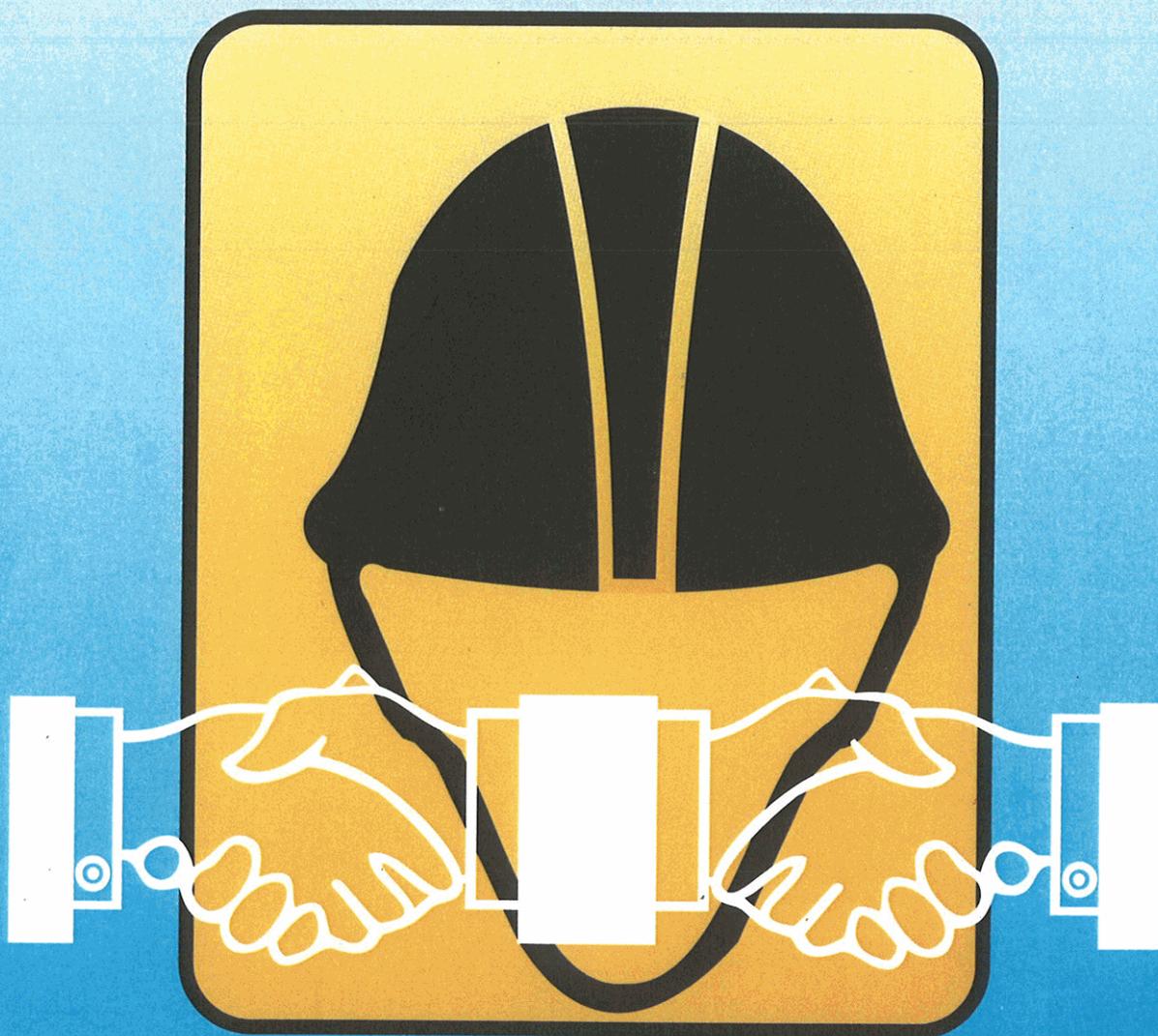


PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA



Dirección General
de Trabajo y Seguridad Social
Consejería de Trabajo
y Asuntos Sociales



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN LAS COOPERATIVAS**

**ESTABLECIMIENTO DE UN MODELO
MULTIDISCIPLINAR ALTERNATIVO**

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS COOPERATIVAS

ESTABLECIMIENTO DE UN MODELO MULTIDISCIPLINAR ALTERNATIVO

Autores: Germán Carretie Warleta
Elisa del Valle Pérez
Olga Budiño Piñeiro

Investigación subvencionada por:
Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS COOPERATIVAS
-ESTABLECIMIENTO DE UN MODELO MULTIDISCIPLINAR ALTERNATIVO-**

Edita: JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

Coordina: Servicio de Condiciones de Trabajo

© JUNTA DE ANDALUCÍA

Dep. Legal: SE- 729-1996

ISBN: 84-7936-104-2

Maquetación e Impresión: A.G. Novograf, S.A. (Sevilla)

ÍNDICE

	Página
Presentación.....	9
1. Introducción: Objeto de la Investigación.....	11
2. Evolución del Cooperativismo.....	13
2.1. Evolución Internacional.....	13
2.2. Evolución Nacional.....	14
2.3. Evolución en Andalucía.....	15
2.4. Evolución la Sierra de Cádiz en el Municipio de Olvera.....	16
2.5. Análisis Histórico.....	17
3. Organismos Competentes en Materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	19
3.1. Organismos Públicos.....	19
3.2. Organismos Relacionados con la Salud Laboral.....	20
3.3. Organización de la Prevención dentro de la Empresa.....	20
3.4. Obligaciones del Empresario.....	22
3.5. Obligaciones de los Trabajadores.....	22
3.6. Responsabilidad y Sanciones.....	22
4. Normativa.....	23
4.1. Normativa sobre Seguridad e Higiene.....	23
4.1.1 Introducción: ¿Qué es la Seguridad e Higiene en el Trabajo?.....	23
4.1.2. Proyección Jurídica Nacional.....	23
4.1.2.1. Normas Constitucionales.....	23
4.1.2.2. El Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de marzo).....	24
4.1.2.3. Ley General de la Seguridad Social.....	24
4.1.2.4. La Ordenanza General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	25
4.1.2.5. Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	25
4.1.2.6. Los Reglamentos Ministeriales.....	25
4.1.2.7. Las Ordenanzas Laborales.....	25
4.1.2.8. Los Convenios Colectivos.....	25
4.1.2.9. Los Reglamentos de Régimen Interior de la Empresas.....	25
4.1.2.10. La Homologación de Prendas de Protección Personal.....	25
4.1.2.11. El Código Penal.....	26

4.1.3. La política Estatal Actual de Seguridad e Higiene en el Trabajo	26
4.1.4. La Actuación del Estado	26
4.1.5. La Actuación de la Comunidad Autónoma Andaluza.....	27
4.1.5.1. Objetivos Generales de la Consejería.....	28
4.1.5.2. Rasgos Característicos de Futuras Políticas Preventivas	28
4.1.6. Cronología.....	28
4.2. La Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Unión Europea.....	30
4.2.1. La Prevención en las Directivas Comunitarias.....	31
4.2.2. Examen de la Directiva Marco 89/391/CEE Relativa a la Aplicación de Medidas para Promover la Mejora de la Seguridad y de la Salud de los Trabajadores en el Trabajo..	31
4.2.3. El Comité Consultivo de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el Lugar de Trabajo	34
4.2.4. Cronología.....	35
4.3. Normativa sobre Sociedades Cooperativas	37
4.3.1. Cronología.....	37
4.3.2. Legislación Actual Aplicable.....	38
4.3.2.1. Legislación Nacional	38
4.3.2.2. Legislación Andaluza	39
4.3.2.3. Incidencia del Nuevo Marco Jurídico Comunitario	40
5. Coyuntura Económica Nacional y Regional Andaluza de las Sociedades Cooperativas	43
5.1. Situación Económica Nacional	43
5.2. Situación Económica Andaluza	44
5.3. Claves para Conseguir el Éxito y la Competitividad	45
6. Situación de las Cooperativas en el Municipio de Olvera	47
6.1. Introducción	47
6.2. Situación Coyuntural del Municipio de Olvera.....	47
6.3. Análisis Comparativo de las Sociedades Cooperativas de la Comarca	48
6.4. Aspectos Problemáticos de las Cooperativas que Afectan a la Seguridad e Higiene.....	51
6.4.1. Desconocimiento sobre Prevención de Riesgos	51
6.4.2. Concepto de Empresa	52
6.4.3. Evaluación del Estado de las Sociedades Cooperativas Respecto al cumplimiento de las Normas de Seguridad Social	52
6.4.4. Gestión Empresarial de la Sociedad	52
6.4.5. Jornada de Trabajo.....	52
6.4.6. Salario y Participación de Beneficios.....	53
6.5. Valoración de los Aspectos Desarrollados	53
7. Organización y Funcionamiento de las Sociedades Cooperativas	55
7.1. Principios de Organización y Funcionamiento Actual.....	55
7.2. Valoración General	57
8. Condicionantes en la Prevención de Riesgos Profesionales en Andalucía.....	59
8.1. Peculiaridades de una Comunidad.....	59
8.2. Andalucía: Rasgos Característicos.....	59
8.3. Cumplimiento de las Obligaciones Empresariales	62

8.4. Clima Social y Condiciones de Trabajo	63
8.5. Cultura de la Seguridad	65
9. Problemática Actual de la Seguridad e Higiene en el Trabajo	67
9.1. Introducción: El deber de Seguridad e Higiene.....	67
9.2. Repercusiones de los Riesgos Laborales	67
9.2.1. Costes de la Inseguridad	67
9.2.2. Incidencia en los Distintos Sectores	69
9.3. Análisis Cronológico/Comparativo de los Riesgos Laborales en Andalucía y en la Provincia de Cádiz	70
9.3.1 Andalucía	70
9.3.2. Provincia de Cádiz	71
9.4. Valoración Final: Necesidad de una Política de Cambio en el Trabajo.....	76
9.5. Fuentes de Trabajo.....	76
10. Modelo Multidisciplinar Alternativo.....	77
10.1. Introducción: Objetivos	77
10.2 Modelo Existente en las Sociedades Cooperativas	78
10.2.1. Introducción	78
10.2.2. Modelo Organizativo Social	78
10.2.3. Modelo Organizativo Laboral	80
10.3. Propuesta de un Nuevo Modelo	82
10.3.1. Cambios en la Organización Social	82
10.3.1.1. Funcionamiento del Consejero Responsable de Seguridad e Higiene.....	85
10.3.1.2. Relación del Consejero de Seguridad e Higiene con los órganos societarios	86
10.3.1.3. Relación del Consejero de Seguridad e Higiene con otras entidades	87
10.3.2 Configuración de un Nuevo Modelo de Organización Laboral en las Sociedades Cooperativas.....	89
10.3.3. Adaptación al Nuevo Modelo	89
10.4. Ventajas de la Implantación.....	91
10.5. Valoración Final.....	92
11. Bibliografía y Fuentes	93
11.1. Bibliografía y Fuentes utilizadas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo	93
11.2. Bibliografía y Fuentes utilizadas en materia de Sociedades Cooperativa	94
11.3. Otra Bibliografía y Fuentes necesarias para la realización del Estudio	95

PRESENTACIÓN

Dentro de la línea de publicaciones de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales se aporta el presente texto que recoge el documento final de una beca concedida al amparo de la Orden de la Consejería de 18 de Marzo de 1992 por la que se establecía la convocatoria de un programa de becas de investigación y estudios en materia de condiciones de trabajo.

La presente publicación “La prevención de riesgos laborales en las sociedades cooperativas. Establecimiento de un modelo multidisciplinar alternativo” pretende efectuar un análisis del estado de la cuestión en un determinado momento, de los aspectos relacionados con estas materias en este tipo de unidades productivas de singularidades evidentes. Ello servirá de ayuda a la hora de aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, recientemente entrada en vigor que, por primera vez, afecta a este tipo de sociedades, de tanta importancia en el tejido productivo nacional y andaluz.

Sevilla, Febrero de 1996

RAMÓN MARRERO GÓMEZ
CONSEJERO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1. Introducción: Objeto de la Investigación

Las Sociedades Cooperativas en el municipio de Olvera han experimentado en la última década un auge excepcional, como lo demuestra la concesión a este municipio, en el año 1990, del premio “Arco Iris”, otorgado por el Consejo Andaluz del Cooperativismo.

Las innovaciones producidas en el ámbito de la producción, no han ido acompañadas de una evolución paralela de la organización del trabajo que se adapte a las nuevas necesidades creadas, lo que ha motivado, entre otras cosas, que las Sociedades Cooperativas sean en la actualidad incapaces de realizar una adecuada política de prevención de riesgos laborales en el seno de las mismas.

Para acabar con esta situación, nuestro equipo de investigación consideró necesario modificar el modelo organizativo implantado en la actualidad, por considerarlo inapropiado para luchar contra el alto índice de siniestralidad laboral existente en las Sociedades Cooperativas.

Como fase previa al diseño del modelo organizativo multidisciplinar que proponemos en este estudio, se realizó la detección de deficiencias del modelo organizativo actual, cuyo resultado, resumido someramente es el siguiente:

- Escasa o nula participación de los integrantes de las Sociedades Cooperativas en la prevención de los riesgos laborales.
- Falta de cualificación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Inoperancia de la Figura del Vigilante de Seguridad.
- Carencia de unas adecuadas condiciones de trabajo.
- Falta de integración del responsable de la Seguridad e Higiene en el Trabajo en los órganos societarios de las Sociedades Cooperativas en las mismas.

Asimismo, tras realizar un estudio comparativo de la normativa, tanto Nacional y Andaluza como Europea, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Cooperativismo, hallamos los siguientes factores agravantes:

- La inexistencia de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales debido a la dispersión de la normativa vigente. El proyecto de ley de prevención de riesgos laborales surge, entre otros motivos, de la necesidad de poner término a dicha situación.
- La normativa sobre cooperativismo únicamente hace mención a la Seguridad e Higiene en el Trabajo en los Art. 116 in fine y 118, y ello para remitirse a la normativa específica vigente en esta materia.

Las premisas en las que basamos nuestro modelo organizativo son las siguientes:

- Debe ser participativo: A través de su implantación se fomentará la participación y corresponsabilidad de todos los agentes, tanto externos como internos, implicados en la prevención de los riesgos laborales.
- Debe ser renovador: Mediante la promoción de la formación e información.
- Debe ser viable: El modelo ha de ser de fácil implantación y asimilación por parte de los socios cooperativistas, por lo que a su vez ha de ser sencilla su estructura.
- Debe ser continuista: Debe de respetar en la medida de lo posible el modelo organizativo anterior.
- Debe de optimizar los recursos existentes en las Sociedades Cooperativas.
- Debe de promover la integración del responsable de la Seguridad e Higiene en el Trabajo en los órganos societarios de las Sociedades Cooperativas.
- Debe ser flexible en su actuación.

Por último, la característica esencial de nuestro modelo organizativo es su carácter multidisciplinar: la organización del trabajo dentro de las Sociedades Cooperativas se caracterizaría por la "Polivalencia Funcional" de todos los integrantes de las mismas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Evolución del Cooperativismo

2.1. Evolución Internacional

El término Cooperación procede etimológicamente de Opus (obra) y Coo (conjuntamente). Es por tanto un conjunto de personas con un objetivo común, esto es, supone un esfuerzo destinado a una finalidad concreta.

