguros), como las que lo hacen fuera de él (asociaciones, fundaciones, etc.).

3.- Estructura y ordenación de las contribuciones que se incluyen y sus autores

Por su parte, el orden en el que se presentan tales aportaciones no ha resultado sencillo de establecer; la opción que finalmente se ha escogido no es desde luego ni caprichosa ni aleatoria, pues trata de ir avanzando desde lo más general a lo particular, al terreno más vivo en el que se organiza, se gestiona y hasta donde se sufren los impactos de una lacra que no cesa y que, esperemos, no se convierta en pandemia.

Así las cosas, la secuencia se inicia con una aproximación muy didáctica y reflexiva al marco legal que, en la actualidad, disciplina la materia preventiva en su traslación al ámbito de las cooperativas de producción, anotándose por parte de su autor, profesor y maestro universitario, las especialidades y los puntos más críticos que ese trasvase genera desde un prisma jurídico (López Gandía). Seguidamente, contaremos con el valioso contrapunto, entendido como enfoque suplementario, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, más concretamente, con la opinión experta y tan autorizada de uno de los integrantes de este indispensable cuerpo de altos funcionarios del Estado (García Martínez). Después será el momento de conocer las sugerentes impresiones e interrogantes de otro especialista, médico del trabajo, sobre la materia, y en la que se tendrá la posibilidad de conocer algunos datos e inquietantes proyecciones en el campo de la siniestralidad y en el de ciertas enfermedades profesionales (Ferrís Gil). Otro asunto capital que será abordado en este número -los mecanismos previstos por la ley para el cumplimiento de muchos de sus mandatos en este orden, en especial los llamados servicios de prevención-, correrá a cargo de otro brillante docente universitario, vinculado también a nuestra magistratura, quien nos planteará las alternativas y los móviles que explican la opción que siguen muchas de nuestras cooperativas, en la práctica cotidiana, a la hora de abordar la implantación de su primordial herramienta preventiva (Alegre Nueno). Y para finalizar contaremos con la inestimable contribución de dos muy potentes y bien enraizadas entidades valencianas (La Mediterránea y el Grupo Cooperativo INTERCOOP) que, gracias a sus máximos responsables en este campo (Enguer Plá en el primer caso y Victoria Conesa en el segundo, como directora de su servicio de prevención mancomunado), nos darán entrada desde su experiencia y saber hacer a cómo sus organizaciones se enfrentan a esta compleja problemática, al tiempo que se pronuncian sobre precisas cuestiones que hemos considerado oportuno plantearles.

4.- A modo de cierre

Fijadas pues las ideas-fuerza que dan sentido al tratamiento de este asunto en el Tema de Actualidad de la revista Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa, expuesta la estructura y el formato de las intervenciones que en él se contienen y presentado los temas y los autores que tan pródicamente han participado en su elaboración, sólo nos resta formular una conclusión y que planea sobre este ensayo, algo cubista dicho sea de paso. Más allá de reiterar la gravedad de la situación en el campo de la siniestralidad laboral en España, cuyos resultados provisionales en 2007 son desalentadores y así de crudamente se refleja en términos de opinión pública y de opinión publicada, lo cierto es que bien poco, por no decir casi nada, sabemos sobre su impacto en la Economía Social de nuestro país. Lo que no es de recibo, teniendo en cuenta su peso en términos sociales, de empleo y de PIB; sin olvidar, por supuesto, el ideario de las organizaciones que en ella se integran.

Semejante invisibilidad no es buena para nadie, pese a los resultados que pudieran extraerse si la luz llega a este oscuro lado de las relaciones profesionales; porque el cooperativismo, el Tercer Sector, tienen como la luna también esa otra cara que no por quedar oculta a la vista resulta imposible de explorar, de medir, de valorar y combatir. Sólo que para ello son precisas determinadas herramientas de las que no disponemos y por eso las reclamamos: un control estadístico efectivo y más que posible, la inclusión del problema en la agenda y en los parámetros de los distintos observatorios de la Economía Social existentes en nuestras Comunidades Autónomas y en España, la colaboración de las empresas y demás organizaciones para conocer su impacto real y evitar la infradeclaración de accidentes y enfermedades, la corresponsabilidad de sus socios y asociados para exigir esos flujos de información veraz o, entre otras, la implicación de las Administraciones Públicas y, en particular, de los organismos especializados en la materia, a la hora de asumir acciones encaminadas en tal dirección. Y medios, ya sean públicos o privados pero nunca condicionados, para emprender estudios e investigaciones presididas por el rigor, el buen hacer y una frialdad que no está reñida con el compromiso. Nada hay que temer, pues la verdad, dicen, nos hará libres.

Lamentablemente, estas inquietudes por observar y calibrar el impacto de la siniestralidad en las organizaciones de Economía Social y, de este modo, poder actuar no sólo en materia preventiva sino también en la

parcela más olvidada de la salud, no aparece recogida de manera directa en las intervenciones de la Organización Internacional del Trabajo (así su Estrategia Global en este ámbito, aprobada en el 2003) o, mucho más recientemente, de la Unión Europea (Resolución del Consejo Europeo, 2007/C 145/01, de 25 de junio de 2007, sobre una nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo para el período 2007-2012, tras cerrarse la anterior y fracasada intervención durante la etapa 2002-2006). Esto mismo ha sucedido con su traslación al ámbito del Estado español -pese a la fortaleza y al peso de la Economía Social en nuestro país-, ya que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), aprobada por el Consejo de Ministros el pasado 29 de julio, nada de específico dispone con respecto a las empresas

del Tercer Sector; todo lo más, entre las actuaciones comprometidas y de choque que se contemplan, pueden encontrarse referencias muy veladas en las medidas previstas en el Objetivo 1º de esa estrategia nacional y comunitaria, cuando se plantea el “lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas”.

En fin, testimoniando otra vez nuestro más entrañable agradecimiento a los profesionales que intervienen en este estudio por su generosa, valiosa y germinal contribución, sólo nos resta invitar al lector a adentrarse en este laberíntico espacio en el que los trabajadores de la Economía Social, sin ninguna duda, ponen en juego su salud y también arriesgan su vida. Pasen pues y no pierdan detalle; seguramente no se quedarán quietos ahí.

Frederic V. López i Mora
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Investigador del IUDESCOOP
Universitat de València

Bibliografía básica y documentación

- Benavides F.G. (coordinador), *Informe de Salud Laboral. España 2006*, Observatorio de Salud Laboral, Barcelona, 2007.
- Cardenal Carro y Rubio Sánchez, “La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las Cooperativas de trabajo asociado”, *Revesco*, 69/1999.
- Cardona Rubert, “Prevención de riesgos laborales en las cooperativas”, *Aranzadi Social*, 4/2002.
- Durán López y Benavides, *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*, Atelier, Barcelona, 2004.
- López Gandía, *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Capítulo XIX, página 275 y ss. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- López Mora, “Seguridad y Salud laboral en las empresas de economía social”, *CIRIEC-España, Legislación y Jurisprudencia*, 8/1996.
- Martínez Barroso, *Régimen Profesional, Prevención de Riesgos y Derechos Colectivos de los Trabajadores Autónomos*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2006.
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007–2012), 28 de junio de 2007.

La prevención de riesgos laborales en las cooperativas de trabajo asociado

Juan López Gandía

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Politécnica de Valencia

1.- La aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales a las cooperativas. Fundamentación

La actividad llevada a cabo por los socios trabajadores de una Cooperativa y por los socios de trabajo presenta tales caracteres que determina que no haya sido considerada sin más como una actividad por cuenta propia, como la realizada por un trabajador autónomo, sino como una actividad asociada y coordinada con otros socios trabajadores en colectividad laboral. Por ello el trabajo en cooperativa presenta unas características de riesgo en principio distintas a las de un trabajador autónomo al depender no sólo de la actividad propia y del control que lleve a cabo el propio trabajador que controla todos los aspectos de su trabajo sino también de otros. Además, al ejercerse en un ámbito empresarial organizado, cuando es de ciertas dimensiones, inevitablemente se lleva a cabo con sometimiento técnico a las órdenes e instrucciones de los órganos de dirección de la empresa cooperativa, que además establecen las condiciones de trabajo. No es lo mismo el trabajo autónomo que el trabajo asociado desde el momento en que en razón de la propia división y organización de un trabajo colectivo se contemplan órganos y personas concretas que dan órdenes e instrucciones a otros y respecto de las cuales deben responder los titulares de la organización cuando tienen que tomar decisiones sobre el ambiente de trabajo y por tanto sobre el área de riesgo creada por la propia organización.

No es necesaria para tal construcción la asimilación a los trabajadores por cuenta ajena como se hace de manera recurrente por la doctrina que estudia la aplicación de la prevención de riesgos a la relación de los socios trabajadores, bien citando la interpretación laboralizadora de la relación¹, bien deduciendo de la

propia norma positiva vigente una analogía con la relación laboral. No se trataría tanto de una función de “autoprotección” de los socios trabajadores frente a los riesgos laborales, como si fueran simplemente autónomos, sino de una construcción derivada del propio vínculo societario que permitiría en el ámbito de las cooperativas como forma especial de trabajo la construcción de una reciprocidad de derechos-deberes, una deuda de seguridad derivada de un contrato, aunque no sea laboral entre los propios socios. Se produce más bien la constatación de que las formas de trabajar en el trabajo asociado presentan caracteres que hacen que esté sujeto a los mismos riesgos que los del trabajador por cuenta ajena, riesgos que derivan de la prestación de trabajo en el ámbito de una colectividad. De la misma manera que se puede dar la prestación de servicios en una organización ajena mediante relaciones administrativas y estatutarias, también cabe que el trabajo para una organización empresarial derivado de un vínculo societario esté sujeto a los riesgos propios de la forma de prestar la actividad laboral.

Así pues, nos encontraríamos con unos intereses merecedores de tutela de carácter público e incluso instrumentales a la protección social, como así ha sido tradicionalmente desde que aparece la normativa histórica de seguridad e higiene en el trabajo que llevan al Estado a intervenir al amparo del art. 40 de la Constitución. Se trata en primer lugar de una obligación pública, de una intervención de los poderes públicos para tutelar unos intereses, que no serían meramente privados. El art. 40 del texto constitucional daría pie para extender la tutela pública en materia de seguridad e higiene en el trabajo a otras capas de trabajadores como los autónomos o el trabajo asociado. El propio art. 3 del convenio 155 de la OIT y el art. 40 de la Constitución, como destacó el Tribunal Constitucional², recuerdan la dimensión amplia admi-

1.- MORENO MARQUEZ, A., “Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” Pamplona, 2002, p.119-120 y en parte también en CARDENAL CARRO, M. y RUBIO SÁNCHEZ, F., “La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las Cooperativas de trabajo asociado” REVECO n. 69/1999, p.72.

2.- STC 195/1996 de 28 de noviembre.

nistrativa de la seguridad e higiene en el trabajo que no se circunscribe al ámbito estricto del trabajo por cuenta ajena.