El interés por la Cooperación es tan antiguo como el pensamiento humano. *Platón* y *Aristóteles* consideraban la Cooperación como el “*estado justo*” basado en la armonía y la discordia era el punto de la degeneración.

En el Siglo XVI-XVII, las teorías sobre la sociedad se clasificaban en virtud de ideas contrapuestas, bien en la Cooperación o la de Conflicto. *Hobbes* era partidario del conflicto y de la lucha y *Althusius* era partidario de lo opuesto, esto es de la Cooperación.

En el Siglo XIX, se produjo el renacer de la idea de Cooperación como crítica al conflicto de la época anterior, siendo fundamental y esencial la idea de grupo.

Podríamos considerar la Cooperación de tres formas distintas:

- *Norma Ética*: tomando como precedente a *Platón* y *Aristóteles*.
- *Proceso Social*: Considerado como evolutivo donde la Cooperación funcionaba en cualquier tipo de condiciones a que se mostraba ese proceso social (cambiantes o estables).
- *Estructura Institucional*: Donde la Cooperación se manifiesta en incontables organizaciones creadas por el hombre con el propósito de conseguir un objetivo concreto.

EL MOVIMIENTO COOPERATIVO: El punto de partida del movimiento cooperativo mundial data del 24 de Agosto de 1844, momento en que se funda en Rochdale la primera Cooperativa en sentido estricto.

Nace así la *Rochdale Pionners Equitable Society*, compuesta por cuarenta tejedores que abren un almacén cooperativo con artículos domésticos y comestibles en el que cada socio aportaba un capital determinado a la semana (era una Cooperativa de consumo). Este hecho es de suma importancia tanto desde el punto de vista práctico, como para la teoría del cooperativismo ya que es la primera vez que se formulan los clásicos principios del cooperativismo.

Los primeros teóricos del movimiento cooperativo son pensadores que forman parte del llamado “socialismo utópico”. Destacan por su labor:

- *Robert Owen* (1771-1858), cuyo ideal teórico está fundado en principios morales, ya que su planteamiento parte de que es preciso lograr la formación integral de hombres y mujeres en lo físico y en lo moral, con objeto de que los hombres y mujeres piensen y actúen siempre de forma racional.
- *Charles Fourier* (1772-1837), de su obra interesa muy especialmente su sentido crítico del sistema capitalista y sus planes de asociación voluntaria, que refleja aspiraciones de ciertos sectores sociales como la pequeña burguesía y el artesanado, amenazados por la Revolución Industrial.

La doctrina ha establecido una amplia serie de clasificaciones de las teorías Cooperativas posteriores a los clásicos antes mencionados, aunque se pueden distinguir tres grandes tendencias, como así lo afirma *Pérez García y Soldevilla*, estas son:

- La corriente llamada “no exclusivista o relativista”, para la cual el cooperativismo es una forma más de organizar la sociedad, que puede ser integrada con otras formas organizativas. (*Frederick Raiffel*,...)
- Corriente “exclusivista o absoluta”, que agrupa a los partidarios del sistema cooperativo como un sistema económico-social integral. (*Charles Gide*,...)
- Un tercer bloque de teorías como “corrientes intermedias” entre las dos anteriores. (*Jean B. Godin, Louis Blanc*,...)

La inmensa mayoría de los teóricos actuales están vinculados con las teorías tradicionales y, en particular con las de *C. Gide*. Autores a destacar serían *George Fauquet, Ernest Poisson* o *Paul Lambert* entre otros. Además, habría que hacer especial mención al hecho de que la doctrina Cooperativa, eminentemente espiritualista, tiene una amplia resonancia cristiana ya que el pensamiento social católico tiene como ideas esenciales de influencia:

- que la Cooperación ha de servir a las finalidades superiores de la persona.
- que la Cooperación intenta reparar el fraccionamiento individualista de la economía ofreciendo una forma voluntaria de solidaridad económico-social.
- la Cooperación puede contribuir eficazmente a establecer una nueva economía social que vuelva a conducir el hecho económico al ámbito moral y del bien común.

2.2. Evolución Nacional

La historia del cooperativismo español está ligada a la revolución industrial del siglo XIX, siguiendo la misma línea de los demás países, si bien es cierto que la larga tradición que posee nuestro país hunde sus raíces en los primitivos pueblos que lo habitaron.

Puede afirmarse que respecto a nuestro país existen dos fuentes claras de inspiración: por una parte el cooperativismo de origen socialista, que en España se desarrolla especialmente en Cataluña; y por otra el asociacionismo cooperativista unido al pensamiento social-católico, cuya línea de actuación preponderante se desarrolla en el ámbito rural.

En España, hay que destacar dos figuras respecto a los orígenes del movimiento cooperativo:

- *Joaquín Abreu*, fundador del diario madrileño “El Eco del Comercio”.
- *Fernando Garrido Tortosa*, que promueve las primeras Cooperativas y fue el creador de la revista “La Atracción”, de tendencia socialista, en 1.856.

Según *Fernando Garrido*, la primera Cooperativa que se fundó en España fue la Asociación de Cajistas de Imprenta, en Madrid en 1.838. Un poco más adelante, durante la etapa de afirmación del movimiento obrero (1.840-1.868), el cooperativismo influyó notablemente a los dirigentes de la clase obrera. Pero a partir del Congreso Obrero en Barcelona en 1.870 dejó de considerarse al cooperativismo como un medio de realizar la emancipación obrera, aunque siguió propugnándose la utilidad de construir Sociedades Cooperativas que habrían de favorecer la mejora de la condición material de la clase obrera.

Las primeras Cooperativas industriales creadas en España. Coinciden con los puntos de mayor crecimiento industrial en la zona Este española, debido a que es ahí donde el espíritu empresario es mayor y la revolución industrial tuvo su mayor auge. En Gracia (Barcelona), se constituyeron la “Cooperativa de Tejedores a Mano” en 1.876 y “La Lealtad” en 1.892. En Palamós, “La Equitativa”, de obreros de la industria corcho-taponera, en 1.887.

En 1.898, se fundó la Cámara Regional de Cooperativas de Cataluña y Baleares, cuyos principales dirigentes fueron *Salas Antón, Eladio Gardó y Jaime Anglés*. Se organizó en Barceló en 1.913 el primer Congreso de Cooperativas Españolas, en el que estuvieron representadas 225 Cooperativas, que demuestra el crecimiento de este tipo de asociaciones en el cambio de siglo. En 1928 nació la Federación Nacional de Cooperativas de España que celebró su primer Congreso un año más tarde.

Es significativo el hecho de que en 1.936 existían en Cataluña más de 84.000 socios de Cooperativas de consumo y más de 13.000 en las de producción. Las cooperativas que contaba con mayor número de socios era la Mutualidad Obrera de Madrid (más de 10.000) y La Económica Palfrugellense.

Es en el período de la Guerra Civil Española donde las Cooperativas tuvieron un auge acentuado, sobre todo en Cataluña, Aragón y Valencia, donde el movimiento tenía mayor implantación. La C.N.T. (Central Anarco-Sindicalista) comenzó a gobernar por medio de vecinos en aquellos pueblos cuya influencia era mayor, de esta forma tuvieron la oportunidad de poner en práctica toda su teoría sobre la colectivización, aunque las dificultades posteriores cercenaron el crecimiento de dichas colectividades.

Mientras tanto, en la zona nacional, se promulgó una Ley de Cooperativas que sustituya a la republicana de 1.931, aunque más tarde sería sustituida por la aprobación de la Ley de 1.942, cercana en el tiempo al Estatuto Fiscal de Cooperación de 1954.

La influencia del cooperativismo social-católico fue predominante en las asociaciones formadas en el campo. Esta influencia fue apoyada por el régimen franquista, lo que provocó la implantación de este ideal en la formación de Cooperativas de consumo e industriales.

Con la llegada de la democracia, y gracias a una nueva legislación que responderá a la necesidad de servir de cauce a las Cooperativas libres de toda traba y de una legislación caduca, se configura un panorama con unas nuevas unidades económicas rentables y dirigidas por el ideal que debe imperar en este tipo de empresas, esto es, la Cooperación. Con ello, se excluye de los motivos para formar una Cooperativa de forma oficial cualquier sentido político y se contribuye a la generación de riqueza y empleo.

2.3. Evolución en Andalucía

El movimiento cooperativo llegó pronto a Andalucía y se difundió rápidamente observándose las mismas corrientes que en el resto del país.

Sin embargo, la introducción de conceptos cooperativistas por medio de la revolución industrial fue menor, debido al escaso índice de industrias implantadas en la región. En Andalucía predominó la creación de Cooperativas agrarias, que incluso en la actualidad es la que mayor número de socios posee. Se clasifican como tales las de explotación comunitaria de la tierra, tanto en el supuesto de que los socios cedan derechos de uso o disfrute a la misma como el de que aporten exclusivamente su trabajo personal.

La evolución durante la Guerra Civil Española corresponde en su mayor parte a lo acontecido en el bando nacional, donde las Cooperativas sufrieron la transformación bajo la Ley dictada en 1.942.

Existen en la actualidad en Andalucía más de 4.000 Sociedades Cooperativas.

2.4. Evolución la Sierra de Cádiz en el Municipio de Olvera

Para tener constancia de los primeros inicios cooperativos en la provincia gaditana, hay que remitirse a 1.840, año en que *Joaquín Abreu*, discípulo de *C. Fourier*, trató de condensar en la asociación capital-trabajo el sistema que preconizaba, así como la necesidad de convencer de ello a los terratenientes de la campiña jerezana.

El jerezano *Ramón Cal* en 1.880 fue uno de los pioneros del cooperativismo en la provincia de Cádiz y más tarde, en 1.906, el Marqués de Comillas tendió a agrupar a patronos y obreros, si bien es cierto que en Cádiz tuvo poca resonancia.

Es entre los años 1950 a 1970 cuando se produce el mayor crecimiento de las Cooperativas en el campo, impulsado con gran interés por la Obra Sindical de Cooperación.

La Sierra de Cádiz se caracterizó desde antiguo por ser una comarca deprimida, donde el fomento cooperativo ha sido buscado como solución a los problemas que le impiden salir de esta situación. Baste recordar, que en 1973 existían solo 2 Cooperativas, 1 en Olvera con 84 socios y otra en Setenil con un total de 3.760 socios.

La Cooperativa más antigua de la Sierra de Cádiz, a la que anteriormente hemos hecho referencia es "Nuestra Señora de los Remedios" de Olvera, constituida en 1973.

La provincia de Cádiz es una de las de mayor número de Cooperativas y, sobre todo, una de las que en los últimos años ha visto incrementar su número en un total de 150 aproximadamente. Las causas de una respuesta tan positiva hacia el movimiento cooperativo en la serranía es bien distinta de las que se dan en la campiña y costas, ya que en estas zonas la causa principal es una respuesta del pequeño propietario a la agresividad del capital, mientras que en la Sierra de Cádiz es una respuesta lógica a la supervivencia. Este sentido de supervivencia lo da la falta de capital, la escasez de infraestructura, ... que hacen pensar al cooperativista potencial que la unión en sociedades cooperativistas hará desaparecer estas carencias haciendo más eficaz su esfuerzo.

En la provincia de Cádiz destacan cinco grupos de tipos de Cooperativas por sectores:

- Vitivinícola: Son 8 Cooperativas de las que 6 tienen una larga historia y las otras 2 se crearon en la última década. La más antigua es la Cooperativa Católica Agrícola de Chipiona.
- Hortícola: Son 6 Cooperativas con 1.697 socios. Se encuentran en Sanlúcar de Barrameda, Chipiona y Campo de Gibraltar.
- Cerealista: Son en total 13 Cooperativas. Su constitución supuso una adecuada respuesta al desafío que supone la liberalización de dichos productos.
- Trabajo Asociado: Son Cooperativas de reciente creación y se constituyen principalmente como respuesta de los jornaleros y emigrantes al desempleo.
- Varios: En este último grupo de Cooperativas, compuesto por aquellas cuya actividad son diversas, destacan las almazaras de Algodonales, Olvera y Setenil, con un gran peso económico en el contexto de la provincia de Cádiz.

En concreto, en el Municipio de Olvera es la década de 1978-1988, una de las más trascendentales en la historia del movimiento cooperativo.

A finales de los años 70 concurren una serie de circunstancias fundamentales para este crecimiento, en las que destaca un aumento de la tasa de paro en todo el mundo y como consecuencia de ello, se produce el retorno de aquellos que años atrás emigraron para ganarse el sustento. Tras el retorno de estas familias, pocas alternativas se presentaron para solucionar sus problemas, una de ellas fue el asociacionismo. Sin excluir, no obstante, la existencia de personas provenientes de otros sectores de la población, afectados por la crisis económica.

La primera Cooperativa creada data de 1973, en la que una serie de agricultores, cansados de los abusos que se cometían en la zona, deciden unirse y moler ellos mismos sus aceitunas, creando la "Cooperativa Agrícola Nuestra Señora de los Remedios". Actualmente es una de las Cooperativas, por el número de socios y facturación, más importante de la provincia de Cádiz.

Fue a finales de los años 70 cuando empezaron a crearse las primeras Cooperativas de Trabajo Asociado, apareciendo 3 nuevas: Cooperativa del Mueble San José, CEYLA -Cooperativa de Ladrillos- y Cooperativa de Confección Nuestra Señora de la Coronación. A partir de este momento fueron apareciendo nuevas Cooperativas en el término de Olvera, siendo en la actualidad 34 las registradas, dedicándose a una amplia gama de actividades.

2.5. Análisis Histórico

En un sentido general y amplio el cooperativismo es un hecho social y económico natural y espontáneo directamente vinculado con la sociabilidad humana. Por ello, la Cooperación como expresión genérica coincide con los comienzos de la Humanidad, como señala *Lluís y Navas* con la expresión "*la tendencia del cooperativismo en sentido genérico sería aunar esfuerzos para realizar un propósito económico*". La forma cooperativista tal como se entiende en la actualidad, ha evolucionado a lo largo de los años, influida por corrientes de ideas que han dominado el espíritu de las gentes. Así observamos que sus comienzos son auspiciados por un desarrollo industrial y por el nacimiento del movimiento obrero.

Los cooperativistas, se han agrupado por zonas cercanas con actividades muy parejas y con ideas afines. De esta forma, y a medida que las profesiones se especializan con el paso del tiempo, se observa un aglutinamiento de trabajadores y consumidores que están centrados en un sector cada vez más pequeño. La evolución se dirige, al igual que en el resto de las empresas, a una mayor especialización.

La historia nos muestra a las Cooperativas como una forma de organización nacida de los problemas que individuos o colectivos han encontrado para resolver estados de crisis, ya sea económicos, laborales o bien competitivos. La mayoría de las Cooperativas nacen en sectores poco beneficiados y con un alto espíritu de superación e imaginación. Los graves inconvenientes que han encontrado las Cooperativas son normalmente estructurales, ya que, en su inmensa mayoría, no existe una diversificación profesional o de conocimientos de los problemas que trae consigo la formación de una Cooperativa y su desarrollo en el ámbito económico-financiero, laboral y comercial.

Así podemos observar años en los que el crecimiento de las Cooperativas es significativo y otros de escaso auge. Los hechos que han impedido un crecimiento ordenado van relacionados con los ciclos económicos. Con ello parece que se encuentran soluciones momentáneas a los problemas que estos picos negativos contraen como es el desempleo.