En el trabajo autónomo la normativa laboral es muy parca y restrictiva en orden a la aplicación de sus normas preventivas, de manera que la aplicación de la LPRL no se lleva a cabo sino de manera ocasional e incidental³, al faltar las notas de la prestación personal de trabajo dirigida por otros, y basarse entonces en la autoprotección salvo que por coordinación de actividades empresariales se ponga en riesgo la actividad de otras personas o, a su vez, estos otros agentes pueden causar riesgos en la actividad del propio autónomo. La LPRL, que menciona a los trabajadores autónomos en su art. 3, sólo se ha desarrollado en el ámbito de la coordinación de actividades empresariales de los arts. 24 y 42 de la LPRL, si bien limitadamente, pues sólo se contemplan obligaciones en el sector de la Construcción por el RD 1627/1997 y no como medio de autoprotección, sino de coordinación de actividades empresariales, en la medida en que la no aplicación de plan de seguridad pueda afectar a los trabajadores de otras empresas y a otros autónomos.

Cuando la Cooperativa de trabajadores actúe como contratista o subcontratista en relación con el principal no resulta adecuada su equiparación con los trabajadores autónomos en el sentido de la LPRL. No hay una definición del concepto de autónomo en la LPRL, aunque el RD 1627/1997 (art. 2 j) lo define como la “persona física distinta del contratista y subcontratista que realiza de forma personal y directa una actividad profesional sin sujeción a contrato de trabajo y que asume contractualmente ante el promotor, contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra”. Hay que recordar⁴ que debería haberse llevado a cabo una reelaboración del art. 24.4 de la LPRL para implicar en el deber de vigilancia, no sólo a las empresas contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores, sino también respecto de los propios autónomos cuando presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal siempre que deban operar con máquinas, productos, equipos, materias primas o útiles proporcionados por la misma, pues respecto de

ellos no se aplica el citado número 4 del artículo sino únicamente los números 1 y 2 (simples deberes de cooperación y de información). La Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales no ha tenido en cuenta la extensión de las contingencias profesionales de los autónomos, pues no ha venido a modificar el art. 24.4, sino que únicamente añade en su art. 3 un número nuevo (n. 6) al art. 24, esto es, la lacónica redacción según la cual “las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente”.

En cambio, la ley 20/2007 de 12 de julio por la que se aprueba el Estatuto del trabajador autónomo ha equiparado al autónomo con el trabajador por cuenta ajena en materia de prevención de riesgos laborales cuando estemos ante supuestos de coordinación de actividades empresariales. Así el art. 8.3 establece en primer lugar la equiparación con los contratistas en orden a los deberes de cooperación e información. En efecto, “cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Pero además los equipara a trabajadores, estableciendo deberes de vigilancia del empresario principal cuando “las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores“. Y también “cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.

3.- GARCIA MURCIA, J., “Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo” RL nn. 7/8, 2000 op. cit. p. 141 que habla de una aplicación circunstanciada, ocasional e incidental y en la medida en que sea necesario para la adecuada protección de los trabajadores asalariados.

4.- Vide LOPEZ GANDIA, J. “La “nueva” protección social de los trabajadores autónomos” RDS n. 24/203, p.41.

En caso de incumplimiento del empresario principal no se contempla la extensión de los recargos del art. 113 de la LGSS, pero sí “obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados. La responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales”.

En tales supuestos se reconoce al trabajador autónomo también un *ius resistentiae*, como si fuera trabajador por cuenta ajena. En efecto, dice el precepto que “el trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud”. Se supone que sin que ello implique un incumplimiento contractual.

Respecto de los socios trabajadores de Cooperativas de producción la cuestión es si se considerarán autónomos a efectos de la aplicación del art. 24 de la LPRL y de sus normas de desarrollo o si prevalecerá la condición de contratista obligado a actuar en relación con sus socios como un empresario, independientemente del régimen de Seguridad Social por el que haya optado. Entendemos que la respuesta debe inclinarse en el sentido de entender que serán contratistas, pues en ningún caso encajan en la figura del autónomo, tal como éste se define por el RD 1627/1997 y como se perfila indirectamente en el art. 29.1 de la LPRL, que está pensando en un trabajador individual que debe velar por su propia seguridad y la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, esto es a terceros, no a sus compañeros socios trabajadores de la Cooperativa. Y tampoco aparecen expresamente incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto del trabajador autónomo (art.1.2), ni les resulta aplicable su artículo 8. Finalmente, la inclusión que lleva a cabo el art. 3.1 de la LPRL se produce respecto de los socios trabajadores y socios de trabajo sin más distinciones por lo que es clara la

aplicación de la LPRL. De otra parte el Estatuto del trabajador autónomo no se aplica a las cooperativas, por lo que la extensión obligatoria al trabajo autónomo económicamente dependiente de la protección por riesgos profesionales y la aplicación de las medidas de protección de la seguridad y salud a cargo de la empresa principal cuando lleven a cabo mediante contratos o subcontratos trabajos en los centros de trabajo de aquélla y no sólo ya en el sector de la construcción, no resultan de aplicación a las cooperativas de trabajo, sino que estas ya estarían obligadas como empresas contratistas a aplicar normas de prevención respecto de sus propios socios trabajadores y a coordinarse con la empresa principal.

Además de la perspectiva derivada de la opción por los riesgos profesionales, por parte de los autónomos existirían también razones de orden público, como son los costes sociales y humanos que conllevan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su incidencia sobre la competencia, para no abandonar a sus suerte, a su autoprotección, a estos trabajadores. En esta línea se mueve la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 18 de febrero de 2003 que recomienda que los Estados miembros en el marco de sus políticas fomenten políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos⁵.

En cambio en el trabajo asociado ya la LGC de 1987 (art. 118.5) procedió a extender la aplicación de las normas de seguridad e higiene a las cooperativas de trabajo y a los socios de trabajo de las demás cooperativas, lo que repiten el art. 80 de la LGC de 1999 y las leyes autonómicas⁶. Se da así un reconocimiento del derecho a la protección de la salud desde el propio ámbito cooperativo, no por la existencia de un bloque normativo “laboral”, sino porque la Cooperativa se encontraría jurídicamente ante una situación similar de riesgos, responsabilidades y daños que la que histó-

5.- GARCIA MURCIA, *op. cit.*, p. 139 y ss.; MORENO MARQUEZ, A., “Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” Pamplona, Aranzadi, 2002, pp. 127 y ss.; FERNANDEZ DOCAMPO, B., “Seguridad y salud laboral en las obras de construcción: obligaciones y responsabilidades” Pamplona, 2003, ed. Aranzadi, p. 130 y ss.

6.- Extremadura art. 113.7; Galicia, art. 107.5; Madrid, arts. 105.4. d) y 106.3; Andalucía, art.123.3; Aragón, art.72.6; País Vasco, art.99.7.

ricamente tuvieron los trabajadores. Existen por tanto los mismos fundamentos, las mismas bases derivadas de la sujeción a órdenes e instrucciones de quienes ostentan los puestos de dirección para la proyección de un derecho-deber de protección eficaz⁷.

A estas razones se añadirían otras de orden público, que ya se contemplaron como tales en la OGSHT de 1971, en razón de la finalidad preventiva de la citada normativa para la propia protección social y sus efectos. Y también desde este punto de vista se explica la recepción en las leyes cooperativas de la normativa sobre trabajos prohibidos a menores tradicionales en la legislación laboral (arts. 6 y 7 del ET)⁸.

De otra parte, una concepción moderna de la seguridad e higiene en el trabajo abarca también materias como seguridad, medio ambiente, salud y afecta a maquinarias y a todos los elementos que rodean cada puesto de trabajo y, por tanto, a aspectos sanitarios e industriales, independientemente del título jurídico mediante el cual se lleva a cabo el trabajo.

Cabe plantearse la cuestión de si tal intervención supone también la configuración desde la ley de deberes de protección o de autoprotección de tipo privado contractual, esto es, de una deuda de seguridad derivada del propio vínculo societario en razón de que la prestación laboral se presta de manera técnicamente subordinada, que daría lugar a una serie de derechos y obligaciones y de responsabilidades similares a las que se derivan de la deuda de seguridad laboral derivada del art. 4.2 d), 5 b) y 19. 1 el Estatuto de los trabajadores.

A nuestro juicio, es posible construir una deuda de seguridad específica, de la que derivaría una serie de responsabilidades propias del derecho de daños, mecanismos resarcitorios, posibilidades de *ius resistitiae* con base en los propios mecanismos civilistas aun cuando se preste el trabajo bajo un contrato de sociedad. Es decir, los propios mecanismos resarcito-

rios que están en la base de la protección del riesgo profesional en el campo de los trabajadores por cuenta ajena y que dieron lugar a la aparición de una protección del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional, tanto preventiva como indemnizatoria, se darían también en el ámbito societario cuando se produzca un incumplimiento de las medidas de prevención y seguridad e higiene de la empresa societaria en relación con sus propios miembros. Se produce así una diferencia sustancial en relación con el trabajador autónomo que dirige y controla su propio trabajo y las condiciones bajo las que lo realiza, salvo lógicamente cuando se lleva a cabo en otro ámbito empresarial en razón de encargos o contrataciones celebradas con otras empresas.

La regulación estatal no se limita en tal caso a la consecución de un interés general, como a veces se ha subrayado⁹, sino que nos encontraríamos también con manifestaciones derivadas del derecho de daños, así como la toma en consideración de la existencia de un área de riesgo que será mayor o menor en las empresas cooperativas según el número de socios trabajadores y los riesgos a que estén expuestos a partir del número mínimo de socios (tres socios) y de la forma de organización del trabajo, pero que se dará en todo caso.

La intervención específica del legislador laboral, además del cooperativo, ha supuesto también una dilatación del concepto de legislación "laboral" que ha venido a afectar al título competencial de las Comunidades Autónomas en materia de Cooperativas. En este sentido el Tribunal Constitucional vino a otorgar al Estado en materia de seguridad e higiene aplicada a las cooperativas título competencial suficiente al interpretar de manera amplia el art. 40 de la Constitución, lo que venía repercutir en el propio art. 149.1 .7 de la Constitución¹⁰. De ahí que los intérpretes al comentar este punto hayan desvalorizado la normativa autonómica en la materia, por innecesaria y superflua, especialmente una vez que la LPRL

7.- En este sentido también GARCIA MURCIA *op. cit.* p.150-151 y PALOMEQUE, M. C., "El trabajo autónomo y la refundación del Derecho del Trabajo" *RL nn.7/8*, 2000, pp.55-57.

8.- Art.118 de la LGC de 1987 y art. 80 de la LGC de 1999, art. 105 de Madrid, art. 64.1 de Navarra, art. 104 de Galicia, art.72 de Aragón; art. 120 de Andalucía; art. 113 de Extremadura; art. 103 de La Rioja; art.99 de Castilla-León; art. 102 de Baleares; art. 103 de Castilla-La Mancha; art. 89 C. Valenciana.

9.- MORENO MARQUEZ, A., *op. cit.* p.116.

10.- STC 195/1996 de 28 de noviembre

31/1995 (art.3.1) - más que la propia LGC de 1999- como norma estatal “laboral” extendería a los socios e las Cooperativas que presten su trabajo personal la normativa de prevención de riesgos laborales entendiendo por tal a nuestro juicio sólo la normativa legal y la reglamentaria, no los preceptos sobre seguridad y salud laboral contemplados en los convenios colectivos¹¹. Por estas razones no se acaba de entender la insistencia de la legislación cooperativa posterior a la LPRL en seguir mencionando la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Sólo puede justificarse y explicarse como una reafirmación de su propia competencia reguladora en la materia, aunque haya quedado desautorizada por la jurisprudencia citada del Tribunal Constitucional, bien como vía supletoria en defecto de regulación estatal “extensiva” de las normas sobre prevención de riesgos laborales o bien, finalmente, como hemos sostenido antes, por la existencia de una deuda de seguridad en el ámbito cooperativo derivada del propio contrato de sociedad.