Si analizamos con detenimiento, se observa además que el crecimiento de las Cooperativas se acompañan de fuertes ayudas y créditos de bajo interés por parte de las instituciones públicas. A lo largo de los años, estas Cooperativas consumen sus créditos, sin aumentar sus beneficios, cayendo en problemas de solvencia frente estas instituciones.

De manera más concreta, el análisis histórico que se puede realizar de las Cooperativas en el Municipio de Olvera está acompañada por una precariedad en el empleo de forma continuada. Esto ha empujado en las tres últimas décadas al crecimiento de las asociaciones Cooperativas en busca de la solución a este problema. De la misma forma que en los otros puntos de la Sierra de Cádiz el sector agrario es el que ha originado este crecimiento, impulsando a otros sectores -principalmente servicios- a la formación de Cooperativas.

3. Organismos Competentes en Materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo

3.1. Organismos Públicos

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Es el organismo encargado de vigilar y controlar el cumplimiento de la legislación en materia de Trabajo y Seguridad social. Tiene carácter ejecutivo en cuanto a la valoración de las condiciones de trabajo, así como en las medidas que adopta en materia de Seguridad e Higiene.

Es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Es un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y dependiente orgánicamente de la Subsecretaría de Empleo y Relaciones Laborales, creado para la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades profesionales. Carece de carácter ejecutivo. Las competencias de este Instituto abarcan la gestión, asesoramiento y control de las acciones técnico-preventivas dirigidas a la disminución de Riesgos Laborales, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para ello desempeña, entre otras, las siguientes funciones:

- * Realización de estudios técnicos sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.
- * Formación e información sobre condiciones de trabajo y salud a trabajadores, técnicos y empresarios.
- * Homologación de medios técnicos y equipos de protección.

Son órganos del I.N.S.H.T. :

- * Centrales: la Dirección del Instituto Nacional, el Consejo General y los Centros Nacionales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- * Territoriales: los Centros de Investigación y Asistencia Técnica y los Gabinetes Técnicos Provinciales.

En Andalucía cuenta con el Centro Nacional de Medios de Protección en Sevilla.

Comisión de Evaluación de Incapacidades

Dependiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social tiene, entre otras, la función de declarar la existencia o no de invalidez permanente provocada por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, debido a lesiones, mutilaciones o deformidades.

Administración de las Comunidades Autónomas

En la actualidad son siete las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las competencias en materia de Seguridad e Higiene, entre éstas, la Comunidad Autónoma Andaluza. Esta transferencia se produjo en virtud del R.D. 4121/ 1982 de 29 de Diciembre sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actualmente, Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y R.D. 4.043/82 de 29 de Diciembre sobre el traspaso de Funciones y Servicios en materia de Trabajo.

Ayuntamientos

Si bien carecen de competencias directas en el control de las condiciones de trabajo, es a ellos a quienes corresponde, dentro de su término municipal, conceder las licencias de apertura de los centros y locales de trabajo. Estas licencias, al menos en teoría, no se deberían otorgar si los centros no reúnen las condiciones de Seguridad e Higiene exigidas.

3.2. Organismos Relacionados con la Salud Laboral

Fundamentalmente, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las cuales están encargadas de cubrir los riesgos derivados de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. Para disminuir dicho riesgo están dotadas de servicios técnicos de prevención, así como centros de asistencia sanitaria y rehabilitación.

3.3. Organización de la Prevención dentro de la Empresa

Se articula a través de los siguientes órganos:

- Comités de Empresa y Delegados de Personal

A los que el Estatuto de los Trabajadores les confía funciones de vigilancia y control en las condiciones de Seguridad e Higiene (Art. 64.1.8.b), así como les atribuye el derecho a ser informados (al menos trimestralmente) de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa o centro de trabajo.

El Comité de Empresa es obligatorio en todos los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores fijos y el Delegado de Personal en aquellos que tengan entre 10 y 50. Cada uno, en su caso, es el representante del conjunto de los trabajadores

- Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Vigilante de Seguridad.

En los Arts. 8ª y 9ª del Título I - Disposiciones Generales - de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, son contempladas estas instituciones preventivas en las empresas.

A) Comité de Seguridad e Higiene.

En la Composición del Comité deben participar tanto el empresario, como el personal directivo y trabajadores de la empresa.

El Comité debe constituirse obligatoriamente en todas las empresas con más de 100 trabajadores o cuando así lo ordene el Ministerio de Trabajo, por la especial peligrosidad de las actividades que se realicen.

La misión genérica de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo es velar por el bienestar de los trabajadores de la empresa y procurar la Cooperación de todos los estamentos de la empresa en la común tarea preventiva.

Las numerosas funciones concretas que se atribuyen a estos Comités pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Promover en la empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones urgentes en materia de Seguridad e Higiene.
- Estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo y servicios de las empresas
- Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Interesar la práctica de los reconocimientos médicos reglamentarios a los trabajadores de la empresa.
- Cuidar la adecuada formación de todos los trabajadores en Seguridad e Higiene, promover la enseñanza y divulgación en estas materias y colaborar en la organización y desarrollo de campañas preventivas.
- Fomentar la participación de los trabajadores en tareas preventivas.

B) El Vigilante de Seguridad

La figura del Vigilante de Seguridad (Orden Ministerial 09/03/1971) se generaliza con carácter obligatorio en nuestro país a partir de la promulgación de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Art.9 de esta Ordenanza dispone que en todas las empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pero que ocupen a cinco o más trabajadores, el empresario estará obligado a designar un Vigilante de Seguridad.

El nombramiento deberá recaer en el técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido algún curso de Seguridad o Socorrismo o, a falta de uno de estos supuestos, en el más preparado en esta materia, que deberá realizar, además, algunos de los cursos anteriormente expuestos.

Las funciones del Vigilante de Seguridad serán compatibles con las que normalmente realice el trabajador designado por la empresa.

- Los cometidos del Vigilante son, en síntesis, los siguientes:
- Promover el interés y la Cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Examinar las condiciones relativas al orden y limpieza, ambiente instalaciones, maquinaria, herramientas y procedimientos laborales en el centro de trabajo y valorar los posibles riesgos.
- Comunicar por conducto jerárquico, o, en su caso, directamente al empresario, las situaciones de riesgos y proponer las medidas que se deban adoptar.
- Prestar los primeros auxilios al accidentado.

Como comentario final, resaltar que la creación de la figura del Vigilante de Seguridad ha tenido en la práctica una eficacia preventiva muy limitada, sin duda por su falta de autoridad real y poder decisorio y por su dedicación no exclusiva a la tarea preventiva. La figura del Vigilante sólo se ha mostrado operante en las empresas de construcción en las que este cargo recae casi siempre en el propio capataz o encargado de la obra, con lo que se une en una sola persona las funciones preventivas y de mando

- *Servicio médico de empresa*

Existirá en empresas con más de cien trabajadores en el mismo centro, o en las que aún teniendo una plantilla menor, presenten riesgos especialmente graves para la salud de los trabajadores.

Este servicio médico podrá ser propio, o compartido con otras empresas.

Tienen además atribuidas funciones de asesoramiento y colaboración con entidades tanto públicas como privadas, la realización de estudios y reconocimientos sanitarios y el asesoramiento a los trabajadores.

3.4. Obligaciones del Empresario

Entre las obligaciones del empresario caben destacar:

- Adoptar cuantas medidas sean necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores al servicio de la empresa.
- Determinar las facultades y deberes de los directivos, técnicos y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Fomentar la Cooperación de todo el personal a sus ordenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y bienestar de los trabajadores de la empresa.
- Promover la más completa formación en materia de Seguridad e Higiene de todo el personal al servicio de la empresa.
- Facilitar instrucciones adecuadas al personal acerca de los peligros y riesgos que puedan afectarles antes de que comiencen a desempeñar el puesto de trabajo y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

3.5. Obligaciones de los Trabajadores

Los trabajadores deben cooperar con el empresario en la aplicación de las medidas que se adopten, deberán cumplir las ordenes y observar la normativa de Seguridad, Salud y Condiciones de trabajo, informar de cualquier situación de riesgo, utilizar los medios de protección, seguir las enseñanzas en materia preventiva, someterse a reconocimientos médicos e informar de cualquier incompatibilidad entre sus características personales y las condiciones de determinados puestos de trabajo.

3.6. Responsabilidad y Sanciones

La legislación en materia de responsabilidad y sanciones viene recogida en las siguientes disposiciones:

- Ley 8/1988 de 7 de abril sobre infracciones y sanciones en el Orden de lo Social. Sección segunda del Capítulo Segundo.
- Código Civil: fundamentalmente a través del Art. 1902 y los reguladores de la responsabilidad extracontractual.
- Código Penal: a través del Art. 348 bis a) que tipifica como delito la falta de medidas de Seguridad e Higiene.
- Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Cap.VII: Responsabilidades y Sanciones).

4. Normativa

4.1. Normativa sobre Seguridad e Higiene

4.1.1. Introducción: ¿Qué es la Seguridad e Higiene en el Trabajo?

La Seguridad se definiría como el conjunto de técnicas que a corto plazo proporcionan una mayor eficacia en la reducción de accidentes.

Dentro de la Seguridad, podríamos distinguir entre la Seguridad propiamente dicha y la protección, siendo la primera el conjunto de medidas tendientes a reducir el riesgo de accidentes; y la segunda, las medidas dirigidas a reducir el riesgo de lesión.

Por otro lado aparece el concepto de Higiene, entendiendo como tal la técnica no médica de actuación ante contaminantes ambientales derivados del trabajo, al objeto de prevenir las enfermedades profesionales que puedan producirse.

Podríamos concluir que son dos los elementos a cuya erradicación se dirige la Seguridad e Higiene laboral: el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. El primero se define como toda lesión que el trabajador sufra como consecuencia o con ocasión del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena; la segunda aparece conceptuada en el Art. 88 de la Ley General de la Seguridad Social como toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen, en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley y provocadas por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para toda enfermedad profesional (el vigente Cuadro de Enfermedades Profesionales fue aprobado por el Decreto 1995/78 de 12 de mayo, BOE de 25 de agosto de 1978).

4.1.2. Proyección Jurídica Nacional

4.1.2.1. Normas Constitucionales

La Constitución Española, aprobada por las Cortes el 31 de Octubre de 1978 y refrendado por el pueblo español el 6 de Diciembre del mismo año, se refiere a la política de protección en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo del siguiente modo:

- Directamente, en el Art 40.2, al establecer que “Los poderes públicos velarán por la Seguridad e Higiene en el Trabajo”.

- Indirectamente, en el Art.15, al señalar que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral”; en el Art.43.1 y 2, donde “*se reconoce el derecho a la protección de la Salud*”, indicando que “*compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios*”.

El derecho reconocido en la Constitución al trabajador a la protección en materia de Seguridad e Higiene es un derecho complejo, en parte absoluto (en lo que suponga de tutela del derecho a la vida e integridad del trabajador) y en parte relativo y coherente en términos políticos con la libertad empresarial de organización y las razones productivas. En cuanto derecho absoluto es directamente preceptivo. En cuanto derecho relativo posee un carácter programático. En cualquier caso, la Constitución exige del Estado una política activa de protección del trabajador en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4.1.2.2. *El Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de marzo)*

Es la disposición central o básica del actual esquema normativo de trabajo, cuyos preceptos principalmente referentes a esta materia son:

- Art 4.2.d , que hace referencia al derecho de los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de Seguridad e Higiene.
- Art 5 b,c, que proclama como deber básico del trabajador observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten y cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- Art. 19, que hace mención exclusiva a las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del que cabe destacar las siguientes particularidades:
 1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.
 2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.
 3. Los representantes de los trabajadores tendrán facultades de inspección y control respecto a estas medidas.
 4. Obligación del empresario de facilitar formación gratuita y retribuida a los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene en determinados supuestos.
 5. Facultad de la representación legal de los trabajadores para requerir, primero al empresario y luego a la autoridad laboral competente, que se subsanen riesgos que ofrezcan probabilidad seria y grave de accidente.
 6. Derecho de resistencia de los trabajadores, ante un riesgo de accidente inminente, a cumplir las órdenes del empresario. Este derecho ha de ser ejercitado necesariamente a través de los representantes legales de los trabajadores.

4.1.2.3. *Ley General de la Seguridad Social*

Esta Ley, aprobada por el R.D 2605/74, abarca ampliamente los aspectos de la Salud laboral, estableciendo responsabilidades, cotizaciones, prestaciones económicas y sanitarias y el sistema de organización de las mismas, así como los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios respecto a la Salud laboral.

4.1.2.4. La Ordenanza General de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Esta ordenanza laboral se aprobó por Orden Ministerial el 9 de Marzo de 1971, y, a pesar de su antigüedad, contiene aspectos muy actuales en la materia que estamos desarrollando.

La presente norma se divide en tres Títulos:

Título I, en el que se desarrollan las disposiciones generales: ámbito de aplicación, competencias, funciones y obligaciones de las personas y organismos incluidos en su campo de aplicación.

Título II, que expone las condiciones generales y los mecanismos y las medidas de protección en los centros de trabajo. Se convierte en la parte más técnica de la Ordenanza General.

Título III, que declara las responsabilidades y sanciones por el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que estén vigentes.

4.1.2.5. Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Determina un cuerpo básico de garantías y responsabilidades para ofrecer un adecuado nivel de protección frente a los riesgos y ello en un marco coherente con las decisiones de la Unión Europea, coordinado y eficaz.

4.1.2.6. Los Reglamentos Ministeriales

En ellos se desarrollan aspectos técnicos que deben cumplir todo tipo de instalaciones, incluyendo, entre otros, los referentes a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4.1.2.7. Las Ordenanzas Laborales

Estas normas, en período de desaparición ya que se están sustituyendo por los convenios colectivos, regulan las condiciones de trabajo por actividades.

4.1.2.8. Los Convenios Colectivos

En estas normas de relación entre trabajadores y empresarios también existen claras alusiones a aspectos de Seguridad e Higiene. En el Estatuto de los Trabajadores hace mención específica a que este aspecto de las relaciones laborales se ha de incluir en los Convenios Colectivos.

4.1.2.9. Los Reglamentos de Régimen Interior de la Empresas

Siendo de ámbito menor que los Convenios Colectivos, ya que los primeros pueden abarcar a más de una empresa, detalla aspectos sobre los requisitos mínimos de las condiciones de trabajo.

4.1.2.10. La Homologación de Prendas de Protección Personal

En aquellos trabajos en donde es necesario el uso de prendas de protección personal, es necesario el empleo de aquellas que la Dirección General de Trabajo, entidad perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, homologue a propuesta del Centro Nacional de Medios de Protección en el Trabajo de Sevilla, que a su vez pertenece al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siempre y cuando estas prendas cumplan las exigencias establecidas en el R.D. 1407/1992 de 20 de Noviembre, por el que se

regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

4.1.2.11. El Código Penal

Esta norma tipifica el delito contra la Seguridad e Higiene en el Trabajo como la conducta de “los que estando legalmente obligados no exijan o faciliten los medios para que los trabajadores desempeñen una actividad con las medidas de Seguridad e Higiene exigibles...”

4.1.3. La política Estatal Actual de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Lo primero que hay que señalar es que aún no ha habido propiamente un desarrollo constitucional en esta materia, manteniéndose básicamente la legislación anterior, salvo lo dispuesto en el Art.19 del Estatuto de los trabajadores y el proceso de transferencia del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad a aquellas Comunidades Autónomas de competencias plenas.

Las bases de la política estatal actual serían las siguientes:

- En la normativa vigente viene a establecerse de una manera clara y taxativa este derecho del trabajador frente al empresario “a su integridad física y a una adecuada política de Seguridad e Higiene (Art.4.2.d del E.T.)” , y aún “más a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene” (Art.19.1 del E.T.). En estos preceptos se establece una verdadera obligación contractual del empresario de protección y el correspondiente derecho subjetivo del trabajador; y ello porque se parte de la base de que la Seguridad e Higiene en el Trabajo es de competencia empresarial. Es el empresario quien puede y debe controlar las instalaciones en que el trabajo se presta y los medios que pone a disposición del trabajador.
- En la normativa vigente se encuentra ya plasmado el concepto amplio de Seguridad e Higiene que reconoce la Constitución como tutela defensiva contra accidentes y enfermedades profesionales y como tutela ofensiva dirigida a conseguir el máximo de bienestar en el trabajo (Arts. 26 de la Ley General de Seguridad Social y 1 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971).
- Existe una amplia normativa comunitaria, de la que trataremos en un epígrafe posterior, que obliga a adaptar nuestro ordenamiento jurídico en esta materia.
- La Seguridad e Higiene en el Trabajo, además de su vía privada como obligación contractual de los empresarios respecto del trabajador, posee también una vía pública como deber de tutela de la salud del trabajador que el Estado asume como propia.

4.1.4. La Actuación del Estado

La actuación del Estado se desarrolla a través de una triple vía: normativa, administrativa y judicial.

En vía normativa, el Estado fija a través de preceptos imperativos de un lado, las medidas de Seguridad e Higiene mínimas que deberán respetar empresarios y trabajadores, y, de otro lado, las responsabilidades exigidas en caso de incumplimiento.

En vía administrativa o directa el Estado interviene realizando dos tipos de funciones: una función controladora (inspectora y sancionadora) y una función de promoción y fomento.

En primer lugar, la Administración cumple una función controladora del cumplimiento de la normativa aplicable en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, función que realiza a través de la Inspección de

Trabajo. Además de la función normal de propuesta de sanción por incumplimiento de la normativa, posee en esta materia facultades extraordinarias de paralización o suspensión inmediata de los trabajos que no cumplan las normas de Seguridad e Higiene y que a su juicio “impliquen grave riesgo para los trabajadores que los ejecutan o para terceros” (Arts. 188 de la Ley General de la Seguridad Social y 19.5 del E.T.).

En segundo lugar, la Administración realiza una función de promoción y fomento de la Seguridad e Higiene en el Trabajo a través del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, regulado orgánica y funcionalmente por R.D. 577/82 de 17 de marzo, en coordinación con el INSALUD en “las funciones de la medicina preventiva laboral”.

El Estado finalmente actúa en esta materia en vía judicial, exigiendo al infractor responsabilidades penales y/o civiles en su caso.

4.1.5. La Actuación de la Comunidad Autónoma Andaluza

Desde la publicación de los R.D. 4043/82 y 4121/82 de 29 de Diciembre, por los que se transfiere a la Comunidad Autónoma Andaluza las competencias plenas en la ejecución de la legislación en materia de Seguridad e Higiene, se inicia un proceso de consolidación en la proyección autonómica del complejo mundo de las relaciones laborales, y entre ellos, de uno de sus principales componentes, como son las condiciones de trabajo.

El mecanismo que se utiliza para ejercer estas funciones son los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se traspasan a la Junta de Andalucía por R.D. 4121/82 de 29 de Diciembre, y que reciben la denominación de Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a quienes compete la ejecución de la política de la Consejería a nivel Provincial.

En 1989, con la aprobación de la Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la Seguridad y Salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva 89/391/CEE), supuso la delimitación de un nuevo referente que tendría que adoptarse por los distintos Estados Miembros y, en consecuencia por las diferentes Administraciones Laborales. Esta reorientación puede considerarse que finaliza en 1993 con la presentación formal del modelo de funcionamiento en el III Congreso Andaluz de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo celebrado en Granada en Noviembre de 1993.

Desde que se crea por Decreto 106/1988, de 16 de Marzo, la actual estructura de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social tiene encomendadas, entre otras, las competencias en materia de condiciones de trabajo y sobre Centros de Seguridad e Higiene. Este centro Directivo posee en su estructura, a nivel central, una unidad operativa de servicio de condiciones de Trabajo encargada de la planificación, gestión, coordinación, seguimiento y control de las acciones técnico Preventivas que realizan los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Andalucía.

Esta estructura en los Servicios Centrales se complementa a nivel periférico con los Delegados de Trabajo y Asuntos Sociales en cada una de las provincias, de los que dependen los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al frente de los cuales, a su vez, se encuentra un Director.

Un elemento importante en la estructura Política y Administrativa de la Comunidad Autónoma Andaluza en esta materia lo constituye la existencia de la Comisión Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, creada en el seno del Consejo Andaluz de relaciones Laborales. La Comisión constituye un órgano de participación al que le corresponde:

- Elaborar los criterios y directrices de actuación de los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Informar los programas y planes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo que elabore la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Analizar la problemática existente al respecto en sectores o ramas concretas de actividad, por iniciativa propia, a instancia de los órganos colegiados del Consejo, o previa solicitud de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Conocer e informar la Memoria de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales en aquello que se relacione con la Seguridad e Higiene en el Trabajo en el más amplio sentido.
- Las demás funciones que resulten propias de su condición de órgano participativo.

4.1.5.1. Objetivos Generales de la Consejería

- Disminución efectiva de la siniestralidad laboral en los centros de trabajo andaluces.
- Conocimiento de los distintos sectores productivos desde la óptica de los riesgos laborales.
- Mejora gradual de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la población trabajadora de Andalucía.
- Implantación de un modelo de funcionamiento para los Centros de Seguridad e Higiene andaluces ágil y eficaz.

4.1.5.2. Rasgos Característicos de Futuras Políticas Preventivas

Las notas características de la política de prevención de riesgos laborales a poner en práctica en la Comunidad Autónoma Andaluza, debieran ser las siguientes:

- Debe ser consecuencia de una Planificación Concertada.
- Debe promover la integración efectiva de los agentes sociales implicados.
- Debe acrecentar la Coordinación de las Administraciones Públicas.
- Debe contemplar la incorporación de España a la Unión Europea.
- Debe constituir una política activa de Prevención, donde primen las acciones de Fomento sobre las de Fiscalización o de Política Administrativa.
- Debe conseguir un aprovechamiento racional de los medios humanos y materiales existentes.

4.1.6. Cronología

- O. de 2 de Agosto de 1900 sobre el Catálogo de Mecanismos Preventivos de Accidentes de Trabajo.
- O. de 31 de Enero de 1940, que aprueba el Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- O. de 26 de Agosto de 1940, sobre normas para la iluminación de centros de trabajo.
- O. de 31 de Julio de 1944, sobre la Propaganda de Prevención de Accidentes de Trabajo.

- O. de 21 de Septiembre de 1944, que crea los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- D. de 26 de Julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores.
- D. 1036/1959, de 10 de Junio, por el que se reorganizan los Servicios Médicos de Empresa.
- D. 242/59, de 6 de Febrero, sobre reorganización del Instituto Nacional de Medicina y Seguridad en el Trabajo.
- O. de 21 de Noviembre de 1959, que aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.
- D. 2414/1961, de 30 de noviembre, que aprueba el Reglamento sobre Industrias Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas.
- O. de 9 de Marzo de 1971, que aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- D. 432/71, de 11 de Mayo, sobre Regulación de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- D. 3565/72, de 23 de Diciembre, sobre Normas Tecnológicas de la Edificación.
- Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Decreto 2605/74, que establece los derechos y deberes en materia de Salud Laboral, así como las responsabilidades, cotizaciones, prestaciones sanitarias y económicas.
- O. de 17 de Marzo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores.
- R.D. 577/1982, de 17 de marzo, que regula la estructura orgánica y funcional del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- R.D. 4121/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspan los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a la Junta de Andalucía
- O. de 25 de Enero de 1985, que aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- R.D. 2216/1985, de 23 de octubre, que aprueba el Reglamento sobre declaración de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.
- Res. de 27 de Septiembre de 1985, que regula la composición y funcionamiento de las Comisiones Provinciales del Consejo General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- R.D. 555/1986, de 21 de febrero, que establece la obligación de incluir un estudio de Seguridad e Higiene en el Trabajo en todo proyecto de ejecución de obra pública o privada.
- O. de 19 de Marzo de 1986, que establece normas complementarias para el desarrollo y ejecución del R.D. 3255/1983, que aprueba el Estatuto del Minero, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- R.D. 1430/1986, de 9 de mayo, sobre normas de señalización de Seguridad en los centros y locales de trabajo.
- R.D. 1495/1986, de 26 de mayo, que aprueba el reglamento de Seguridad en las Máquinas.

- Ley 8/88, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social.
- R.D. 886/88, de 15 de Julio, sobre Prevención de Accidentes Mayores en Determinadas Actividades Industriales.
- R.D. 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- R.D. 88/1990, de 26 de enero, sobre protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados agentes específicos o determinadas actividades.
- R.D. 1407/1992, de 20 de noviembre, que regula las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
- R.D. 53/92, de 24 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento sobre Protección Sanitaria sobre Radiaciones Ionizantes.
- R.D. 1435/92, de 27 de Noviembre, por el que se dictan Disposiciones de Aplicación de la Directiva 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros sobre Máquinas.

4.2. La Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Unión Europea

La prevención de los riesgos laborales en el marco del Tratado de la CEE se enmarca dentro de las disposiciones del Título III dedicado a la política social.

En el Art. 117 se señala que “Los Estados Miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso”.

Esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado común como de los procedimientos previstos en el propio Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.

El procedimiento previsto en el Tratado para esta aproximación es el establecido en el Art 100, mediante las Directivas que adopte el Consejo, por unanimidad y a propuesta de la Comisión, para el establecimiento o funcionamiento del mercado común.

Asimismo el Art. 118 del Tratado atribuye a la Comisión la labor de promover una estrecha colaboración entre los Estados Miembros en diversas materias de la política social, entre las que figuran la protección contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la Higiene en el trabajo. A tal fin la comisión actuará mediante la realización de estudios, dictámenes y organización de consultas entre los Estados Miembros.

La reforma del Tratado de la CEE que se opera con la aprobación del Acta única en 1987 tiene importantes repercusiones en materia de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, ya que reforzó en gran medida la capacidad de la Comisión para aplicar una estrategia comunitaria sobre Seguridad y protección de la salud de los trabajadores a través de los nuevos procedimientos establecidos para la adopción de directivas en los Arts. 100A y 118A del Tratado (Arts.18 y 21 del Acta Única):

– Art 100A: Las directivas de aproximación de legislaciones que tengan por objeto el establecimiento y funcionamiento del mercado único que se aprueben por la mayoría cualificada del Consejo, a propuesta de la Comisión y en colaboración con el Parlamento Europeo, tendrán el carácter de esenciales e imperativas y supondrán necesariamente la sustitución de las disposiciones nacionales por aquellas otras que se adopten como transposición de las directivas.

Precisiones sobre el alcance de este artículo:

- Se encuentran expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las disposiciones relativas a los derechos e intereses de los trabajadores por cuenta ajena
- Se reserva a los Estados Miembros la facultad de incluir una cláusula de salvaguarda si ello se justifica por razones de orden público, moralidad y Salud pública, protección de la salud y de la vida de las personas y animales, pudiendo adoptar medidas provisionales sometidas a un procedimiento comunitario de control

– ART 118A: Mediante este Art. los Estados Miembros fijan como objetivo la armonización y la mejora del medio de trabajo para proteger la Seguridad y la Salud de los trabajadores. Dicha armonización se hará mediante directivas que establezcan las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente. No se trata de disposiciones esenciales e imperativas, sino de normas mínimas que no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción por parte de cada Estado Miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo, compatibles con el Tratado.

La Comisión ha abordado la aplicación del Art 118A tomando como base los tres criterios siguientes:

- Crear una base sólida de medidas generales necesarias para la Seguridad y la protección de la Salud en el Trabajo
- Hacer hincapié en la promoción de la Seguridad y la protección de la Salud en el Trabajo en el contexto de actividades o de riesgos específicos y particularmente elevados
- Crear Directivas de manera horizontal para cubrir el máximo número de trabajadores expuestos a riesgos.

4.2.1. La Prevención en las Directivas Comunitarias

Las directivas comunitarias, aprobadas conforme a lo dispuesto en el Art. 189 del Tratado de la CEE, obligan a los Estados Miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando en manos de las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.

Las directivas otorgan un plazo a los Estados Miembros para que éstos realicen de la forma que sea adecuada la transposición de la directiva comunitaria al derecho interno. En lo que se refiere a las consecuencias que se producen en caso de que un Estado Miembro no haya realizado la transposición de la directiva transcurrido dicho plazo, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha venido manteniendo que en este caso las directivas tendrán un efecto vertical y los particulares podrán oponer frente a las autoridades nacionales, el cumplimiento de las disposiciones de una directiva. Sin embargo, las directivas no podrán tener efectos directos horizontales, y por tanto la autoridad nacional o un particular no podrán oponer frente a otro particular el cumplimiento de una directiva que no ha sido debidamente transpuesta al Derecho nacional del Estado Miembro en el plazo indicado.

4.2.2. Examen de la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la Aplicación de Medidas para Promover la Mejora de la Seguridad y de la Salud de los Trabajadores en el Trabajo

Adoptada por los Doce en junio de 1989, es la piedra angular de la nueva política comunitaria. El plazo tope que se concede a los Estados Miembros para que entren en vigor las disposiciones necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva finalizó el 31 de diciembre de 1992.

En la presente Directiva se establecen los grandes principios que deberán prevalecer en materia de *Seguridad y de Salud del trabajo*:

- Todas las directivas futuras deberán cubrir a la totalidad de los trabajadores asalariados de los sectores público y privado, con excepción de los empleados del hogar.
- Se incrementa la responsabilidad del empresario, deberá evaluar los riesgos, informar a los trabajadores, darles una formación adecuada y realizar un seguimiento de los mismos en el plano sanitario.
- Los trabajadores deberán cooperar en la aplicación de la Seguridad y la Salud en sus propias empresas; deberán respetar las instrucciones del empresario y comunicarle los peligros potenciales.
- Se deberá consultar e informar a los trabajadores, quienes deberán poder realizar sus propuestas.

En aplicación de esta Directiva Marco, el Consejo adoptó cinco directivas específicas, en las que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para:

- Los lugares de trabajo;
- La utilización de los equipos de trabajo;
- La utilización de los equipos de protección individual;
- La manipulación manual de cargas;
- Los equipos con pantalla de visualización.

La Comunidad continúa haciendo esfuerzos para mejorar el Bienestar, la Salud y la Seguridad de los trabajadores.

A este respecto, se pueden citar la Recomendación de la Comisión, de 22 de mayo de 1990, relativa a la adopción de una lista europea de enfermedades profesionales, la Directiva del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos durante el trabajo, y la Propuesta de Directiva del Consejo relativa a las disposiciones mínimas destinadas a mejorar la Seguridad y la Protección de la Salud de los trabajadores de las industrias extractivas.

El ámbito de aplicación funcional, que es absolutamente general (todos los sectores, públicos y privados) excepto, "Fuerzas Armadas" y "Policía".