De entenderse como materia estrictamente laboral, la normativa cooperativa difícilmente podría ir más allá, no pudiendo ni siquiera mejorar o establecer peculiaridades o especialidades aplicativas de tal normativa laboral estatal al ser competencia exclusiva del Estado¹².

La aplicación de las normas de prevención, por otra parte, no se condiciona a la opción que haya llevado a cabo la cooperativa respecto de los socios trabajadores en orden a la cobertura de la Seguridad Social, esto es, a la opción por el régimen de trabajadores por cuenta ajena (disposición adicional 4ª LGSS) en lugar de régimen especial de trabajadores

autónomos o por cuenta propia. En efecto, la opción en Seguridad Social por el régimen de trabajadores por cuenta propia no convierte a la cooperativa en un autónomo a efectos de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La normativa de prevención de riesgos laborales contribuye a perfilar y marcar la forma en que se cumple con el deber de seguridad, por lo que es indiferente a estos efectos cuál sea el encuadramiento de la cooperativa en la Seguridad Social¹³, aunque si lo será a efectos del alcance de algunas de las responsabilidades de la cooperativa causadas por riesgos profesionales, que exigen la previa existencia de éstos, como los recargos de prestaciones (art. 123 LGSS).

Es decir, si la cooperativa de trabajo asociado ha optado por el RETA sin incluir además como segunda opción la cobertura del riesgo profesional, no se producirá accidente de trabajo y enfermedad profesional, sino contingencia común, por lo que no cabrá exigir el recargo de prestaciones, sino únicamente las responsabilidades civiles correspondientes (a las que se refiere el art. 127.3 de la LGSS que son compatibles con las de Seguridad Social, que entonces no se darán), si el accidente o la enfermedad se han producido como consecuencia del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, siendo así que en tales supuestos, al no haber optado por su aseguramiento, su coste no habrá sido externalizado a la Seguridad Social por lo que esta no llevaría a cabo resarcimiento alguno de daños (responsabilidad objetiva por aseguramiento), ni recargos¹⁴. Pero eso no quiere decir que no haya que adoptar medidas para prevenir que no se den los riesgos profesionales.

11.- Otra cuestión es si además de la LPRL y normas de desarrollo se aplican también los convenios colectivos. Pese a que se afirma la aplicación de las normas colectivas por algún sector doctrinal (LOPEZ MORA, F., “Seguridad y Salud laboral en las empresas de economía social” Revista del CIRIEC n8/1996, p.182) a nuestro juicio no existe base legal suficiente para extender la aplicación de la negociación colectiva en la materia pues el art. 3.1 se refiere a “la presente ley” y las normas autonómicas hablan de “normas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales” lo que lleva a una interpretación restrictiva (art. 118.5 LGC 1987, art. 80. 5 LGC de 1999, art. 99.7 País Vasco, art. 72.6 Aragón; art. 107.5 de Galicia, art. 123.3 Andalucía; art. 105.5 e) Madrid, art. 100 Castilla-León; art. 106.4 La Rioja; art. 102.5 Baleares; art. 105.3 Castilla-La Mancha; art. 116.4 Cataluña. Ni siquiera la ley de Extremadura que remite a la legislación laboral para la regulación de todas las condiciones de trabajo habla de convenios colectivos en esta materia sino que específicamente dice “normas legales y reglamentarias del Estado” en materias referidas a la relación laboral. En todo caso nada impedirá que se puedan mejorar por los Estatutos o por la Asamblea las normas de prevención de riesgos laborales inspirándose en la negociación colectiva.

12.- MORENO MARQUEZ op. cit. p. 132.

13.- En este sentido también CARDONA RUBERT. B., “Prevención de riesgos laborales en las Cooperativas” AS n.4/2002, p.77.

14.- Utilizamos las expresiones de DESDENTADO BONETE, A., “Reflexiones sobre los accidentes de trabajo al hilo de algunas decisiones judiciales recientes” RDS, n.24/2003, p.82

Otra manifestación de esta forma de relacionar ciertas obligaciones o responsabilidades de prevención de riesgos laborales con el encuadramiento en la Seguridad Social se constata en el desarrollo de la Ley 39/1999 (en relación con el art.26 de la LPRL) en la situación de riesgo durante el embarazo. El procedimiento establecido para su reconocimiento el RD 1251/2001 de 16 de noviembre, que distingue entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia, no tiene sentido cuando los servicios se presten en sociedades cooperativas, al resultar en todo caso aplicable la LPRL a los socios trabajadores.

2.- La aplicación de la normativa preventiva y sus especialidades

Ciertamente la LPRL en su art. 3.1 dice que será de aplicación a las sociedades cooperativas “con las particularidades derivadas de su normativa específica”. Se trata de un principio general de modalización de la aplicación de la LPRL y normas de desarrollo o de necesaria adaptación de la legislación común, inspirada en el trabajo por cuenta ajena¹⁵, al trabajo cooperativo, pero cuya traducción práctica y operativa es a priori difícil de saber. Ni tampoco a los estatutos dejando que sean las propias Cooperativas las que determinen cómo será la aplicación de estas normas que tenga en cuenta que la relación no es estrictamente laboral¹⁶.

Lo mismo cabe decir de la fórmula utilizada por la LGC de 1999 (art. 80.5) cuando dice que las normas de salud laboral y de prevención de riesgos laborales se aplicarán “teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada”. No obstante, no debe descartarse por completo la competencia en este terreno de las Comunidades Autónomas que podrían seguramente introducir reglas adicionales de prevención de riesgos ya directamente a través de la legislación de cooperativas, ya al ampa-

ro de otro título competencial (industria, minas, etc.)¹⁷.

Pese a tal formulación, hay que inclinarse por la regla general de la plena aplicación de la normativa de prevención de riesgos, pues el art. 3.1 de la LPRL construye la prevención trasladando la posición de empresario y de trabajador a la de Cooperativa como persona jurídica y socios trabajadores respectivamente. Luego en todos los aspectos mencionados por la LPRL que obliguen al empresario habrá que entender que obligan a la cooperativa respecto de sus socios trabajadores.

La aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, aunque deba hacerse con las adecuaciones y peculiaridades derivadas de la relación societaria, se producirá de manera similar a la de los trabajadores, por lo que la cooperativa debe aplicar los principios preventivos (art. 15), la normativa de trabajos prohibidos, a que hacen referencia ya las leyes de cooperativas, llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales, adoptar las medidas de prevención adecuadas y asegurarse mediante la vía disciplinaria de que los socios trabajadores las observen (arts. 29 y 82 de la LPRL). En este sentido el art. 29.3 de la LPRL obliga a la Cooperativa a configurar en sus Reglamentos de Régimen Interior tal deber y a contemplar tales incumplimientos a efectos disciplinarios.

Por esta razón habrá que extender a los socios trabajadores los permisos contemplados en la citada LPRL, pese a que en las cooperativas de trabajo asociado no se aplica el régimen laboral de permisos del art. 37 del ET ni los contemplados en los convenios colectivos salvo en aquellas cuyas normas autonómicas aplicables remiten a la aplicación de la legislación laboral. Este será el caso de los permisos del art.26.5 de la LPRL para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto¹⁸, bien como un aspecto de conciliación de la vida familiar y laboral relacionado con la dispo. ad. 1ª de la ley 39/1999,

15.- En este sentido hablan de “especialidades” CARDENAL CARRO, M. y RUBIO SÁNCHEZ, F., op. cit. p.74.

16.- Ha defendido esta interpretación MORGADO PANADERO, P., “El régimen laboral y de Seguridad Social de los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado” AL n. 28/2002, p.573.

17.- GARCIA MURCIA J., op. cit. p.148.

18.- Es cierto que no se recogen tales permisos en la legislación cooperativa, como recuerda MORGADO PANADERO, P. “El régimen laboral y de Seguridad Social de los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado” AL n.28/2002, p. 575), pero a nuestro juicio habrá que entenderlos aplicables por la propia aplicación directa de la LPRL.

bien directamente por la vía de la prevención de riesgos laborales al incluirse en la propia LPRL. Lo mismo cabrá decir de la protección frente al riesgo durante embarazo o durante la lactancia.

La equiparación con los trabajadores es tal que ha llevado a la propia LRL no sólo a extender un sistema de designación de delegados de prevención, como en el ámbito laboral (disposición adicional 10ª primer párrafo) cuando no cuenten con asalariados, sino también a considerar conjuntamente a socios trabajadores o de trabajo y a los asalariados en orden al cómputo a efectos de la implantación de órganos de representación (disposición adicional 10ª). Aquí la LPRL puede haberse excedido un tanto en la tutela de los socios trabajadores o de trabajo al equiparar ambos colectivos, asalariados y socios, cuya posición en relación a la titularidad de los órganos de gestión y dirección de la empresa cooperativa puede ser muy distinta, aunque para la ley ha prevalecido el común interés de ser protegidos frente a los riesgos laborales.

Así pues computan todos ellos, socios trabajadores y trabajadores externos asalariados en orden a la determinación de la dimensión de la empresa para la elección de los delegados de prevención que puedan corresponder de acuerdo con la escala del art. 35 de la LPRL. La cuestión será compleja cuando existan delegados de personal en representación de los asalariados. En tal caso lo lógico sería que estos fueran a su vez delegados de prevención y asumieran la representación tanto de la plantilla asalariada como de los socios trabajadores o socios de trabajo, pero no al revés. Sin embargo, la disposición adicional 10ª de la LPRL presenta la primera solución como opcional, aunque la fórmula utilizada deja abiertas muchas dudas, pues parece que solo en defecto de delegados de personal cabrían delegados de prevención en uno u otro colectivo¹⁹.

De ahí las reservas que desde algunos sectores se han formulado sobre el papel de los trabajadores designados por la empresa cuando sean socios trabajadores en cuanto que no serían independientes y neutrales en relación con la empresa cooperativa, pudiendo quedar vacíos de contenido los requisitos, derechos y garantías frente al empresario del art. 30 de la LPRL²⁰ especialmente, a nuestro juicio, cuando recaiga sobre socios la designación y no sobre trabajadores asalariados cuando en la Cooperativa coincidan ambos tipos de personal. Es más, se cuestiona indirectamente la necesidad de este mecanismo de representación para los socios trabajadores para asumir la tutela de estos intereses cuando ya disponen de sus propias vías de participación en la gestión de la empresa cooperativa de la que forman parte como propietarios²¹ y en virtud de tal condición acceden a mayores informaciones y conocimientos sobre introducción de nuevas tecnologías y nuevas condiciones de trabajo (art. 33 LPRL).

Pero se trata de una cuestión que se plantea tanto en estas empresas de economía social, como en las sociedades laborales en las que se da una doble relación societaria y laboral, sólo que en las cooperativas se agrava porque, pese a que existen otras vías de conocimiento, control y participación en la marcha de la empresa, lo cierto es que también hay una división del trabajo y de las funciones, por lo que el legislador ha querido separar y considerar de manera autónoma, más allá de su vinculación meramente societaria para destacar su aspecto laboral y extender la normativa de prevención de riesgos laborales incluso aun cuando en la cooperativa no trabajen asalariados.

En primer lugar, podríamos pensar que la ley sólo debería intervenir cuando en la Cooperativa coexistan asalariados y socios trabajadores, pues no parece que unos deban ser objeto de protección y otros no, en

19.- La doctrina ha planteado varias posibles interpretaciones del precepto (LOPEZ MORA, F., "Seguridad y salud laboral en las empresas de economía social" Revista del CIRIEC n.8/1996 p.181; CARDONA RUBERT, B. op. cit. p.80). El tenor literal del precepto parece estar pensando en la designación conjunta cuando existan junto a los socios delegados de personal de los asalariados, sin que estos tengan derecho a elegir ellos mismos los delegados de prevención. En todo caso, como indica LOPEZ MORA, F. (op. cit. 181), si votan conjuntamente todos pueden ser candidatos no siendo claro que deban hacerlo por colegios separados y con candidatos para cada uno de los grupos. Tampoco se dice que deba guardarse proporcionalidad entre cada colectivo.

20.- CARDENAL CARRO, M. y RUBIO SÁNCHEZ, F., op. cit. p.76.

21.- CARDENAL CARRO, M. y RUBIO SÁNCHEZ, F., op. cit. p.78, MORENO MARQUEZ, A., op. cit. p.125.

función de una distinta relación jurídica a igualdad de riesgos. Pero es que además tampoco la ley ha considerado que los propios socios trabajadores podrían protegerse sin necesidad de establecer mecanismos obligatorios de tipo laboral cuando sean ellos los únicos que llevan a cabo la actividad laboral, sino que, al contrario, les hace defender sus intereses de manera autónoma y específica mediante una equiparación total con los trabajadores incluso frente a sí mismos. La vinculación societaria por otra parte no impedirá una autotutela individual por parte del socio trabajador y un *ius resistendae o derecho a desobedecer*, de manera similar la que puede llevar a cabo el trabajador en caso de riesgo grave e inminente o cuando no se le proporcionen las medidas de protección adecuadas. En este supuesto se aduce una cierta inadecuación de las normas de la LPRL a la relación societaria, al no contemplarse en estas la presencia de representantes legales de los socios trabajadores²². En su defecto, en caso de riesgo grave e inminente las facultades de paralización del trabajo corresponderá a los delegados de prevención (art. 21.3), cuando no a los propios socios trabajadores, sin que por ello puedan ser objeto de sanción disciplinaria.

El problema se vuelve a plantear a la hora de precisar la forma en que tiene la empresa societaria de organizar la prevención de entre los distintos sistemas previstos en los art. 30 y 31 de la LPRL y en el RD 39/1997 de 17 de enero en función del número de trabajadores. Es decir se trata de decidir si en orden a que la prevención se lleve a cabo por el propio empresario, mediante trabajadores designados y mediante Servicios de prevención propios o ajenos en función del número de trabajadores computan socios y asalariados conjuntamente, como para la elección de los delegados de prevención. De nuevo nos encontramos con las limitaciones y el alcance restringido de que adolece la disposición adicional 10ª LPRL que sólo prevé el cómputo conjunto en ese supuesto, pero no en relación con los servicios de prevención. Algún intérprete²³ se ha inclinado por entender que pese al silencio de la ley deben computar conjuntamente dada la finalidad de la norma.

Nada establece la LPRL respecto al cómputo de los trabajadores y de los socios a efectos de la constitución y composición de los Comités de Seguridad y Salud laborales. La disposición adicional 10ª de la citada ley se refiere al cómputo conjunto respecto de los delegados de prevención (art. 35.2) únicamente, pero nada dice cuando los asalariados por sí mismos, sin contar con los socios trabajadores, puedan constituir Comité. Hay, sin embargo, alguna interpretación²⁴ que sostiene que por analogía con lo que se prevé para los delegados de prevención también deberán computar todos ellos para la propia existencia del Comité. Ciertas objeciones se pueden plantear a la interpretación extensiva que se lleva a cabo del concepto de “trabajadores” del art. 3.1 de la LPRL, que se traduce en una equiparación total a todos los efectos entre socios y trabajadores, pues no se justificaría en tal caso una norma como la disposición adicional citada lo que podría llevar a pensar si no sería mejor una interpretación restrictiva. Si ya resulta criticable la designación de delegados de prevención de manera conjunta cuando aisladamente los asalariados pudieran contar con sus propios representantes, con mayor razón cuando estos gocen por sí mismos mediante cómputo propio de un número suficiente para constituir el Comité. El problema se dará en Cooperativas de ciertas dimensiones con un número suficiente de socios y de trabajadores asalariados, que aisladamente computados sean también suficientes para constituir cada uno un Comité. No parece entonces razonable constituir dos Comités, uno para cada colectivo. Y en sentido contrario, tampoco parecería razonable que no pudiera constituirse Comité cuando sumados todos alcanzaran el número suficiente, como se habrá deducido del número de delegados. Finalmente, como el propio art. 38 de la LPRL establece que se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y que el Comité estará formado por el empresario y sus representantes y por los delegados de prevención, cuyo número variará igualmente en función del número de trabajadores, no parece razonable que socios y trabajadores computen a efectos del número de delegados y no para constituir el Comité. Por todas

22.- MORENO MARQUEZ, A. *op. cit.* p. 126.

23.- LOPEZ MORA, F., “Seguridad y salud laboral en las empresas de economía social” *Revista del CIRIEC* n. 8/1996, p.179.

24.- CARDONA RUBERT, B. *op. cit.* p.82.

estas razones, pese a la defectuosa redacción de la disposición adicional 10ª de la LPRL, debemos concluir que el cómputo conjunto debe producirse tanto a efectos de los delgados de prevención como del Comité.

La cooperativa estará sujeta igualmente a las responsabilidades correspondientes como si se tratara de una empresario, esto es, civiles, penales y administrativas²⁵. No obstante, pese a que jurídicamente la LPRL no distingue, en Cooperativas de pequeñas dimensiones será difícil deslindar la cooperativa empresa-deudora de seguridad del deber de autoprotección de los socios trabajadores, más próximo a la figura del trabajador autónomo, por lo que no será fácil construir una responsabilidad civil por daños imputable a la Cooperativa como si fuera un empresario cuando el propio socio trabajador forme parte de los órganos de dirección y no haya cumplido las normas adecuadas de prevención. La doble condición de socio trabajador y miembro de su Consejo Rector, que debe adoptar las medidas generales de actuación y entre ellas las de prevención, impediría apreciar una imputabilidad empresarial a título de culpa diferente

de la negligencia en que incurre el socio trabajador, es decir impide construir una responsabilidad propiamente empresarial. Aun cuando jurídicamente es necesario construir la relación de manera similar a la laboral, lo cierto es que la negligencia del socio trabajador en estas Cooperativas²⁶ hará que en la práctica se aproxime más al incumplimiento de la autoprotección del trabajador autónomo, que de la cooperativa como empresa, por lo que no será fácil exigir responsabilidad civil de daños y perjuicios, que normalmente, al ser asegurable, será exigible ante una Compañía de Seguros, y tampoco el recargo de prestaciones.

En todo caso la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en el ámbito del trabajo asociado es una muestra más de que los valores del trabajo y las necesidades de protección van más allá de las diversas formas de trabajar para convertirse, dadas sus repercusiones humanas y los gastos que suponen para la Seguridad Social, y para la propia empresas, en un interés público general, tal como se concibe en el propio marco constitucional.

25.- Aunque la ley no haga mención específica de estas responsabilidades pero se deducirán del art. 3.1 de la LPRL y de su inclusión en el art. 2 de la LISOS, como recuerda GARCIA MURCIA, J., *op. cit.* p.152.

26.- STSJ Cataluña de 14 de noviembre de 2003 (As.41629) en un supuesto en que tras un accidente de trabajo de un socio trabajador miembro del Consejo Rector de una cooperativa de tres trabajadores, los familiares reclaman responsabilidad de la Cooperativa, que la tiene asegurada mediante póliza de responsabilidad civil con una Compañía de seguros. La póliza excluía la responsabilidad cuando se hubiera producido un incumplimiento doloso o deliberado y reiterado de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

La perspectiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Pascual García Martínez
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Pascual García Martínez es licenciado en Derecho por la Universitat de València, especialidad Derecho de la Empresa, título expedido con fecha 23 de febrero de 1981. Accedió por oposición al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, desarrollando su carrera profesional como Inspector de Trabajo en la Inspección Provincial de Valencia, desde el 20 de septiembre de 1993. Con anterioridad, desde 1982 ejerció como abogado laboralista en el Gabinete Jurídico de CC.OO. Viene colaborando como profesor en el Master en Prevención de Riesgos Laborales, impartiendo el área de ámbito jurídico, desde el curso 97-98, en el Instituto de Estudios Superiores San Pablo-CEU en Valencia.

1.- Introducción

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) nació con una vocación de relativa universalidad, ya que no sólo trataba de proteger al trabajador por cuenta ajena frente a los riesgos laborales, con alguna excepción como las empleadas(os) de hogar, sino que dirige su acción a otros colectivos con vinculación administrativa o estatutaria, a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, que realizan un trabajo subordinado para la cooperativa, próximo al trabajo dependiente, no obstante el vínculo societario que mantienen con aquélla, y a otros sujetos carentes de vinculación laboral como los trabajadores autónomos.

La LPRL, en su artículo 3.1º dispensa protección a los socios de trabajo de las cooperativas, de forma que, las medidas preventivas establecidas en su capítulo III, artículos 14 al 29, necesarias para evitar la presencia de riesgos en la ejecución de su trabajo, son plenamente aplicables a los mismos, sin que esto constituya novedad alguna en nuestro ordenamiento, pues ya el artículo 118.5º de la ley 3/1987, de 2 de abril, contemplaba esta protección, que fue reiterada por el artículo 80.5º de la ley 27/1999, de 16 de julio.

Por lo tanto, el derecho constitucional a una política adecuada en materia de seguridad y salud, el derecho a la vida e integridad física, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, el deber general de seguridad, y un principio de ética empresarial, son títulos suficientes para justificar la aplicación de la ley preventiva y sus normas de desarrollo a los socios trabajadores y socios de trabajo de las cooperativas.

La cooperativa tienen contraída con sus socios de trabajo y asalariados la misma deuda de seguridad que cualquier otra empresa por el hecho de que éstos pres-

ten sus servicios bajo su ámbito organizativo, debiéndoles dispensar una protección eficaz en la expresada materia.

2.- Cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales por parte de las cooperativas

No existen datos desagregados de la actuación inspectora en el área de salud laboral en las cooperativas. Ni en la memoria anual (2006) del CES, sobre la situación socioeconómica y laboral en España aprobada en sesión ordinaria del pleno de fecha 31.5.2007, ni tampoco en la memoria de la Inspección de Trabajo relativa al 2006.

Efectuado un seguimiento de las infracciones promovidas en materia preventiva a las cooperativas en la Comunidad Valenciana en los últimos cinco años, se constata lo siguiente:

En el año 2002 se promovieron en la provincia de Alicante a las cooperativas 5 infracciones, en la provincia de Castellón 2 infracciones y en la provincia de Valencia 8 infracciones.

En el año 2003 se promovieron en la provincia de Alicante a las cooperativas 8 infracciones, en la provincia de Castellón 2 infracciones y en la provincia de Valencia 11 infracciones.