El ámbito de aplicación personal, que también es generalizado, incluyen a trabajadores en prácticas y aprendices, (con la única salvedad de los del hogar familiar) y a todos los empresarios (sean personas físicas o jurídicas).

Los representantes de los trabajadores a efectos de la Directiva serán solo los que tengan una función específica en materia de protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores (colisión con la normativa española que había dejado caer en desuso a los Comités de Seguridad o Higiene en favor de los Comités de Empresa).

El concepto de prevención a efectos de la Directiva es un concepto necesariamente global que afecta a todas las fases de la actividad de la empresa.

Se obliga a los Estados Miembros a que garanticen que sus empresarios y trabajadores queden sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la Directiva (distinto papel el que asigna la Directiva a los Estados que el que le asigna al Estado Español el Art. 40.2 de la Constitución Española).

Las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben asumir los trabajadores no afectarán al principio de la responsabilidad del empresario.

Tampoco se eximirán de su responsabilidad los empresarios por el hecho de que soliciten en estas materias los servicios de personas o entidades externos a la empresa.

No se impedirá que los Estados Miembros puedan excluir la responsabilidad de los empresarios en los casos de Fuerza Mayor.

Los principios generales de prevención que deben aplicar los empresarios deben ir encaminados a:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Evitar el trabajo monótono y repetitivo.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Incluir la prevención como parte de la organización del trabajo.
- Anteponer la protección colectiva a la protección individual.
- Cursar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Además de la obligación de la protección, el empresario tiene la de evaluación de los riesgos, tanto en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo como en la de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

También tiene el empresario la obligación de tomar en consideración la preparación personal del trabajador en materia de Seguridad y Salud antes de confiarle cada tarea, de forma que sólo los que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a zonas de riesgo grave y específico.

El empresario debe asumir los costes de la protección de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores, de forma que nunca pueda derivarse de ella una carga financiera para los trabajadores.

El empresario debe designar uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y de prevención (se les suele llamar “Vigilantes de Seguridad”) para lo que deberán disponer de un tiempo apropiado y obtener garantías de no sufrir perjuicios por ello.

Si el empresario no puede cubrir el obligatorio cometido antes expuesto con personas del interior de la empresa, tendrá obligatoriamente que recurrir a personas o servicios ajenos a la empresa, que tengan las aptitudes necesarias y dispongan de los medios personales y profesionales necesarios.

En particular, el empresario tiene que organizar adecuadamente la lucha contra incendios, los primeros auxilios y la asistencia médica de urgencia; estableciendo para ello las relaciones necesarias con los servicios exteriores y designando a aquellos de sus trabajadores que estén preparados para tales misiones.

En casos de riesgos de exposición a peligros graves e inminentes, los empresarios deberán informar previamente de ello a los trabajadores, consentir el “derecho de resistencia” de los mismos para poder interrumpir sus labores y no despedirlos por haber ejercido tal derecho de resistencia.

El empresario debe llevar un control estadístico de todos los accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a 3 días, así como redactar informes destinados a las autoridades competentes sobre los accidentes producidos.

El empresario tiene una amplia obligación de información a los trabajadores sobre los riesgos para la Seguridad y la Salud y sobre las medidas de protección, así como a los representantes de los trabajadores sobre los controles estadísticos de los accidentes y los informes realizados acerca de los mismos.

El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores y/o a sus representantes sobre todas las cuestiones que afectan a la Seguridad y la Salud en el Trabajo y de permitir la participación de los mismos en esta materia.

El empresario tiene el deber de facilitar la formación a sus trabajadores, tanto en el momento de la contratación, como en los casos de cambios de puestos o cambios en los equipos de trabajo, debiendo acentuarse esta formación en el caso de “los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en la protección de la Seguridad y la Salud” y debiendo ser gratuita en ambos casos.

Por su parte, los trabajadores también contraen una serie de obligaciones en materia de Seguridad y Salud laboral, tales como:

- Utilización correcta de las máquinas y equipos de trabajo.
- Utilización correcta del equipo de protección individual puesto a su disposición.
- Advertir inmediatamente al empresario de toda situación laboral que entrañe peligro grave o inminente para la Seguridad y la Salud.
- Contribuir positivamente a que el empresario pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros.
- Obligación de obedecer las instrucciones del empresario relativas a la Salud y Seguridad.

Los trabajadores, asimismo, gozarán de los siguientes derechos:

- Derecho a realizar propuestas relativas a la Salud y a la Seguridad.
- Derecho a recurrir a la autoridad competente.
- Derecho a interrumpir su trabajo en caso de peligro.

Por último, conviene valorar (vis D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla) su trascendencia, en base a las siguientes consideraciones:

- Por su carácter general, al estar dirigida a todo tipo de empresas y actividades, y no sólo a aquellas consideradas como especialmente nocivas o peligrosas.
- Por el decidido establecimiento de un deber general de Seguridad del empresario.
- Por considerar las obligaciones de formación e información como dos de los instrumentos más relevantes para velar por la Seguridad y la Salud.
- Por el espacio que atribuye a la participación y a la negociación de los trabajadores en materia de Salud laboral y Seguridad.
- Por recoger el principio de prohibición de delegación de responsabilidad del empresario.
- Por el reconocimiento explícito del derecho de resistencia de los trabajadores en situaciones de peligro grave e inminente para su salud.

4.2.3. El Comité Consultivo de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el Lugar de Trabajo

Este Comité, que se creó mediante una Decisión del Consejo de 24 de Junio de 1974, es el encargado de asistir a la Comisión en la preparación y la aplicación de actividades en materia de Salud y Seguridad; asimismo, tiene como fin facilitar la Cooperación entre las administraciones nacionales y las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios.

Está compuesto por setenta y dos Miembros titulares, a razón de dos representantes de las organizaciones sindicales, dos representantes de la patronal y dos representantes gubernamentales por cada Estado Miembro. El Consejo de Ministros, a propuesta de los gobiernos, nombra a dichos Miembros por un mandato de tres años.

El Comité se constituye como el único vínculo de diálogo social intersectorial, su composición, su organización interna y su técnica de trabajo responden al deseo de consultar ampliamente con los interlocutores sociales.

4.2.4. Cronología

- Tratado Constitutivo de la C.E.E. (Roma, 25 de Marzo de 1957).
- 59/221/CEE: Directiva que establece las normas básicas relativas a la protección sanitaria de la población y los trabajadores contra los peligros que resultan de las radiaciones ionizantes.
- Carta Social Europea, de 18 de Octubre de 1961.
- 74/325/CEE: Decisión del Consejo, de 27 de junio de 1974, relativa a la creación de un Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la protección de la Salud en el centro de trabajo.
- 74/326/CEE: Decisión del Consejo, de 27 de junio de 1974, por la que se amplía la competencia del órgano permanente para la Seguridad y la salubridad en las minas de hulla al conjunto de las industrias extractivas.
- 80/991/CEE: Decisión de la Comisión, de 9 de octubre de 1980, relativa a la creación de un Comité paritario de la navegación interior.
- *Resolución del Comité consultivo de la CECA sobre el aspecto social de la política siderúrgica.*
- 76/579/Euratom: Directiva del Consejo, de 1 de junio de 1976, por la que se establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de la población y los trabajadores contra los peligros que resultan de las radiaciones ionizantes.
- 77/576/CEE: Directiva del Consejo, de 25 de julio de 1977, sobre la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados Miembros, relativas a la señalización de Seguridad en el centro de trabajo.
- 78/610/CEE: Directiva del Consejo, de 29 de junio de 1978, relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados Miembros, relativas a la protección sanitaria de los trabajadores expuestos a cloruro de vinilo monómero.
- Resolución del Consejo, de 29 de junio de 1978, relativa a un programa de acción de las Comunidades Europeas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 80/836/Euratom: Directiva del Consejo, de 15 de julio de 1980, por la que se modifican las Directivas que establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de la población y los trabajadores contra los peligros que resultan de las radiaciones ionizantes.
- 80/1107/CEE: Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 1980, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo.
- 80/907/CEE: Recomendación del Consejo, de 23 de septiembre de 1980, relativa a la ratificación del Convenio Internacional de Torremolinos sobre la Seguridad de los barcos de pesca(1977).
- 80/501/CEE: Directiva del Consejo, de 24 de junio de 1982, relativa a los riesgos de accidentes graves en determinadas actividades industriales.

- 82/605/CEE: Directiva del Consejo, de 28 de julio de 1982, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con una exposición al plomo metálico y a sus compuestos iónicos durante el trabajo (primera Directiva particular con arreglo al artículo 8 de la Directiva 80/1107/CEE).
- 83/477/CEE: Directiva del Consejo, de 19 de septiembre de 1983, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo (segunda Directiva particular con arreglo al artículo 8 de la Directiva 80/1107/CEE).
- 86/188/CEE: Directiva del Consejo, de 12 de mayo de 1986, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos debidos a la exposición al ruido durante el trabajo.
- 88/383/CEE: Decisión de la Comisión, de 24 de febrero de 1988, por la que se establece la mejora de información en el ámbito de la Seguridad, la Higiene y la Salud en el lugar de Trabajo.
- 88/364/CEE: Directiva del Consejo, de 9 de junio de 1988, relativa a la protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados agentes específicos y/o determinadas actividades (cuarta Directiva especial con arreglo al artículo 8 de la directiva 80/1107/CEE).
- Resolución del Consejo, de 21 de diciembre de 1987, relativa la Seguridad, la Higiene y la Salud en los lugares de trabajo.
- 89/391/CEE: Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el Trabajo.
- 89/654/CEE: Directiva del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de Seguridad y de la Salud en los lugares de trabajo (primera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- 89/655/CEE: Directiva del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- 89/656/CEE: Directiva del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud para la utilización de los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- 90/269/CEE: Directiva del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (cuarta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- 90/270/CEE: Directiva del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- 90/394/CEE: Directiva del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos durante el trabajo (sexta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- 90/476/CEE: Directiva del Consejo, de 17 de septiembre de 1990, relativa a las medidas provisionales aplicables tras la unificación de Alemania antes de la adopción de las medidas transitorias que corresponde adoptar al Consejo en Cooperación con el Parlamento Europeo.

- 90/641/Euratom: Directiva del Consejo, de 4 de diciembre de 1990, relativa a la protección operacional de los trabajadores exteriores con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.
- 90/656/CEE: Directiva del Consejo, de 4 de diciembre de 1990, relativa a las medidas transitorias aplicables en Alemania en lo referente a determinadas disposiciones comunitarias en materia de protección del medio ambiente.
- 90/659/CEE: Directiva del Consejo, de 4 de diciembre de 1990, relativa a las medidas transitorias aplicables en Alemania en el ámbito de la Salud y de la Seguridad de los trabajadores.
- 90/679/CEE: Directiva del Consejo, de 26 de noviembre de 1990, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (séptima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- 91/388/CEE: Decisión del Consejo, de 25 de julio de 1991, sobre un programa de acciones relativo al Año Europeo de la Seguridad, la Higiene y la Salud en el lugar de trabajo.
- 91/322/CEE: Directiva del Consejo, de 29 de mayo de 1991, relativa al establecimiento de valores límites de carácter indicativo, mediante la aplicación de la Directiva 80/1107/CEE del Consejo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo.
- 91/383/CEE: Directiva del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendientes a promover la mejora de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de los trabajadores con una relación laboral de una duración determinada o de empresas de trabajo temporal.
- 92/57/CEE: Directiva del Consejo, de 24 de Junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles.
- 92/58/CEE: Directiva del Consejo, de 24 de Junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas en materia de señalización de Seguridad y de Salud en el trabajo.
- 92/104/CEE: Directiva del Consejo, de 3 de Diciembre de 1992, relativa a las disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección en materia de Seguridad y de Salud de los trabajadores de las industrias extractivas.

4.3. Normativa sobre Sociedades Cooperativas

4.3.1. Cronología

Los antecedentes legislativos de la normativa, aplicable en la actualidad al movimiento cooperativo, se caracteriza, como expone DEL ARCO, por la posibilidad de diferenciarlos en tres fases:

1. Una primera etapa que tiende "*hacia la autonomía de la norma Cooperativa*".
2. La siguiente etapa se caracteriza por la pluralidad de normas legales para distintas clases de Cooperativas.
3. Por último, aparece una etapa de uniformidad legislativa.

Los antecedentes legislativos que afectan directa o indirectamente al marco jurídico del cooperativismo son, en síntesis, los siguientes:

- * Código de Comercio de 1885 (Art. 124)
- * Ley de Asociaciones de 30 de Junio de 1887
- * Ley de Sindicatos Agrícolas de 28 de Enero de 1906
- * Ley de Pósitos Agrícolas de 23 de Enero de 1906
- * Ley de Colonización y Repoblación Interior de 30 de Agosto de 1907
- * Real Decreto Regulador de Materias de Sindicatos Industriales y Mercantiles de 31 de Julio de 1915
- * Real Decreto sobre Fomento de Sociedades Cooperativas de 3 de Noviembre de 1923
- * Real Decreto para el Estudio y Redacción de Normas para el Régimen de Cooperativas de 24 de Enero de 1925
- * Ley de Cooperativas de 9 de Setiembre de 1931
- * Ley de Acomodo de las Cooperativas al Nuevo Régimen de 27 de octubre de 1.938
- * Ley de Unidad Sindical de 28 de Enero de 1940
- * Ley de Ordenación Sindical de 8 de Diciembre de 1940
- * Ley que Enlaza la Realidad Sindical y Política a las Necesidades Cooperativistas de 2 de Enero de 1942
- * Decreto 888/1969 de 9 de Mayo por el que se Aprueba el Estatuto Fiscal de las Cooperativas
- * Decreto 1.396/1971 de 13 de Agosto por el que se Aprueba el Reglamento de Cooperación
- * Ley General de Cooperativas de 19 de Diciembre de 1974
- * Real Decreto de 29 de Junio de 1978 por el que se Aprueba el Reglamento Fiscal de las Cooperativas de Segundo o Ulterior Grado
- * Reglamento de Sociedades Cooperativas de 16 de Noviembre de 1978

4.3.2. Legislación Actual Aplicable

4.3.2.1. Legislación Nacional

- Art. 129.2 de la Constitución Española de 6 de Diciembre de 1978 y Ley General de Cooperativas (3/87) de 2 de Abril.

La Constitución Española de 1978 en su Art. 129.2 prevé que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las Sociedades Cooperativas...”.

La referencia a las Sociedades Cooperativas se tradujo en el desarrollo de una nueva legislación de Cooperación (Ley 3/87). Pero la ambición normativa del poder público no se agota en la creación de esta Ley General, sino que los Estatutos de las Comunidades Autónomas reconocen competencia

legislativa exclusiva a éstas en materia de Cooperativa. Las Comunidades Autónomas que pueden acercarse al uso de tal competencia van a ser el País Vasco, Cataluña, Andalucía, La Comunidad Valenciana y Navarra, uso que han llevado a cabo plasmándolas en sus distintas Leyes Orgánicas.

Este panorama que, puede parece muy simplista, no lo es del todo, en tanto que no todas las Comunidades del mapa autonómico español (sino solo a las que nos hemos referido) gozan de competencia exclusiva en materia de Cooperativas. De ahí que la Ley General del Estado conceda cobertura legal a aquellas Cooperativas que no entran dentro del ámbito de aplicación de una Ley autonómica. Por todo ello la Ley General de Cooperativas se dice que es: general; supletoria, para aquellas sociedades que no se puedan incardinar dentro de la Ley de Cooperativas de alguna Comunidad Autónoma en concreto; extensa, ya que esta dotada de 161 artículos en atención a la multiplicidad de materias que regula; reglamentarista, como por ejemplo en materia de Registro de Cooperativas; y asistemática, por ejemplo por la variedad de mayorías exigidas para tomar acuerdos de la Asamblea General.

- Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 25 de Abril de 1986.
- Ley de 1990 que establece el Régimen Fiscal de las Cooperativas.
- Orden de 22 de Diciembre de 1987 por la que se establecen los Requisitos a los que Deberá Ajustarse la Adaptación de los Estatutos de las Cooperativas a la Ley General de Cooperativas 3/87.
- Orden de 5 de Septiembre de 1984 por la que se determina el Ámbito de Actuación del Registro General de Cooperativas.
- Normativa que afecta a distintos aspectos relacionados con la existencia de una empresa. Entre ellas destacamos:
 - * Obligaciones económicas (Fiscalidad, Seguros, Licencias Municipales, etc.)
 - * Obligaciones sociales (Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores, Aportaciones, Régimen, etc.)
 - * Obligaciones nacidas como consecuencia de la pertenencia de España a la Unión Europea (se hará referencia a las mismas en un apartado posterior)
- ...

4.3.2.2. *Legislación Andaluza*

- Artículo 13.20, sobre competitividad en el área de Cooperación de la Ley Orgánica 6/81 de Diciembre del Estatuto de Andalucía.
- Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas el 2 de Mayo de 1985, que es la que rige en la actualidad en Andalucía las formas jurídicas de las Sociedades Cooperativas.

Esta Ley consta de 106 artículos, 5 disposiciones transitorias y 5 disposiciones finales. En su disposición final 4ª se faculta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, para que dicte las normas que considere oportunas para el desarrollo e interpretación de la Ley. La disposición final 2ª faculta a su vez al mismo Consejo para dictar normas en cuanto a organización y funcionamiento del Registro de Cooperativas.

La Ley Andaluza, de redacción similar a la Ley Catalana y algo más extensa que la del País Vasco, ha tenido una larga y difícil gestación, e incluso ha tenido enmiendas parciales del grupo socialista, mayoritario en el Parlamento Andaluz en la fecha de la aprobación.

La disposición general 1ª de la Ley de 1987 soluciona el conflicto del ámbito de aplicación, ya que expone dicha Ley que se aplicará a todas las Cooperativas que tengan su domicilio en España, salvo a las Cooperativas cuyas relaciones con sus socios se lleven a cabo dentro del territorio de una Comunidad Autónoma que, en uso de su competencia legislativa exclusiva, haya regulado dichas sociedades, en cuyo caso sería de aplicación la Ley de la Comunidad Autónoma de que se trate.

¿Cuándo es aplicable la Ley de la Comunidad Autónoma?

- * La Comunidad Autónoma de que se trate ha de tener competencias legislativas exclusivas. Esto se pone de manifiesto en Andalucía en el mencionado Artículo 13 de su Estatuto, que expone que esta región tiene competencia exclusiva en determinadas materias, contemplándose entre ellas las Sociedades Cooperativas. La Comunidad Autónoma ha de haber hecho uso de esa competencia legislativa exclusiva, ya que la Ley de Estado será de aplicación en aquellas Comunidades Autónomas que aún teniendo reconocida la competencia legislativa exclusiva no hayan hecho uso de ella.
- * Por otro lado, aquellas Comunidades Autónomas que sólo tengan reconocidas competencias de ejecución o desarrollo legislativo se verán regidas por la Ley General de Cooperativas 3/87.
- * Las relaciones de Cooperación entre la Cooperativa y sus socios, ha de llevarse a cabo dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de que se trate, por ello toda Cooperativa que ejerza su actividad, bien entre dos Comunidades Autónomas o entre dos territorios, fuera del ámbito de Andalucía, se registrará por la Ley Estatal.

4.3.2.3. Incidencia del Nuevo Marco Jurídico Comunitario

La adhesión de España a la Unión Europea es uno de los hechos que más destacan en la vida económica y social del país.

Para la materialización de los principios que prevé el Tratado de Roma se incluyen una serie de acciones encaminadas a crear un mercado único, esto es, un sistema de precios institucionales, ayudas de diverso tipo, normas de calidad o de defensa sanitaria, tipificación de productos, normas de elaboración obligatoria, etc. Igualmente se pretende realizar una política exterior común basada en la unión aduanera con una protección común, o una política socio-estructural basada en la cofinanciación de acciones de diverso tipo y en regiones específicas.

Es evidente que, ante un proceso de esta envergadura, existe un cierto grado de incertidumbre por el riesgo que supone el verse desmentido por la realidad.

Respecto al entorno legal, es evidente que el buen funcionamiento del Mercado Único exige una cierta armonización del marco jurídico en el que se desenvuelve la PYME (pequeña y mediana empresa) y dentro de ella la Sociedad Cooperativa, para evitar distorsiones de competencia y favorecer la integración y la cooperación empresarial.

Los principales campos en los que se está produciendo esta armonización son: el derecho de sociedades, la propiedad industrial e intelectual, la fiscalidad, la protección del consumidor y la preservación del medioambiente.

La Comunidad ha conseguido hasta la fecha armonizar parcelas importantes del Derecho Mercantil que han exigido reformas importantes y recientes en la Ley Española de Sociedades Anónimas. No obstante, en el contexto del Mercado Único, se están proponiendo soluciones para resolver problemas generados en las últimas etapas de la integración europea. En concreto, están pendientes de aprobación una directiva para crear un Estatuto Jurídico nuevo: La Sociedad Anónima Europea, y otra para armonizar las garantías y procedimientos exigibles en los procesos de oferta pública de adquisición de acciones.

En materia de Fiscalidad de las empresas en su actividad transfronteriza, la Unión Europea ha aprobado recientemente tres medidas encaminadas a solucionar los problemas que se planteaban:

- Si una empresa quiere trabajar en otro Estado Miembro, puede crear una sociedad filial
- Además la actividad económica en otro Estado Miembro se puede producir mediante fusión u otro tipo similar de concentración, con una empresa establecida en dicho Estado.
- Por último, se soluciona el problema del control fiscal de una empresa que trabaja a escala internacional, ya que ello provoca un desacuerdo entre las autoridades nacionales competentes respecto del importe y la corrección de los precios de compensación del grupo.

En su Libro Blanco sobre la realización del mercado interior, la Comisión consideraba estas tres medidas, debatidas conjuntamente en el Consejo como prioritarias, e insistía en la necesidad de adoptarlas urgentemente para poder realizar el mercado interior. La razón de ello estriba en que uno de los objetivos principales que tiene hoy por hoy el mercado interior, es permitir que las empresas puedan desarrollar sus actividades en toda la Comunidad, sin encontrarse con fronteras o disposiciones fiscales que se lo impidan. Las ventajas económicas del mercado interior radican en el aumento de la actividad empresarial transfronteriza en la Comunidad. La adopción de las propuestas de la Comisión por parte del Consejo supone un paso importante para alcanzar estos adjetivos.

Por último están previstos dos ámbitos de armonización en el campo de la propiedad industrial e intelectual. De una parte, la creación de una marca y patente comunitaria permitiría el registro de una sola oficina con protección en todo el territorio, reduciéndose los actuales costes derivados de múltiples depósitos. De otra parte, están previstas medidas específicas de protección intelectual en sectores muy concretos pero de gran desarrollo en la actualidad (microchips, biotecnología y software en informática).

A continuación, haremos una breve referencia a la tipología normativa comunitaria, distinguiéndola en:

- * Derecho Comunitario Originario: Tratados Europeos y Protocolos Anejos.
- * Derecho Comunitario Derivado:
 - Reglamentos. Acto normativo general y obligatorio de aplicación directa y contenido vinculante para sujetos indeterminados
 - Directrices o Directivas. Obligan a un resultado determinado
 - Decisión. Consiste en una obligación individual
 - Recomendación (no vinculante). Invita a un comportamiento
 - Dictamen (no vinculante). Consiste en una valoración determinada

5. Coyuntura Económica Nacional y Regional Andaluza de las Sociedades Cooperativas

5.1. Situación Económica Nacional

A lo largo de 1992 el ritmo de actividad de la economía española ha ido progresivamente ralentizándose. Esto implica que por primera vez desde que pertenecemos a la Unión Europea se produzca una ruptura en el proceso de acercamiento de nuestra renta por habitante a la media comunitaria.

A la vista de las previsiones internacionales y de la evolución de la propia coyuntura de la economía española es de esperar que en el conjunto del ejercicio de 1993 se logre un crecimiento menor al de 1992. La demanda interna sigue debilitándose, por lo que el crecimiento de nuestra economía en el año en curso responderá exclusivamente a la aportación positiva de la demanda exterior, circunstancia que no se producía desde 1984.

La desaceleración de la demanda interna que se está produciendo responde tanto al debilitamiento de la inversión como del consumo privado. Por otro lado, las exportaciones de bienes y servicios están creciendo a un menor ritmo mientras que las importaciones siguen aumentando a tasas sensiblemente superiores a las de nuestras ventas en el exterior.

El consumo ha sido el componente de la demanda agregada que más ha tardado en dar signos de desaceleración. Sin embargo, la caída en el nivel de empleo y las modificaciones impositivas adoptadas por el gobierno a lo largo del año han originado un menor crecimiento de la renta disponible de las familias, lo que unido a un cambio importante en las expectativas de los consumidores se está traduciendo en un debilitamiento del consumo privado.

Respecto al proceso inversor, se ha acentuado su deterioro. Este adverso comportamiento de las inversiones está determinado por la presencia de nuevas incertidumbres y las dificultades que tienen las empresas para obtener beneficios. La recuperación de la inversión, cuestión vital para que la economía española vuelva a conseguir una senda de expansión elevada y generadora de empleo, requiere corregir los factores y comportamientos que han conducido a que la rentabilidad de los capitales, dirigidos a actividades productivas, sea manifiestamente inferior a la que se puede obtener de una manera segura colocando tales capitales en inversiones financieras. Es por ello necesario, por un lado, que descendan aun más los tipos de interés en España y, por otro, que los incrementos de los costes internos se adecuen a las condiciones de competitividad que imperan en los distintos mercados de productos y servicios y que se reduzcan las rigideces existentes en la regulación de los factores de producción.

En cuanto a las exportaciones, está claro que la mala situación económica por la que atraviesa la mayoría de los países industrializados ha producido un estrechamiento de los mercados exteriores, que lógicamente está repercutiendo en el crecimiento de nuestras ventas al exterior.

Por su parte, las importaciones siguen mostrando una notable fortaleza, con un comportamiento casi ajeno a la debilidad de la demanda interna que se observa en nuestra economía.

La fuerte desaceleración de la demanda agregada que se registra en la economía española está teniendo su reflejo en la evolución de los distintos sectores productivos, en el que destaca el adverso comportamiento de la construcción. En la industria, el moderado optimismo con el que en la primera parte del año se veía la evolución del sector, se ha truncado en los últimos meses de 1992 así como en los primeros de 1993. El mismo comportamiento se ha transmitido al sector servicios, experimentando desde la segunda mitad de 1991 una sensible desaceleración. Por último señalar que dentro del sector agropesquero existe un comportamiento muy diferenciado, pero que en su conjunto se producirá una reducción en la producción similar a años anteriores.

Los efectos nocivos del descenso que se ha producido en la actividad económica de nuestro país se están manifestando con especial virulencia en el mercado de trabajo, ya que la caída del empleo ha afectado a todos los sectores. La insuficiente moderación salarial y el aumento de las cotizaciones sociales están presionando al alza los costes laborales unitarios, lo que, unido a las mayores dificultades que tiene el empresario para trasladar los aumentos de costes a precios, está originando un estrechamiento del margen de beneficios y consiguientemente de la rentabilidad del capital invertido en el sector real de la economía. La experiencia que se está viviendo con esta crisis pone de manifiesto que en mercados cada día más abiertos y con plena libertad de movimiento de capitales, los desajustes que originan los aumentos de salario que exceden a los incrementos de productividad provocan un rápido avance del desempleo.

En cuanto al sector exterior, la evolución de la balanza de pagos pone de manifiesto la insuficiente generación de ahorro interno español, la escasa competitividad de nuestros productos y la pérdida de confianza de los inversores extranjeros en nuestra economía.

En definitiva, el fuerte proceso de desaceleración económica que se está viviendo a escala mundial ha puesto de manifiesto la magnitud de los desajustes que venía padeciendo la economía española en los últimos años. Aunque la desaceleración de la actividad facilita la corrección de algunos de nuestros desajustes macroeconómicos, los factores estructurales que los originan todavía permanecen, resaltándose además las notorias rigideces que existen en numerosos mercados, en especial en el mercado laboral. Claves para una recuperación en nuestra economía pasaría por una moderación en los aumentos de rentas, el descenso de tipos de interés en Alemania y una mejora en las expectativas.

5.2. Situación Económica Andaluza

Ante la menor articulación y desarrollo del tejido productivo andaluz, es de prever que la fase depresiva del ciclo económico se manifieste con intensidad en Andalucía.

En la demanda se aprecia una importante caída de las ventas de bienes de consumo no duradero, especialmente en todas las ramas del comercio tradicional. Es éste el dato más significativo dentro de la demanda andaluza.

Con respecto a la inversión extranjera, ésta ha seguido el mismo ritmo decreciente que en los últimos meses del año 92.

En cuanto a la demanda exterior, se aprecia un retraimiento tanto en las exportaciones como en las importaciones, siendo lo más destacable de la demanda exterior el hecho de que tiene una mayor participación las importaciones de bienes de capital que las de consumo, lo que puede ser un síntoma para el futuro.

Por sectores, diremos que el sector agrario continúa perdiendo peso en el total de la producción y presenta una situación desfavorable, especialmente para la agricultura reflejada en los niveles de ocupación y en el incremento de precios. Respecto al sector industrial se aprecia el mismo deterioro que en el sector anterior, al igual que ocurre con el ya mencionado proceso de desaceleración que viene padeciendo la construcción. El

sector servicios es el único que presenta perspectiva de evolución más favorable dentro del contexto generalizado de pérdida de dinamismo de la actividad productiva.

Respecto al mercado de trabajo sigue la misma línea decreciente marcada por el año 1992, sobre todo en los sectores industrial y de la construcción.

Por lo tanto, puede afirmarse que los indicadores referidos a la Comunidad Autónoma Andaluza siguen la misma trayectoria que los nacionales e incluso de forma más pronunciada en ciertos sectores.

Con respecto a las Sociedades Cooperativas en nuestra comunidad autónoma y en general de las PYMES hay que destacar el menor tamaño de las empresas de Andalucía con respecto a la media nacional. El tamaño medio de la empresa industrial andaluza es de 10 empleados mientras que en España se eleva a 13.

Por otro lado, las PYMES tienen ciertas ventajas con respecto a las grandes empresas, por ejemplo, el hecho de su mayor adaptación a los cambios del mercado, la cercanía al cliente, percibir las necesidades de calidad y producir de forma más flexible.

Para el desarrollo y ayudas a las PYMES existen una serie de mecanismos financieros y una serie de servicios que instituciones como el I.F.A. prestan a las empresas.