En el año 2004 se promovieron en la provincia de Alicante a las cooperativas 9 infracciones, en la provincia de Castellón 1 infracción y en la provincia de Valencia 14 infracciones.

En el año 2005 se promovieron en la provincia de Alicante a las cooperativas 5 infracciones, en la pro-

vincia de Castellón 1 infracción y en la provincia de Valencia 15 infracciones.

En el año 2006 se promovieron en la provincia de Alicante a las cooperativas 2 infracciones, en la provincia de Castellón 4 infracciones y en la provincia de Valencia 7 infracciones.

En el año 2007 se han promovido hasta la fecha en la provincia de Alicante a las cooperativas 2 infracciones, en la provincia de Castellón 2 infracciones y en la provincia de Valencia 3 infracciones.

Esta irrelevante actuación sancionadora, no significa, en modo alguno, que las cooperativas observen con mayor intensidad sus obligaciones en materia preventiva y sean más seguras que el resto de empresas, sino que no existe por parte de la Administración Laboral actuaciones específicas dirigidas a comprobar el cumplimiento por parte de las mismas de sus obligaciones en la expresada materia, probablemente estas actuaciones, no programadas, tengan su origen en la investigación preceptiva de algún accidente de trabajo o la comprobación de algún hecho denunciado.

Desde mi experiencia como inspector, las escasas actuaciones llevadas a cabo en cooperativas, lo han sido para investigar la causa de algún accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Incumplimientos como la falta de integración de la actividad preventiva, la no implantación del plan de prevención, la falta de evaluación de riesgos, la carencia de estudios higiénicos específicos, la falta de adecuación de la maquinaria no certificada, carencias formativas del personal, la no articulación de medidas de coordinación en actividades concurrentes y la escasa implantación de las medidas de emergencia, son deficiencias que están presentes también en este tipo de empresas.

3.- Diferencias respecto al control sobre el cumplimiento de la legislación según se trate de socios trabajadores o de asalariados por cuenta ajena de cooperativas

Creo que sí que existen estas diferencias relativas a la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones preventivas según estemos ante una cooperativa que tiene en su plantilla a trabajadores asalariados o por cuenta ajena, respecto de aquellas otras que sólo están integradas por socios trabajadores o socios de trabajo.

Incluso subrayaría que, dentro de estas últimas, las cooperativas de trabajo asociado, que como es sabido sus socios de trabajo pueden optar en sus estatutos entre acogerse al Régimen General o al Especial que corresponda por razón de su actividad como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o pueden incorporarse al Régimen de Autónomos como asimilados a estos trabajadores, como así lo permite la Disposición Adicional Cuarta del Texto Refundido de la LGSS, aprobado por RDL 1/1994, de 20 de junio, en función de esta diferente integración, también se producen diferencias en el desarrollo de la función inspectora.

En el caso de asalariados la cooperativa actúa con respecto a ellos como empresario en la relación laboral y, por tanto, se le exigen con toda su amplitud e intensidad el conjunto de obligaciones preventivas, pudiendo incurrir en las mismas infracciones que el resto de empresarios, incluso se le puede promover el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud ante un accidente de trabajo o una enfermedad profesional sufrido por un trabajador por cuenta ajena.

Lo expuesto con anterioridad puede aplicarse respecto de las cooperativas con socios de trabajo integrados en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

Sin embargo, en el caso de socios de trabajo integrados en el Régimen de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores autónomos, el control sobre el cumplimiento de las obligaciones preventivas es más laxo, equiparándose al que se le efectúa a un trabajador autónomo, circunscribiéndose a la observancia de las obligaciones sobre concurrencia de actividades empresariales, cooperación y coordinación en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos, según lo dispuesto en el artículo 24.5º de la LPRL y concordantes del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. No es de aplicación en este supuesto, por ejemplo, lo previsto legalmente para el recargo de prestaciones.

No obstante lo anterior, conviene subrayar, como así lo hace la doctrina científica, que según el artículo 3.1º de la LPRL los socios trabajadores de las cooperativas deben recibir igual tratamiento con independencia de cuál sea su adscripción a efectos de la Seguridad Social, pues tanto unos como otros se encuentran en una posición de dependencia en relación con la cooperativa.

4.- Las cooperativas ¿son o no organizaciones más seguras con respecto al resto de empresas?

No cabe duda que ello dependerá del tipo de actividad que realice y el grado de compromiso adoptado en materia preventiva; una integración real y no formal de la actividad preventiva en el sistema de gestión de la cooperativa, la planificación de la prevención desde el nacimiento del proyecto empresarial, la evaluación de riesgos plenamente adaptada a la actividad, su actualización periódica, las verificaciones regulares de las condiciones de trabajo, un adecuado proyecto formativo dirigido a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos, la planificación de la vigilancia de la salud conectada con los riesgos laborales, la adopción de las medidas de emergencia y la coordinación de actividades empresariales en caso de concurrencia, contribuirán de forma clara a hacer más seguras estas organizaciones empresariales.

5.- Prácticas de las cooperativas que no tienen reflejo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o en sus normas de desarrollo

Se observan algunos problemas en relación con la Designación de Delegados de Prevención cuando la cooperativa no cuente con trabajadores asalariados y el procedimiento no esté previsto en los Estatutos o sea objeto de acuerdo en Asamblea General, ¿quién ejercerá esta función?

En las cooperativas integradas por asalariados y socios trabajadores, con plantilla no superior a 30 trabajadores asalariados, el representante de los trabajadores pasaría a ser el Delegado de Prevención, o el representante especializado sería decidido conforme delimita el párrafo 2º de la disposición adicional 10ª de la LPRL., realizándose tal designación conjuntamente con los socios trabajadores.

Ante una situación de riesgo grave e inminente, artículo 21.3º de la LPRL., ¿quién estaría facultado para acordar la paralización, si el socio trabajador afectado no lo hiciera?

En la elección de la modalidad de gestión de la prevención, artículo 30.1º de la LPRL y artículos 10.1º y 11 del RD 39/1997, de 17 de enero, RSP., ¿cabría la fórmula de la asunción personal por la cooperativa de la actividad preventiva?

¿Cómo se computa el número de trabajadores de la cooperativa a efectos de la elección de la modalidad organizativa a adoptar? ¿Se incluyen en ese cómputo los socios trabajadores o socios de trabajo?

¿Qué sucede en las cooperativas con una plantilla irregular a lo largo del año, por ejemplo cooperativas agrarias, cómo se efectúa el cómputo de trabajadores a los efectos anteriores?

6.- Medios y recursos con los que cuenta la Inspección para acometer estas funciones

Entre los diversos profesionales a los que se les encomienda el control de la normativa de prevención de riesgos laborales, pertenecientes a diferentes administraciones públicas, Sanidad, Industria, Transporte, Minas, la Inspección de Trabajo juega un papel relevante.

Dicha actividad inspectora ha venido experimentado en los últimos años un incremento notable, como consecuencia del fuerte crecimiento económico y el aumento de la siniestralidad, lo que ha motivado la elaboración por las distintas Comunidades Autónomas de planes anuales de actuación preferente dirigidos a empresas con altos índices de siniestralidad laboral, la articulación de campañas de control en determinados sectores productivos y agentes específicos y la judicialización de la materia preventiva, que está exigiendo la presencia regular de inspectores en las salas de vistas de los distintos órganos judiciales, todo ello exige un gran número de profesionales dedicados a esta materia.

Actualmente la Inspección de Trabajo integrada por inspectores, subinspectores y personal de apoyo está formada por unas 3000 personas aproximadamente.

La plantilla de inspectores la componen unos 800 efectivos, de los cuales a las labores propiamente de calle estarán adscritos algo menos de 600 en toda España, número insuficiente a todas luces para la realización de los cometidos asignados por el artículo 3º de la ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), del que depende orgánicamente la Inspección de Trabajo, consciente de la insuficiencia de efectivos y dentro del marco de los acuerdos sobre la reforma laboral, se comprometió a reforzar dicho número hasta alcanzar cifras próximas a los mil inspectores antes de la finalización de la presente legislatura.

No obstante lo anterior, la función de la ITSS en la repetida materia se ha visto reforzada con la modificada introducida por la ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, con la participación de los antiguos técnicos de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, adscritos a las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, desempeñando no sólo funciones de asesoramiento e información, sino también actuaciones comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con posibilidad de formular requerimientos para la subsanación de deficiencias, lo que ha venido a paliar algo el referido déficit de personal inspector.

Por otra parte, el MTAS conocedor igualmente de la insuficiencia y obsolescencia de los medios materiales con los que cuenta dicho órgano, está acometiendo un programa de modernización, denominado LINCE que finalizara en 2008, cuyo objeto consiste en la implantación de un conjunto de avances y mejoras tecnológicas para facilitar la labor inspectora, plasmadas en la implantación del sistema de información INTEGRA, lo que supone la adopción de las últimas novedades en el mundo de las tecnologías de la información, pretendiendo dar con ello un gran cambio a la actual situación de la Inspección de Trabajo; el portal on line que permitirá a los ciudadanos hacer denuncias a través del mismo, el lanzamiento del libro de visitas electrónico, son una muestra de ese cambio.

7.- Relación de la Inspección de Trabajo con las autoridades sanitarias cuando se trata de la prevención de riesgos laborales en las empresas cooperativas

Como es sabido corresponde a las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria en relación con la materia preventiva, la fiscalización de las actuaciones de carácter sanitario realizadas por los Servicios de Prevención propios o ajenos a las empresas, la elaboración de mapas de riesgos laborales, la realización de estudios epidemiológicos, el intercambio de información, la investigación y la elaboración de estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores, artículo 10 de la LPRL.

En la actualidad la información que la Inspección de Trabajo recibe de Sanidad, a través de la autoridad laboral, en relación con la prevención de riesgos laborales en las empresas, en general, y en las cooperativas, en particular, se circunscribe a la notificación de los daños provocados en la salud de los trabajadores por alguna enfermedad profesional, con el objeto de que se investiguen las causas que dieron lugar a la misma, se adopten las medidas preventivas oportunas y se determine la responsabilidad administrativa y recargo de prestaciones.

Asimismo, se comunican las deficiencias que pueden presentar tanto en su constitución como en su funcionamiento los Servicios de Prevención propios o ajenos que hayan asumido la especialidad de la vigilancia de la salud a los efectos sancionadores correspondientes.

Las autoridades sanitarias deben asumir las reconocimientos médicos postocupacionales, cuando éstos deban prolongarse más allá de la finalización de la relación laboral(trabajadores expuestos a amianto, etc.), la Inspección de Trabajo podría comunicar tal extremo a las mismas.

Los protocolos médicos elaborados por el Ministerio de Sanidad y Consumo constituyen un instrumento importante en la fiscalización de la vigilancia de la salud y la practica de los reconocimientos médicos específicos a los trabajadores.

El RD 1299/06, nuevo cuadro de enfermedades profesionales, introduce una colaboración mas estrecha entre el MTAS y el de Sanidad y Consumo, que se concreta en la elaboración de una guía de síntomas y patologías relacionadas con el agente causante de la enfermedad profesional, llamada a servir como fuente de información y ayuda para el diagnóstico de estas enfermedades.

Los facultativos del Sistema Nacional de Salud cuando tuvieran conocimiento de la existencia de alguna enfermedad profesional incluida en el Anexo I del RD 1299/06, con ocasión de sus actuaciones profesionales, lo comunicaran a la Entidad Gestora y está lo podría trasladar a la Inspección de Trabajo a efectos de su investigación, artículo 5º del citado RD.

La salud laboral en la Economía Social valenciana

Una aproximación a las enfermedades profesionales de socios y trabajadores

Dr. Juan Manuel Ferrís Gil

**Médico del Trabajo. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente.
Conselleria de Educación de la Generalitat Valenciana**

1.- El punto de partida

Durante 2007 los 57.451 socios trabajadores o trabajadores de una parte de las entidades de la economía social, las cooperativas y las sociedades laborales, si se mantienen los índices de siniestralidad para el accidente de trabajo y la enfermedad profesional de 2006, sufrirán en la Comunidad Valenciana entre 3.787 y 3.819 accidentes laborales, de ellos –entre 40 y 45- serán graves, y 5 tendrán como resultado la muerte¹.

Entre 21 y 66 empleados del colectivo padecerán alguna enfermedad profesional de las comprendidas en la lista del nuevo Real Decreto 1299/2006.

Asusta pensar que asistimos impasibles, *a priori*, al conocimiento del número de víctimas que más o menos tendremos en un asunto tan serio como la salud laboral de los trabajadores. Este determinismo sólo varía en tendencias a largo plazo que sostienen las estrategias sociopolíticas sobre la cuestión en cada momento. Algo parecido a los accidentes de tráfico.

2.- Algunas preguntas que debiéramos hacernos

¿Las cosas podrían ser de otra forma en las cooperativas y sociedades laborales?

¿La composición de sus actividades económicas, y por tanto sus condiciones de trabajo, puede ser tal que el daño sea más frecuente? ¿Puede haber una mayor infradeclaración de la siniestralidad por diferentes causas (menor registro de accidentes con baja, clasificación –intencional o no- como enfermedad común y accidente no laboral, ocultación de la enfermedad profesional para evitar la inspección de trabajo, etc...)?

Frente a todo lo anterior, ¿existe la esperanza de que los valores propios de la economía social aporten a la prevención de riesgos laborales, y con ello a la siniestralidad laboral en todas sus facetas, criterios, actitudes y actuaciones, un valor añadido que en otras fórmulas societarias mercantiles no se dé con igual dirección, frecuencia e intensidad?

No sabemos mucho de la salud laboral de las cooperativas y las sociedades laborales. Menos todavía de otras entidades de economía social no lucrativas pero que constituyen una importante cifra en el denominador de toda su población laboral.

Tampoco conocemos hoy, quizás es hora ya de estudiarlo en profundidad, si las bajas por contingencias laborales de autónomos y trabajadores por cuenta ajena, en los diferentes regímenes de cotización, siguen el mismo patrón que el resto de los trabajadores y empresas que no son de economía social.

¿Se accidentan y enferman en forma parecida cuando los riesgos presentes son idénticos? ¿Los sistemas preventivos que organizan pueden recortar el daño laboral esperable en forma más eficaz que en los demás casos?

3.- La composición de la actividad económica de las cooperativas y sociedades laborales como factor diferencial a considerar

Los datos estadísticos pueden variar según los sectores de actividades económica, los riesgos laborales de las condiciones de trabajo y su composición actual en las entidades de economía social.

Así, el 13,9% de los trabajadores (socios o no) de las cooperativas, trabaja en el primer trimestre de 2007 en el sector agrícola, el 22,1% en la industria, el 7,5% en construcción y un 56,5% en servicios. En nuestra Comunidad constituyen el 75% de la población laboral total de las entidades de economía social analizadas.

En las sociedades laborales sólo el 1,7% trabaja en el sector agrícola, el 24,1% en industria, el 28,9% en construcción y un 45,4% en servicios. Agrupan al 25% de los trabajadores que estudiamos, siendo significativa su mayor presencia en el sector de la construcción y su menor en el agrícola respecto a las cooperativas.

Los datos de siniestralidad laboral de 2006 muestran una distribución para el conjunto del Estado con un 7,5% de trabajadores expuestos a los riesgos del sector agrícola, un 15,39% en la industria, un 12,51% en construcción y un 64,86% en servicios. Se trata de una composición porcentualmente más baja que las cooperativas en el sector agrícola, el de la construcción y los servicios, y más alta en el de la industria.

En las sociedades laborales el sector agrícola es poco significativo, con una menor presencia del sector servicios que en las cooperativas y una clara presencia en los sectores agrícola y de la construcción.

De lo anterior se puede deducir que la construcción y la industria, con los mayores índices de incidencia de accidente laboral en el estado (10.169 y 13.184 accidentes por cada 100.000 trabajadores) están sobrerrepresentadas en las cooperativas y sociedades laborales, lo que podría sugerir que la proyección que hemos realizado en cuanto a daño laboral en un año fuera significativamente mayor si no hay cambio de tendencias.

4.- La infradeclaración y subregistro de la enfermedad profesional

Es un hecho que existe un subregistro e infradeclaración de la enfermedad profesional en España desde hace décadas. Se estima con datos del 2004 que ésta sería de hasta un 64% de la que realmente ocurre²³.

Este cálculo nos llevaría en nuestro colectivo de referencia encuadrado en las entidades de economía social, a reconocer entre 35 y 109 enfermedades profesionales en las diferentes actividades económicas, lo que incrementa sensiblemente los datos iniciales de daño para la salud de origen laboral.

5.- Los cambios en la nueva lista de enfermedades profesionales: Un ejemplo que modifica su declaración

Las disfonías profesionales son un daño frecuente en el colectivo docente. El sobreesfuerzo vocal forma parte de los riesgos laborales bien caracterizados de estos profesionales. La nueva lista de enfermedades profesionales regulada en el RD 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, incluye los “nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales en actividades en las que se precise el uso continuado como profesores etc...”

Apliquemos este ejemplo que se podría extender, con otras patologías laborales, a otras actividades de la economía social. Con los datos que disponemos no se

2.- Instituto Navarro de Salud Laboral. Estadísticas. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Salud Laboral (Red de Médicos Centinela de Salud Laboral de Navarra) [accedido 25 Oct 2006]. Disponible en: <http://www.cfnavarra.es/insl/>

3.- Informe de Salud Laboral en España 2006. Benavides FG, coordinador. Barcelona: Observatorio de Salud Laboral; 2007.

han declarado más que nueve casos de enfermedad profesional por nódulos vocales en todo el colectivo docente público y privado en el España durante los meses de enero y febrero de 2007⁴ (desde que entró en vigor la nueva lista que los incluía).

En el ámbito de la Comunidad Valenciana existen 1.982 socios-trabajadores y trabajadores de Cooperativas de Enseñanza. En un estudio reciente sobre trabajadores docentes de La Rioja⁵, se encontró una prevalencia de los síntomas vocales del 79%, y un 57% de alteraciones vocales diagnosticadas mediante diferentes exploraciones médicas. La prevalencia de nódulos vocales diagnosticados era del 14%, aunque otras lesiones orgánicas asimilables, con un origen profesional probable, la hacían subir hasta el 20,3%. La incidencia era de 4 nuevos casos para el año 2007 cada mil trabajadores docentes (unas 8 enfermedades profesionales cada año para este colectivo).

Si lo anterior es consistente, al menos entre 277 y 402 enfermos por nódulos vocales u otras patologías vocales sospechosas de origen laboral, existirían en un momento dado en los docentes de las cooperativas valencianas. A los nuevos casos anuales habría que sumar las recaídas de los procesos patológicos anteriores que no se habían declarado, por no estar en la anterior lista, como enfermedades profesionales, y el reconocimiento de todos los casos afectados existentes con origen laboral.

6.- A modo de conclusión

Es de suma importancia definir y cuantificar el estado de salud de la población que trabaja en las entidades de la economía social y compararla con otras fórmulas societarias de mercado. Una proyección de los índices de incidencia de la población laboral española y de la Comunidad Valenciana ofrece un panorama preocupante pero no podemos garantizar que el daño para la salud de origen laboral (enfermedades profesionales y accidentes laborales) sea menor en estos colectivos por los posibles valores sociales de su objeto.

Para dimensionar el problema hay que pensar en la composición por sectores de actividad económica de las cooperativas y sociedades laborales valencianas respecto al patrón que presenta la siniestralidad laboral en la población ocupada. En un primer dato podría ser significativa la mayor presencia de la industria y la construcción en éstas que reúnen los mayores índices de incidencia de accidentes y enfermedades profesionales.

Finalmente hay que tener presente que, al menos en la enfermedad profesional, los nuevos cambios legislativos pueden hacer emerger parte del daño laboral que se infradeclaraba hasta ahora. Los datos proyectados para las Cooperativas de Enseñanza, sobre la patología vocal por sobreesfuerzo de los docentes, así lo indican y son extrapolables a otras actividades económicas con sus riesgos laborales específicos.

4.- *Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Observatorio de Enfermedades Profesionales. CEPROSS. 2007*

5.- *Preciado J, Pérez C, Calzada M, Preciado, P. Estudios de Prevalencia e Incidencia de los trastornos de la voz entre docentes de La Rioja, España. Estudio Clínico: cuestionario, examen de la función vocal, análisis acústico y videolaringoscopia. Acta Otorrinolaringológica Esp. 2005 Mayo; 56(5):202-10.*

La problemática gestión de la prevención de riesgos laborales en las cooperativas de trabajo asociado

Dr. Manuel Alegre Nueno

**Profesor Asociado del Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València
Magistrado Suplente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana**

1.- Introducción

Las cooperativas de trabajo asociado y sus trabajadores, sean o no socios, están obligados a cumplir con las normas sobre seguridad y salud laboral, aunque la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) en este tipo de organizaciones, debe llevarse a cabo “teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa” (artículo 80.5 Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas), es decir, es necesaria una adaptación de los mandatos contenidos en la LPRL, habida cuenta que esta norma toma como presupuesto de hecho la relación laboral que vincula al trabajador por cuenta ajena y al empresario, cuando en las cooperativas de trabajo asociado conviven dos tipos de trabajadores con un estatus jurídico distinto: los socios trabajadores y los trabajadores por cuenta ajena.

Sin embargo, pese a la necesaria adaptación de los mandatos contenidos en la LPRL para su aplicación en las cooperativas, lo cierto es que tanto la Ley estatal de Cooperativas como las promulgadas en las distintas CC.AA., se limitan a reconocer el derecho de los socios trabajadores a la seguridad y salud laboral, sin mayores concreciones.

También la LPRL olvida las singularidades que presentan las sociedades cooperativas y, por ello, las previsiones específicas dirigidas a este tipo de sociedades son escasas y referidas a aspectos accesorios. Únicamente contiene tres mandatos dirigidos expresamente a este tipo de sociedades:

1. Corresponde a las Cooperativas, respecto a sus socios trabajadores, concertar un seguro que tenga por finalidad garantizar la cobertura de los riesgos derivados del trabajo, siendo tal operación, totalmente voluntaria (artículo 15.5 de la LPRL)

2. El Reglamento de Régimen Interno deberá tipificar las sanciones derivadas del incumplimiento, por parte de los socios trabajadores, de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (artículo 29.3 de la LPRL).