5.3. Claves para Conseguir el Éxito y la Competitividad

La situación de las empresas se caracteriza por tener que actuar en un marco de economía global (con creciente complejidad y grandes cambios), pero son pocas las PYMES que aceptan esa realidad. Estamos en una sola economía internacionalizada y desgraciadamente quien no tenga esa visión (multitud de competidores y amplitud de mercado) estará en desventaja para competir. Las barreras de los idiomas y la creciente velocidad y complejidad de los cambios, son debilidades y amenazas a las que tienen que hacer frente muchas PYMES

Actualmente se valora menos la economía productiva y eso condiciona la inmovilización de recursos empresariales para crear valor. En general, entre el empresariado existe un relativo pesimismo y se espera a que alguien resuelva el problema de la crisis. La formación, la cultura de empresa y la información son claves estratégicas de primera magnitud.

Para ser competitivo, para en definitiva conseguir que el mercado prefiera a nuestra empresa y no a otras, es preciso actuar: Saber donde estoy y donde quiero ir. La competitividad no la logra solo la empresa, es preciso también que el país funcione, que el empresario tenga un marco adecuado de actuación, profesionales, infraestructuras, etc., que permitan la consecución de economías externas y un clima generalizado de eficiencia.

El trabajo directivo debe orientarse a potenciar el equipo, a buscar la creatividad y rapidez de respuesta al mercado, a dar calidad. La formación y hábitos personalistas de dirección en las PYMES suelen ser obstáculos para tal necesidad. Dirigir estratégicamente, gestionando correctamente la información, es condición necesaria para el éxito del proyecto empresarial.

A continuación exponemos diez respuestas a diez interrogantes esenciales para la obtención del éxito de las PYMES:

1. Conocer la situación actual de la empresa. Poseer un diagnóstico que abarque aspectos internos y externos.
2. Saber que se quiere conseguir. Tener visión. Marcar objetivos.
3. Definir el camino. Como ir desde la situación actual a la situación que se define como objetivo. Conocer cuales son los recursos.

4. Ser flexibles. Mantener la alerta estratégica en un mundo en continuo y rápido cambio.
5. Orientarse al cliente. Buscar la innovación como medio para aumentar la satisfacción del cliente, vía calidad, vía reducción de costes.
6. Crear equipo. Sacar el máximo partido a toda la organización y poner la máxima atención en la gestión de los recursos humanos, en su formación y colaboración.
7. Crear valor. Dentro de la empresa y fuera de ella. Obtener más valor de los suministradores. La calidad y costes de los suministros condicionan el valor para el cliente.
8. Saber que se compete en una economía global, internacionalizada.
9. Obtener cooperación. Con otras PYMES (locales o internacionales), con grandes empresas (suministradores o clientes), con las instituciones. Conocer formas de alianzas estratégicas.
10. Dirigir con un sistema de información estratégica. Conocer y evaluar las variables claves del negocio.

6. Situación de las Cooperativas en el Municipio de Olvera

6.1. Introducción

Nuestra investigación se circunscribe, por motivos expresados con anterioridad, a las Sociedades Cooperativas de una zona concreta de la Sierra de Cádiz, la localidad de Olvera, en base al convencimiento del alto grado de organización y metodología en el trabajo que han desarrollado, en comparación con otro conjunto de Cooperativas en el resto de la comunidad, y que influye de manera notoria en su rentabilidad, recientemente premiada por el Consejo Andaluz de Cooperativismo, dependiente actualmente de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Andalucía, con la concesión del Premio “Arco Iris”.

Por ello, el centrar el estudio en estas Cooperativas nos proveerá de información para confeccionar un diseño de organización y metodología en el trabajo que mejore las deficiencias detectadas en materia de Seguridad e Higiene.

Este diseño alternativo multidisciplinar, será fácilmente extrapolable a otras Sociedades Cooperativas existentes en la comunidad autónoma andaluza.

Los aspectos y datos que se citan a continuación se han estructurado en diferentes apartados que fundamentarán nuestro estudio.

6.2. Situación Coyuntural del Municipio de Olvera

Olvera, pueblo de la serranía gaditana, está situado a 623 metros sobre el nivel del mar. Debido a su situación, se distinguen tres aspectos fundamentales del desarrollo económico del municipio: Agrícola, forestal y ganadero.

En el aspecto agrícola, los terrenos explotados son principalmente del tipo seco, destacando los cultivos herbáceos (cereales y leguminosas) y los cultivos leñosos (olivar y viñedos).

El porcentaje de tierras ocupadas por bosques fue muy importante en tiempos pasados. Hoy en día, solo existe monte abierto y sobre todo monte leñoso, mientras que en otros tiempos los árboles que dominaban eran las encinas, que han sido sustituidos progresivamente por pinares. Los planes actuales de reforestación de tierras poco productivas pueden hacer que el paisaje de los montes de Olvera vuelvan a su antiguo aspecto.

Con respecto a la ganadería ha destacado siempre el ganado bovino y caprino, que se adapta mejor a la orografía de la zona. Este tipo de ganadería supera en porcentaje a la media comarcal, abundando los pastos en contraste a la escasez de abrevaderos. El aprovechamiento de los cauces acuíferos cercanos es esencial si se pretende una potenciación de este sector económico.

En Olvera, se han dado una serie de influencias sociales y económicas de todo tipo, en las que han destacado las provenientes de la clase jornalera y de pequeños propietarios agrícolas. Existen pues, distintos tipos de propiedad, dominando en otros tiempos los latifundios y en la actualidad se han desgranados en otras de menores dimensiones

A pesar de ser un municipio de agricultura de montaña, es uno de los pueblos con un número de Cooperativas y pequeñas empresas proporcionalmente mayor con respecto a otras localidades de la provincia, y uno de los grandes retos que se presenta es la de mantener estos puestos de trabajo, para lo que será fundamental abaratar costes y conseguir mayor calidad, aumentando la competitividad.

Desde nuestro punto de vista, y después de un análisis de esta situación, los objetivos que se deben marcar las Cooperativas en el aspecto económico son: aumento de la inversión en formación en áreas que, en principio, no corresponden estrictamente con su actividad productiva, como son contabilidad, informática aplicada, marketing, formación empresarial, métodos de calidad, procesos productivos,...etc. Esta formación está destinada a cumplir unos objetivos de mejora de competitividad -con el fin de ampliar el mercado no solo en la comarca sino extendiéndose a zonas de mayor ámbito- y aumento de la productividad -automatizando el mayor número de labores ingratas y peligrosas, haciendo que los datos se puedan analizar de forma más correcta, mejorando los niveles de calidad aportados a los clientes inmediatos y últimos de los productos y aprovechando los recursos humanos de forma más provechosa- y consiguiendo balances más ventajosos -con un mejor uso de las fuentes económicas de las que disponen para conseguir una mayor autonomía económica y una utilización de las ayudas estatales más ventajosas-. Esta formación no solo se debe dirigir a los individuos que pertenecen a una Cooperativa sino también al colectivo de desempleados que pretendan incorporarse a la misma. Un ejemplo de este segundo aspecto de la formación a los desempleados es la creación en otoño de 1993 de la 2ª Escuela Taller de Restauración del Barrio de la Villa, en la que 60 jóvenes gozarán de la oportunidad de aprender la profesión de albañil, electricista fontanero o carpintero.

Por último, en el aspecto industrial, cabe destacar aquellas Cooperativas que dirigen sus productos a los pequeños consumidores, como son las industriales del mueble, las alimenticias y las metálicas. En el verano de 1993 se ha concluido las obras de la construcción de las naves modulares en el Polígono industrial, que ha servido a su vez de lugar de ubicación de tres nuevas Cooperativas (Ferroolvera, Metalol y Pastelería La Olvereña) que eleva aún más el índice de Cooperativas de trabajo asociado de Olvera. No podemos olvidar a la Cooperativa de Nuestra Señora de Los Remedios dedicada a la elaboración de aceite de oliva, ya que cuenta con más de mil asociados.

Datos poblacionales a 1-1-93

Habitantes	9.106
Varones	4.584
Hembras	4.522
Parados	2.400

6.3. Análisis Comparativo de las Sociedades Cooperativas de la Comarca

Al hacer una relación entre el número, clase, actividad y socios de las Cooperativas de la provincia de Cádiz y del municipio de Olvera, observamos que dicho municipio tiene representación en los 5 sectores cooperativistas que destacan en función de su actividad económica. Es ésta la base para argumentar que los puntos desarrollados para el ámbito de las Cooperativas de Olvera son extrapolables a zonas de mayor amplitud.

Cádiz, es la segunda provincia andaluza en número de Cooperativas, con un número aproximado de 500, y al mismo tiempo es, atendiendo a su clase la primera provincia andaluza en Cooperativas de trabajo asociado, la primera en Cooperativas de consumidores y usuarios y la quinta en las Cooperativas de servicio.

A continuación se expone una relación de la distribución de Cooperativas, por tamaño o número de socios existentes en la Comunidad Autónoma Andaluza, la provincia de Cádiz y el municipio de Olvera.

Nº de Socios	Andalucía	Cádiz	Olvera
menos de 8	49,67%	54,65%	44,1%
8-12	15,64%	16,70%	23,52%
13-20	7,49%	6,60%	11,76%
21-50	7,87%	9,28%	17,64%
51-100	3,76%	3,09%	0%
más de 100	15,58%	9,69%	2,94%

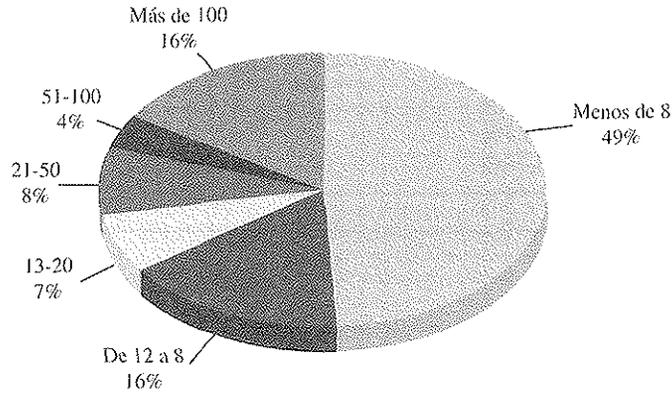
En la siguiente tabla se expone el número de Sociedades Cooperativas según la clase en el ámbito del municipio de Olvera

Clase de Cooperativa	Número de Coop.	%
Trabajo Asociado	30	85,79%
Servicios	3	8,57%
Consumidor y Usuario	1	2,85%
Segundo grado	1	2,85%

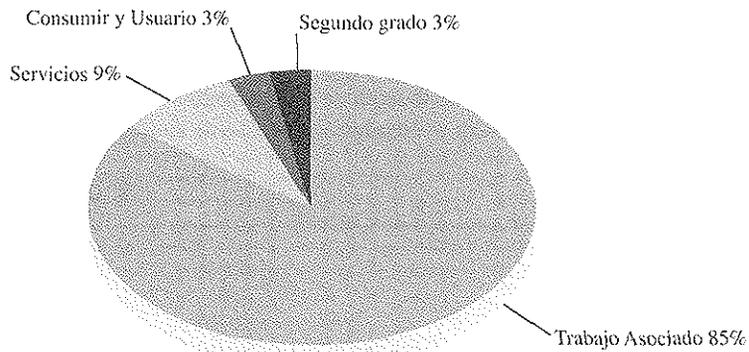
A continuación se pone de manifiesto la distribución de las Cooperativas en el municipio de Olvera según su actividad económica. Dichas actividades están ordenadas en función de su importancia a nivel andaluz.

Actividad Económica	Nº de Coop. Olvera
1ª - Explotación agraria	5
2ª - Construcción	3
- Industria textil	9
3ª - Transporte y comunicaciones	1
4ª - Vivienda	1
5ª - Muebles de madera	1
- Comercio, alimentación. y bebida.	6
- Pan y bollería	3
6ª - Material de construcción	6

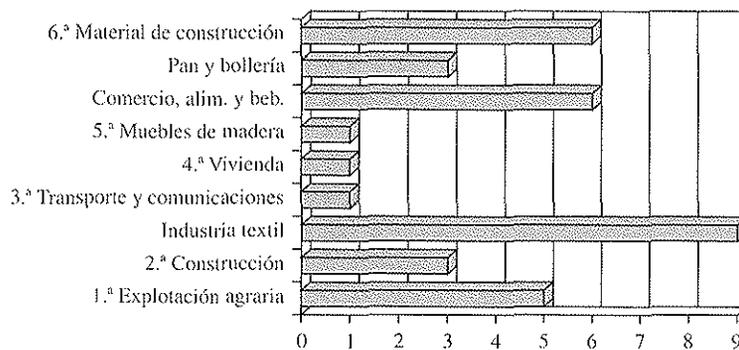
Distribución de Cooperativas por número de socios existentes en Andalucía en 1992



Sociedades Cooperativas según la clase de Olvera en 1992



Distribución de las Cooperativas en Olvera según su actividad económica en 1992



6.4. Aspectos Problemáticos de las Cooperativas que Afectan a la Seguridad e Higiene

6.4.1. Desconocimiento sobre Prevención de Riesgos

La cultura de la Seguridad, como arma imprescindible en la lucha contra los riesgos laborales y al mismo tiempo como base fundamental para conseguir una óptima prevención de los mismos, se caracteriza en la zona de Olvera y en concreto en las Sociedades Cooperativas establecidas en ella, por su total y absoluta inexistencia.

Por tanto, si partimos del hecho de que ni los encargados de estas empresas ponen las máximas medidas de Seguridad a disposición de los socios, ni éstos por su parte utilizan las que existen, llegamos a la conclusión de que se están quebrantando las bases fundamentales ,antes de que incluso existan como tales, para que se asienten una cultura de la prevención.

El motivo no es otro que el hecho de que en el término municipal de Olvera (como en otras muchas zonas de Andalucía) no existe una conciencia social en este tema que se trata, desoyendo las voces que desde distintos organismos públicos, en sintonía con la normativa actual europea, abogan por la creación o nacimiento de una conciencia en la Sociedad que lleve irremediamente a la configuración de una cultura de la Seguridad o prevención.

Las conclusiones antes expuestas vienen avaladas por el hecho de que antes incluso de pensar en conseguir ese objetivo de concienciación social, se debe averiguar si los miembros que integran dichas Sociedades asumen, aunque sea mínimamente, el hecho mismo de la importancia de la prevención y sus consecuencias.

Pues bien, se puede afirmar, en términos generales, no se tiene conciencia social, y por tanto, tampoco cultura de la Seguridad. En definitiva, no se llegan a valorar las repercusiones de la prevención, en muchos casos por desconocimiento total y absoluto del significado incluso de los términos antes mencionados.

El equipo de investigación realizó determinadas preguntas básicas a algunos socios de Cooperativas del sector textil. A continuación se citan éstas así como una valoración de las respuestas recogidas a las mismas.

- 1ª Pregunta: ¿Qué entiende por prevención de riesgos laborales?. La mayoría de las respuestas expresaban la opinión de que la prevención se refiere al hecho de impedir accidentes en el trabajo. Por tanto, no hacían mención más que a un aspecto del concepto de riesgo laboral.
- 2ª Pregunta: ¿Piensa que se cumplen las medidas de prevención oportunas?. Las respuestas a dicha pregunta nos lleva a la conclusión de que no existe un conocimiento sobre la normativa actual sobre Seguridad e Higiene.
- 3ª Pregunta: ¿Ha tenido algún accidente laboral?. La contestación general era que no, pero una vez que se profundiza en dicha pregunta, los entrevistados expusieron sus dudas sobre si determinadas lesiones producidas durante la jornada laboral eran o no accidentes de trabajo, llegando a la conclusión de que existen muchas lesiones de carácter leve (sobre todo aprisionamientos y heridas incisocontusas en las manos) que, dada su poca gravedad no son considerados accidentes por los propios trabajadores como accidentes laborales.
- 4ª Pregunta: ¿Trabaja cómodo/a? La mayoría de las respuestas fueron afirmativas. No obstante, al igual que ocurría con la pregunta anterior, si se profundiza en el tema, muchos se quejaban de dolores en espaldas y piernas, por lo que hace pensar, excluyendo casos especiales, que el ambiente de trabajo es de insatisfacción en el ambiente de trabajo.