3. El procedimiento de designación de los Delegados de Prevención en las Cooperativas que no cuenten con trabajadores asalariados, deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General. Si cuenta con trabajadores asalariados, la designación de los delegados de prevención se hará conjuntamente por los socios trabajadores y por los trabajadores asalariados, o los representantes de éstos (D.A. 10ª de la LPRL).

2.- La gestión de la prevención en las cooperativas de trabajo asociado

La LPRL impone a todos los empresarios incluidos en su ámbito de aplicación y, por tanto, también a las cooperativas de trabajo asociado, la obligación de integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa. Esta obligación debe llevarse a cabo mediante la constitución de una organización que se encargue de la planificación y ejecución de las medidas preventivas. Esa organización debe constituirse con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Asumiendo personalmente el empresario la actividad preventiva.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para que se ocupen de la actividad preventiva.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

La elección de una u otra modalidad organizativa no es libre, sino que está condicionada por dos parámetros: el número de trabajadores y la peligrosidad de la actividad desarrollada por la cooperativa.

De las cuatro modalidades enumeradas, la más adecuada para integrar la prevención en el sistema de gestión de las cooperativas es constituir un servicio de prevención propio. Sin embargo, este tipo de sociedades siguen optando mayoritariamente por los servicios de prevención ajenos para realizar sus actividades preventivas; ¿a qué se debe esta elección? Las razones que llevan a una cooperativa a decantarse por ceder el cumplimiento de sus obligaciones preventivas a una entidad ajena son las siguientes:

1.- La percepción, no siempre acertada, de un ahorro de costes si se externaliza la planificación y ejecución de las medidas preventivas. Esta percepción es consecuencia de la falta de una cultura preventiva y de una preocupación focalizada en el cumplimiento de las exigencias documentales que impone la legislación en esta materia.

2.- La inexistencia en un alto porcentaje de cooperativas de trabajadores con formación especializada en prevención de riesgos laborales, que impide a aquellas optar por las modalidades organizativas internas o propias (trabajadores designados o servicios de prevención propios).

3.- La ausencia de una regulación sobre esta materia en los reglamentos de régimen interior o en los estatutos del socio de las cooperativas. Este vacío de regulación suscita numerosas dudas. Entre otras, las siguientes: ¿qué órgano de la cooperativa posee competencia para implantar el sistema de gestión y fijar la política preventiva?; ¿qué órgano de la cooperativa es el competente para elegir una u otra modalidad organizativa?; ¿a quién corresponde la designación de los trabajadores que se van a ocupar de las actividades preventivas?; ¿cómo se eligen los delegados de prevención con los que se debe consultar la elección de una modalidad organizativa?; ¿qué órgano de la cooperativa debe llevar a cabo tal consulta?

4.- El necesario sometimiento a una auditoría obligatoria del sistema de gestión si se opta por uno interno. La obligación de someter a un examen, por parte de una entidad ajena a la propia cooperativa, el cumplimiento de los mandatos preventivos provoca desconfianzas e inseguridades que hacen a las cooperativas decantarse por un servicio de prevención ajeno al que pueden desviar su responsabilidad.

5.- La presencia en las cooperativas de trabajo asociado de dos tipos de trabajadores con un estatuto jurídico distinto: los socios y los asalariados. Esta realidad plantea a la cooperativa que quiera optar por gestionar la prevención de riesgos laborales a través de una modalidad organizativa propia, varios problemas: ¿a qué colectivo deben pertenecer los trabajadores designados?; ¿se debe respetar alguna cuota de presencia de ambos colectivos?; ¿si los trabajadores a los que se les asignan funciones preventivas son socios de la cooperativa, deben gozar éstos de las garantías previstas para los trabajadores por cuenta ajena en LPRL?; ¿si los trabajadores designados son socios se respetará la independencia y autonomía que debe guiar la actuación de cualquier servicio de prevención?

Pese a todo lo que se acaba de exponer, es cierto que las cooperativas comienzan, aunque con timidez¹, a optar por un tipo de servicio de prevención propio: el servicio de prevención mancomunado. Este tipo de servicios de prevención puede constituirse por las empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o que desarrollen su actividad en un área geográfica limitada, entre otros supuestos. Las ventajas que aporta esta modalidad organizativa a las cooperativas son: una reducción de costes, habida cuenta que se financia por todas las cooperativas que lo constituyen; una mayor especialidad de los técnicos, ya que éstos se dedican exclusivamente a atender a las cooperativas que han decidido constituir este tipo de servicio; un mayor conocimiento de la problemática de las sociedades cooperativas, pues se trata de un servicio creado por y para este tipo de sociedades.

1.- En el ámbito de la comunidad valenciana, FEVECTA e INTERCOOP han promovido la constitución de sendos servicios de prevención mancomunados en sus respectivos ámbitos de actuación.

3.- Conclusiones

Sintetizando todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que las cooperativas de trabajo asociado a la hora de integrar y gestionar la prevención de sus riesgos laborales, encuentran los siguientes obstáculos:

a) Ausencia en las Leyes de cooperativas de una regulación que conjugue las exigencias legales sobre integración y gestión de la prevención con las singularidades de este tipo de sociedades.

b) Falta de un desarrollo de esta materia en los reglamentos de régimen interior que resuelva los numerosos problemas de aplicación de los mandatos contenidos en las normas sobre seguridad y salud laboral.

c) Escaso apoyo y atención por parte de la Administración, pese a tratarse de un sector con fuerte potencial generador de empleo².

d) La falta de formación en las disciplinas científicas en materia de prevención de riesgos laborales de los propios socios trabajadores y la falta de interés, en muchos casos, en la gestión de sus propias cooperativas.

e) El desconocimiento de las singularidades de las cooperativas por parte de los servicios de prevención ajenos que son los encargados, mayoritariamente, de gestionar la prevención de riesgos laborales de estas empresas.

f) La existencia de dos colectivos de trabajadores con estatuto jurídico y vinculación distinta con la sociedad cooperativa, lo que dificulta enormemente el desarrollo de las actividades preventivas.

2.- En 2004 crearon un total de 413.725 puestos de trabajo en España, según los datos del Anuario 2004 de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES).

La experiencia de la cooperativa de trabajo asociado La Mediterránea

Juan José Enguer Plá

Responsable de la Política de Prevención de Riesgos Laborales en La Mediterranea, Coop. V.

Juan José Enguer Pla se incorpora al mundo del cooperativismo y de la fabricación de vidrio el 2 de enero de 1981 en la cooperativa de trabajo asociado Vidriera Ollerense (COVO) como Jefe de Administración y, a partir del 25 de febrero de 1982 es cuando se incorpora a La Mediterranea, Coop. V., con la fusión de esta cooperativa con otras dos cooperativas de la localidad, que también se dedicaban a la fabricación de vidrio hueco, la COVO y CODIVA. Desde la reorganización de la nueva empresa pasó a ocupar la Dirección de Recursos Humanos de La Mediterránea, formando parte del Comité de Dirección y del Comité Social. Desde entonces La Mediterránea ha conseguido los siguientes premios y nominaciones concedidos por la Generalitat Valenciana:

- Tercer Premio en el apartado: "Trayectorias en la aplicación de Formación Continua en 1992",
- Premio único a la Calidad en la Formación Profesional Continua en 1993,
- Y Nominación a los Premios Valencia Innovación, en el apartado de Formación en 1994

Desde hace alrededor de un año, el actual Director Gerente decidió que Juan José Enguer se centrara en la Seguridad y Salud, como trabajador designado, llevando la coordinación con los Servicios de Prevención, y todo lo relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales, poniendo al día dentro de la empresa la documentación de: Plan de prevención, políticas, organización, funciones y responsabilidades del personal, evaluaciones de riesgos, mediciones higiénicas, formación e información, etc.. Enguer opina que aunque se ha avanzado en este tema, aún quedan muchas cosas por hacer, en lo que es una tarea continua.

1.- Introducción

La Mediterránea, Coop. V., es una cooperativa de trabajo asociado, cuyos orígenes se remontan al año 1973 con la crisis del petróleo, cuando 17 trabajadores y un cura empiezan las gestiones, en 1975 se constituyó legalmente, pero no fue hasta 1978 cuando inició su actividad, para el sector industrial de la iluminación, con 44 trabajadores. En 1979 se apertura al mercado internacional principalmente a Francia a la firma Hábitat en productos de menaje. Y se asocia a Caixa Popular. En 1982 se fusiona con otras dos cooperativas de la localidad, crea la primera marca "Vidreco" para vidrio reciclado 100%, se asiste a la 1ª Feria de Frankfurt, se hacen las primeras exportaciones importantes a Europa, EE.UU., Japón. El diseño de nuevos productos, incorporando tendencias del momento, modelos de gestión avanzados, estructuración de la empresa y formación del equipo directivo marcaron los años siguientes.

En 1985 se invierte en un horno de tecnología inglesa (KTG), que abarata el 50% el coste energético y mejora la calidad del producto, se incorpora la 2ª marca "Vitrolle" para comercializar artículos de el vidrio reciclado decorado.

En 1989 se diversifica más, se compra la fábrica de cerámica de alta gama y se crea la marca "Ince" destinada al equipamiento y decoración del hábitat.

En 1992 se produce vidrio reciclado de color, completamente artesanal y se crea la marca "ArtCollection" una gama alta del producto.

En 1993 se inicia la mecanización por medio de robots, alta tecnología, abarata los costes, con más producción y más calidad.

En 1994-1998 se hace un Plan estratégico de calidad, cuyo objetivo es mejorar la gestión en todos los procesos. Al final se consigue la ISO 9001.

En 1995 se inicia la mecanización por Feeders, alta tecnología, más producción y más homogeneidad.

En 1996 se construye el edificio de Formación, en el que se incluyen las oficinas de RRHH, Logística, Producto y salas para Formación, Reuniones, Selección, etc.

En 1997 Se compra la Planta donde actualmente está ubicada la Tienda.

Y desde entonces hasta ahora, hemos comercializado importados, fabricado de vidrio fusing, corte en frío chaflanado, venta de productos por Internet inicialmente de gama alta y luego se incorporó todo. Comercializamos Viceversa y hacemos vidrio blanco para Benetton y Adolfo Domínguez y nos adaptamos a la ISO 9001 de 2000. Todo esto lo hemos hecho con

Calidad, Innovación tecnológica, diseño, atención al cliente, formación continua de los trabajadores y una diversificación de la gama de productos con más de 3000 referencias. Hemos recibido un número importante de premios y nominaciones y nuestro producto se ha expuesto en películas y series de televisión, desde el año 1994 a la actualidad.

Actualmente, la actividad principalmente se desarrolla en el centro ubicado en L'Olleria (Valencia) Camino de Albaida, s/n, continuamos dedicándonos fundamentalmente a la fabricación de artículos de vidrio hueco común, reciclado 100% (con menor coste energético y más ecológico), decoramos el vidrio con colores de moda, hacemos vidrio de color, vidrio fusing, vidrio pintado a mano y comercializamos otros productos como: cerámica, flores, manteles, velas, etc.. Esta gran diversificación de productos encajan principalmente en menaje, objetos de regalo y decoración. Comercializamos nuestros artículos bajo las marcas Vidreco y La Mediterránea (en esta última la gama alta), en los 5 continentes y, también tenemos una Tienda (La Mediterránea Factory) de venta directa al público, de unos 600 metros cuadrados, en L'Olleria, frente a la misma fábrica.

En la Cooperativa, aunque hemos sido muchos más, actualmente contamos con 151 trabajadores, de los cuales el 88% somos socios y el 12% son asalariados. Y por departamentos se distribuyen el 49% en Industrial, el 28% en Logística, el 15% en Comercial y el 8% en Servicios.

2.- Riesgos profesionales más frecuentes en la cooperativa

Los riesgos profesionales más frecuentes de la propia actividad son: riesgos de cortes, quemaduras, ruido, estrés térmico, contaminantes químicos, caídas al mismo y distinto nivel, caída de objetos desprendidos, golpes contra objetos inmóviles, atrapamientos en máquinas, lumbalgias, eléctricos, incendios, etc.

La metodología que se aplica para la evaluación de riesgos es la que tiene la Sociedad de Prevención Fremap.

3.- Relevancia que le da la cooperativa a la prevención y la salud de sus empleados

Ahora se le quiere dar algo más de importancia, se ha designado a una persona para que se centre en la

prevención y la salud de los trabajadores de la Cooperativa, se está revisando y actualizando la documentación existente, se está informando y formando a los trabajadores, etc.

La Vigilancia de la Salud, nos la hace un Servicio de Prevención Ajeno (Zepec Servicios Médicos), sus principales funciones son:

- Actividades en coordinación con los otros integrantes del Servicio de Prevención (evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, análisis e investigación de accidentes,...)
- Estudio de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad y los riesgos para la salud.
- Formación e información de los trabajadores
- Promoción de la salud en el trabajo
- Colaboración con el Sistema Público de Salud (vacunaciones)
- Proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral.

Nos hacen Exámenes de Salud del personal de todo tipo, previos, de inicio, por cambio de puesto de trabajo o tras la asignación de nuevas tareas, a intervalos periódicos según el riesgo, tras ausencia prolongada por motivos de salud o de retorno, a petición, etc. Nos pone las vacunaciones del personal, para tétanos, gripe, etc. Nos dan formación en cualquier materia, desde el punto de vista de vigilancia de la salud. Asiste a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

En materia de formación, tenemos un plan de formación anual, que se realiza en función de las necesidades, por los riesgos específicos o los temas planificados para el siguiente año, también añadimos la formación de inicio o al incorporarse al trabajo, formación de nivel básico para delegados de prevención, mandos, etc., y es aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

4.- ¿Existen diferencias o aplican tratamientos distintos en esta materia con respecto a los socios trabajadores y a los puramente asalariados?

No existen diferencias o no aplicamos tratamientos distintos en esta materia con respecto a los socios trabajadores y a los puramente asalariados. Tampoco hemos detectado dificultades o problemas a la hora de aplicarlo aunque tengamos socios y asalariados. La prevención de riesgos laborales es un compromiso de todos, que nos beneficia a todos.

5.- Índices aproximados de siniestralidad

Durante el ejercicio 2006, la empresa ha tenido una plantilla media de 187 trabajadores y se han registrado 5 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo y 1 in itinere, todos con la calificación de leves. El índice de incidencia del ejercicio 2006 de toda la empresa ha sido del 2,67%, inferior al Índice de Incidencia del sector, que ha sido del 11,12%.

Este ha sido un buen año en materia de prevención, por todo lo que se ha hecho y sobre todo gracias a la colaboración de todo el personal.

El índice de morbilidad del año 2006 ha sido del 19,35%.

6.- Mecanismo por el que cubren las obligaciones en materia de prevención y salud

La empresa ha optado por la contratación de 2 Servicios de Prevención Ajenos, uno con la Sociedad de Prevención Fremap, que nos lleva la parte técnica de Seguridad, Higiene y Ergonomía psicopsicología.

Otro SPA con Zepec Servicios Médicos, que nos lleva la Vigilancia de la Salud.

También tenemos un trabajador designado que hace las funciones de Coordinador con los servicios de Prevención.

Inicialmente teníamos Servicio Médico de empresa, pero por no disponer de otra especialidad en la empresa, se decidió ir a la contratación con SPA.

El coste que tenemos actualmente de los SPA es alrededor de los 13.300 Euros anuales, para el volumen de personas de marzo de este año. Es un coste muy inferior a si hubiéramos optado por un Servicio de Prevención Propio, pero tiene otras ventajas.

También lo cubrimos con los Delegados de Prevención y con el Comité de Seguridad y Salud.

7.- Coordinación de actividades preventivas por disponer de locales o instalaciones compartidas

Somos una Cooperativa de trabajo asociado que en su día optamos por estar en el Régimen General y

seguimos estando en el y tenemos que afrontar como la mayoría de las empresas, la coordinación de actividades empresariales por disponer de locales o instalaciones a las que vienen a hacernos trabajos por contratas o subcontratas y les tenemos que pedir toda la documentación según un procedimiento establecido al efecto.

8.- Delegados de Prevención y Comité sobre Seguridad y Salud

En nuestra cooperativa, tenemos 3 Delegados de Prevención, por el volumen de trabajadores actuales, que son designados o elegidos de y entre los componentes del Consejo Rector, como los representantes de los socios, que a su vez son representantes de los asalariados ya que en estos no existe representación legal. Cada vez que hay una renovación parcial del Consejo Rector, si un Delegado de prevención sale del Consejo Rector, automáticamente causa baja y el Consejo Rector designa a un nuevo Delegado de Prevención, para suplirlo en el Comité de Seguridad y Salud.

Y tenemos un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por los 3 delegados de prevención, 3 trabajadores designados por la dirección uno de los cuales hace de Coordinador con los Servicios de Prevención, también asisten al Comité de Seguridad y Salud, los Técnicos de los Servicios de Prevención Ajenos.

9.- ¿Puede considerarse La Mediterránea una empresa más segura por adoptar precisamente la forma de cooperativa?

La Mediterránea, por ser una cooperativa, reúne unas condiciones ideales para que haya una buena implicación de la dirección, comunicación, participación, etc., pero no por ser cooperativa eso está resuelto, pasa como en todas las empresas, la seguridad depende de que haya una organización, que la dirección se lo crea y se implique en ese proyecto, lo demuestre con hechos, que sea convincente de cara a sus colaboradores, en los medios de protección, las medidas que se tomen o adopten, etc. Pero estamos en ello.

Lo que hace que sea más segura es lo que se pueda sembrar en el día a día, siendo constante, insistiendo, estableciendo criterios, teniendo el apoyo de los mandos y la colaboración de todo el personal, planificando temas con fechas y responsables y llevando un seguimiento de su cumplimiento.

La experiencia del servicio de prevención mancomunado del grupo Intercoop

Victoria Conesa
Directora de INTERCOOP Qualitat i Serveis

Victoria Conesa Bernad es licenciada en Derecho por la Universidad de Valencia; técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales (especialidades: Seguridad, Higiene y Ergonomía y Psicología aplicada); auditora de Prevención de Riesgos Laborales y responsable del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) de Intercoop, desde 2002, y en la actualidad Directora de INTERCOOP Qualitat i Serveis.

-¿Cuáles fueron los motivos por los que se decidió crear un servicio de prevención mancomunado propio dentro del Grupo INTERCOOP, y cuál es su estructura organizativa, sus funciones y sus reglas de funcionamiento?

-El Servicio de Prevención Mancomunado se creó en 2001 a iniciativa de un número de cooperativas que junto con INTERCOOP detectaron la necesidad de un servicio especializado en el sector agroalimentario. El servicio está organizado con tres técnicos (dos en Castellón y uno en Alicante) y un responsable, todos ellos con las tres especialidades, más auditorías. Tiene las funciones de asesor y parte dentro de las cooperativas adheridas al servicio, ya que tiene la consideración reglamentaria de servicio propio de cada cooperativa. Por último, el servicio dispone de un reglamento interno de funcionamiento por prioridades (dentro de un reparto equitativo del tiempo y recursos del servicio).

-¿Cómo se financia, cuáles son sus costes de oportunidad y ventajas desde un punto de vista preventivo, de calidad y competitivo?

-Se financia a través de las cuotas que aportan las distintas cooperativas que están adheridas al servicio. Una de las principales ventajas de este tipo de servicios se encuentra en la especialización del sector, por lo que las actuaciones son más anticipadas y mucho más controladas. Se actúa como técnico propio de cada cooperativa, sin límite de tiempo de dedicación.

-¿Cuáles son los riesgos profesionales más frecuentes (inherentes a la propia actividad, físicos, químicos, biológicos, carga de trabajo) a los que están sometidos los trabajadores de la cooperativa? ¿Qué metodología se aplica para su evaluación?

-Los principales riesgos con los que se trabaja desde el SPM son, dependiendo de la actividad (secciones de cultivo, almacenes de suministros, centrales hortofrutícolas, de frutos secos, almazaras, de piensos...) de tipo físico y químico (centrado principalmente en el personal aplicador de plaguicida), principalmente, así como ergonómicos y cada vez más de tipo psicosocial. Las metodologías aplicadas varían en función de los riesgos a evaluar. Así para, por ejemplo, un contaminante físico, como pueda ser el ruido, se utiliza la medición objetiva mediante sonómetro...

-¿Cuáles son los índices aproximados de siniestralidad y de morbilidad -proporción de trabajadores que enferman en un sitio y tiempo determinado- que se han detectado en sus cooperativas asociadas?

-La siniestralidad en las cooperativas agrarias resultan un tanto relativa, principalmente por dos motivos, la alta temporalidad y la concentración de esfuerzo en un intervalo de tiempo corto (trabajos de campaña), que hacen que se eleve el número de bajas por accidente pero con duraciones de éstas muy cortas (1-3 días), lo que indican la levedad del siniestro (gran parte de esta siniestralidad es identificada con el "sobreesfuerzo").

-¿Existen diferencias o aplican tratamientos distintos en materia de prevención con respecto a los socios trabajadores y a los puramente asalariados?

-En un principio se ha dado prioridad a los trabajadores asalariados.

-¿Puede considerarse a las cooperativas empresas más seguras? ¿Y en el caso de las que forman el Grupo INTERCOOP? ¿Por qué?

-No podemos hablar de más o menos seguras, más bien podemos hablar de más implicación en la gestión del riesgo.

-Respecto al Servicio de Prevención Mancomunado propio del Grupo INTERCOOP: ¿Cuáles son las prioridades, necesidades y dificultades legales o administrativas para el funcionamiento de su Servicio de Prevención Mancomunado?

-Las prioridades vienen marcadas por las necesidades que se detectan en las cooperativas usuarias del servicio, y todo lo contrario a lo que se podría pensar respecto de considerar la obligatoriedad de pasar auditoría como una dificultad, resulta en definitiva una ventaja de evidencia de cumplimiento y efectividad.

-¿Ha sido sometido a la correspondiente auditoría y sus consideraciones les han sido útiles y aplicables?

-Sí, se somete cada año a un número determinado de cooperativas.

-¿Su Servicio cubre todas las especialidades exigibles por Ley o alguna de ellas las contrata con un servicio externo, ajeno al grupo?

-Cubre tres especialidades, dejando la vigilancia de la salud fuera del Servicio de Prevención Mancomunado.

-¿Mantienen relaciones con alguna Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales? En caso afirmativo, ¿podría describirlas?

-No como Mutua y sí como Servicio de Prevención Ajeno con la vigilancia médica, realizando trabajos conjuntos de coordinación.