Las preguntas se realizaron a socios de Cooperativas textiles por ser éste uno de los sectores más problemáticos, principalmente en Salud laboral.

6.4.2. Concepto de Empresa

Uno de los problemas más importantes que sufre el cooperativismo en general, y en particular el de Olvera, es la inexistencia de una conciencia empresarial por parte de sus socios. Es de vital importancia que el socio cooperativista se considere parte integrante de la empresa, tal como ha sido expresado, en multitud de ocasiones, por diversas voces expertas.

La realidad ha demostrado que, una vez que se constituye una Sociedad Cooperativa, los socios cooperativistas descuidan las funciones de gestión empresarial, centrando su atención en tareas propias de su "puesto de trabajo". En la medida en que se siente más "trabajador" que empresario, no asume las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales como propias.

6.4.3. Evaluación del Estado de las Sociedades Cooperativas Respecto al cumplimiento de las Normas de Seguridad Social

Respecto al grado de cumplimiento de las obligaciones empresariales, y dentro de ellas las de seguros sociales, hay que indicar que, si bien es cierto que muchas Cooperativas están cumpliendo satisfactoriamente con dichas obligaciones, también lo es el hecho de que existen otras que no las cumplen.

Esta situación incide de manera total en nuestro tema de estudio, ya que al no satisfacer los pagos a la Seguridad Social, tampoco perciben ningún tipo de prestación de ella en el supuesto de que se produzca algún incidente laboral, debido a que sus socios no están cubiertos legalmente. Es precisamente este aspecto, uno de los que más influyen a la hora de catalogar como precaria una relación laboral.

6.4.4. Gestión Empresarial de la Sociedad

AL realizar el análisis del Concepto de Empresa, se hizo mención a una de las deficiencias más graves detectadas en las Sociedades Cooperativas, la gestión empresarial.

De esta problemática se han hecho eco distintos conocedores del cooperativismo actual. Así, F.E.C.O.A.N. (Federación de Cooperativas Andaluzas) entiende que a pesar de que la Administración Pública colabora a la buena marcha de las empresas a través de subvenciones, sería necesario un apoyo constante para optimizar dicha gestión.

Este problema también ha sido evaluado por la propia Administración. Así se puso de manifiesto en las declaraciones efectuadas por el Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, el Sr. Francisco Oliva, a la prensa en Noviembre de 1992. En ellas, el consejero expresa su preocupación ante dos problemas fundamentales que acechan a las Cooperativas Andaluzas, la falta de financiación y la falta de formación a nivel empresarial que padecen los socios.

Por último, el Ayuntamiento de Olvera realiza un apoyo constante a las Sociedades Cooperativas, no solo financieramente sino a nivel de gestión. En la medida en que este apoyo no finaliza con la constitución de la sociedad, entienden los responsables que esta situación es un claro ejemplo de la deficiente gestión, ya que un empresario que gestiona adecuadamente su empresa no precisa de esa ayuda, una vez que la misma alcanza cierta madurez empresarial.

6.4.5. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo de las Sociedades Cooperativas del Municipio de Olvera destaca por su precariedad, así se observa:

- Que, por una parte, la jornada laboral se rige, en cuanto a su duración, por el parámetro de la producción (la jornada de trabajo será mayor, si mayor es el nivel de producción requerida). En la mayo-

ría de las ocasiones, por tanto, dicha jornada no cumple con los requisitos mínimos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su duración.

- Por otro lado, la singular ubicación del Municipio de Olvera acentúa la irregularidad de la jornada laboral, debido a su deficiente comunicación con el resto de poblaciones. En multitud de ocasiones el ritmo de producción se ve afectado por diversos problemas, entre los que destaca: la relaciones con suministradores y proveedores, contacto con clientes potenciales, etc...

6.4.6. Salario y Participación de Beneficios

Para los socios cooperativistas, el concepto de participación de beneficios se confunde en múltiples ocasiones con el de salario.

La recesión económica que sufre el sector empresarial español, afecta igualmente a las Sociedades Cooperativas en la medida en que en ésta el socio cooperativista es a la vez empresario y trabajador y el escaso margen de beneficios incide directamente en su retribución de los trabajadores.

Esta situación afecta en mayor o menor medida, tanto a las cooperativas de reciente creación como en las cooperativas implantadas y con cierta antigüedad.

Un problema que subyace es que muchas cooperativas (sobre todo las textiles), prefieren no cumplir con las obligaciones impuestas legalmente para con la Seguridad Social, a fin de que las retribuciones de los socios se vean incrementadas. Este hecho acentúa la precariedad en el empleo, incidiendo indirectamente en el aumento de los riesgos profesionales.

6.5. Valoración de los Aspectos Desarrollados

Las Sociedades Cooperativas del Municipio de Olvera florecieron de manera significativa al amparo y cobijo de una serie de expectativas a simple vista bastante favorables, como son: la posibilidad de crear puestos de trabajo y la viabilidad de una financiación absolutamente favorable en sus inicios.

A pesar de que la implantación de Sociedades Cooperativas en el Municipio de Olvera ha supuesto un crecimiento económico para la zona, lo cual es de todo punto beneficioso, durante el proceso de expansión se fueron produciendo las deficiencias que hemos expuesto y que no han sido subsanadas.

Los problemas detectados en estas Sociedades Cooperativas, en cuanto a Seguridad e Higiene, son la irremediable consecuencia de la problemática que acontece a nivel empresarial. Por tanto, no será posible crear una cultura de la Seguridad ni tampoco conseguir una concienciación social de la prevención, si no conseguimos subsanar las carencias que se observan en estas Sociedades Cooperativas a nivel empresarial y organizativo.

7. Organización y Funcionamiento de las Sociedades Cooperativas

Las Sociedades Cooperativas se distinguen de otro tipo de empresas por que se basan y sustentan en unos pilares llamados "principios cooperativos". Estos hacen que una Cooperativa se vea claramente diferenciada de una Sociedad capitalista o de otro tipo de Sociedad. Es ahí donde radica la importancia del estudio, de los mismos ya que nos fundamentará los pasos que se seguirán en adelante y nos harán comprender y reflexionar sobre la necesidad de un cambio en la estructura organizativa y funcional actual de las Sociedades Cooperativas.

Existen unos principios que deben de cumplir todas las Cooperativas para que sean consideradas como tales. Independientemente de las áreas o sectores donde operen y de como los objetivos y finalidades que persigan, a la hora de que dichos principios imperen en este tipo de Sociedades, si quieren pertenecer al movimiento cooperativo y verse informadas de la legislación reguladora de su estructura y funcionamiento.

DEL ARCO, define estos principios como "aquellas reglas admitidas para la organización y funcionamiento de la empresa y del régimen cooperativo" o bien "aquellas ideas fundamentales informadoras de las normas reguladoras de la institución Cooperativa".

Si bien es cierto que dichos principios no aparecen de forma explícita formulados en los estatutos de los primeros pasos del movimiento cooperativo, no lo es más que estos se deducen del contenido de dichas normas. Como aclara la doctrina al respecto, estos principios emanaron más de la propia experiencia continuada de los precursores del movimiento cooperativo, que de una reflexión teórica sobre el tema.

7.1. Principios de Organización y Funcionamiento Actual

Los principios de organización actual de las Sociedades Cooperativas, que se encuentran recogidos en la Ley General de Cooperativa 3/87, serían los siguientes:

- **Principio Democrático:** Este principio, puede afirmarse sin temor a ningún tipo de equivocación, que es el pilar fundamental y básico del cooperativismo, y que de una u otra forma, va a condicionar la existencia de los demás principios, ya sea de manera directa o indirecta.

En muestra legislación actual se encuentra recogido en la Ley General de Cooperativas en el artículo 1.1, en el que se indica de que las Sociedades Cooperativas tienen estructura y gestión democrática. Si bien podría pensarse que no es más que una "declaración de buena voluntad" o una "declaración de principios", no es menos cierto que el sentido práctico de dicho principio lo encontramos en el artículo 47 de la Ley General de Cooperativas, cuando afirma que "*en las Cooperativas cada socio tendrá un voto*".

La aplicación de este principio ha sido criticado o al menos puesto en duda, por parte de la doctrina, como es el caso de GIDE, que opina que "*en las Cooperativas donde existe un gran número de socios, parte de los cuales no tienen interés por la Sociedad a la que pertenecen ya que son sólo socios de nombre; en el momento*

de la votación estos socios no deben tener los mismos derechos que los que han cumplido fielmente sus deberes con la Cooperativa en todo momento. Tal igualdad no me parece justa. Los socios deberían disponer de un número de votos proporcionales a las cifras de compras hechas en la Sociedad durante el año”.

Esta reflexión ha sido tenida en cuenta, aunque sólo sea en parte, por la Ley General de Cooperativas al establecer que en las Cooperativas de segundo o ulterior grado es posible la existencia de un voto proporcional, si así lo prevén los estatutos (artículo 47.2 de la L.G.C.).

- *Principio de Autonomía:* En el sentido de que la gestión y el gobierno de la Sociedad Cooperativa corresponde exclusivamente a ésta y a sus socios, sin perjuicio de la actuación de la administración, para que la Sociedad desarrolle su actividad empresarial para el cumplimiento de su objetivo social.
- *Principio de Libre Adhesión:* Este principio se recoge en el artículo 1.1 de la L.G.C.. En él se encuentran dos aspectos diferenciados de una misma cuestión, ello implica:
 - * Que, por una parte existe la posibilidad de sumar nuevos miembros (esto es, existe posibilidad de libre de entrada). Reflejo de ello lo encontramos en los artículos 12.7, 31, 30, 39 de la Ley General de Cooperativas;
 - * Que el socio de una Cooperativa puede causar baja voluntaria de la misma (esto es, existe la libertad para salir). Este hecho también lo encontramos en la Ley, reflejado en el artículo 32.
- *Principio Educativo:* Se recoge aunque no expresamente, en el artículo 89 de la L.G.C. al tratar del fondo de educación y promoción.

Según la Asociación Internacional de Cooperativas son tres grupos sobre los que debe proyectarse la actividad educadora: Los socios, los dirigentes y el público en general. La frase “*Cooperación es Educación*”, se manifiesta en la actualidad en las siguientes finalidades, perseguidas por una parte por la Ley y por otra por las Sociedades Cooperativas, esto es: formación y educación de los socios y trabajadores en los principios cooperativos, promoción de las relaciones interCooperativas y por último promoción cultural del entorno.

- *Principio de Distribución de los Excedentes Netos:* Por él entendemos la devolución por la Cooperativa al socio de lo que le cobró de más o se pagó de menos. Es seguramente el principio más antiguo y para parte de la doctrina el más importante. Es cierto que no siempre se observa, pero no quiere ello decir que no estemos ante auténticas Sociedades Cooperativas. Un ejemplo de ello sería si la Cooperativa acuerda socializar los beneficios o los excedentes, esto es, dejarlos en fondo común para aplicaciones en interés de los socios. Nuestra Ley lo recoge en tres artículos: 84, 85 y 86, y, apuntamos con LAMBERT que la importancia de este principio radica en su aspecto negativo, esto es, la prohibición de repartir beneficio al capital aportado.
- *Principio de Limitación del Interés al Capital:* Este principio se establece en el artículo 76 de la L.G.C., en el que se establece que “*en ningún supuesto podrá exceder en más de tres puntos del tipo de interés básico del Banco de España*”. Se hace referencia con este artículo al principio general de la limitación del interés que los socios pueden percibir por sus aportaciones al capital social.

La Asociación Internacional de Cooperativas, en el Congreso de Viena de 1966 expone que “*el interés, si es que lo hay, debe rendir sólo un porcentaje limitado*”. Como expone DEL ARCO “*el capital permanece al margen de la entraña del negocio cooperativo porque el riesgo y beneficio es soportado exclusivamente por los usuarios. Al contrario que ocurre en la economía capitalista que retribuye el trabajo con un salario fijo, permaneciendo el trabajador ajeno a los resultados prósperos o adversos del negocio*”.

- *Principio Federalista:* En nuestra legislación el principio general del asociacionismo cooperativo aparece recogido por el artículo 158 de la L.G.C. de la siguiente manera: “*para la defensa y promo-*

ción de sus intereses, en cuanto Sociedades Cooperativas, éstas podrán asociarse libre y voluntariamente en Uniones, Federaciones y Confederaciones de Cooperativas, sin perjuicio de poder acogerse a cualquier otra forma asociativa, de acuerdo con la legislación general reguladora del derecho de asociación”.

7.2. Valoración General

Un modelo organizativo-funcional, como el que existe en la actualidad, basado en los principios que hemos expresado anteriormente, se da sólo y únicamente en el caso de que este modelo se vea informado por dichos principios o pilares básicos a los que hemos hecho referencia (Principio de Autonomía, Principio Democrático, etc...).

Estos principios, según gran parte de la doctrina sirven a los siguientes fines:

- Son un medio eficaz para la interpretación del derecho positivo que rige las Sociedades Cooperativas.
- Son fuente de la jurisprudencia Cooperativa.
- Son fuente de derecho para llenar las lagunas de la Ley.
- Conforman la naturaleza y la vida de las Cooperativas, concebidas como Sociedad y empresa.

Conclusión inevitable de lo expuesto es que no se podrá contemplar dicho modelo organizativo-funcional, si algunos de los pilares básicos en los que se sustenta se quiebra por algún motivo.

Con posterioridad nos detendremos en el análisis de un modelo alternativo basado en los mismos principios pero con un nuevo enfoque en el tema que nos ocupa.

8. Condicionantes en la Prevención de Riesgos Profesionales en Andalucía

La prevención de accidentes y enfermedades profesionales está condicionado por diversos factores, entre los cuales destacamos por su importancia::

- El hecho de que cada Comunidad tiene unas peculiaridades que la diferencia de las demás y esto conlleva unas consecuencias, en materia de prevención, distintas en unos casos que en otros.
- Andalucía, como región rica en rasgos socio-culturales característicos, requiere necesariamente un estudio diferenciado.
- Los empresarios deben cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, prevención, búsqueda de óptimas condiciones de trabajo y clima social.
- Por último, destacar la importancia de que se implante y crezca una cultura de la Seguridad con el apoyo de todos los agentes sociales.

8.1. Peculiaridades de una Comunidad

Las peculiaridades de una Comunidad están compuestas por el carácter de la misma y sus rasgos diferenciales, es decir, por el conjunto de cualidades psíquicas y afectivas, heredadas o adquiridas, de cada colectivo distinguiéndolo de los demás.

Es importante por un lado, el papel de la herencia en la formación del carácter, y por otro lado el del ambiente en que se vive, es decir, en la Sociedad circundante. En realidad el carácter viene determinado en última instancia por el conjunto de tales influencias. La libertad de una comunidad para actuar sobre el carácter está mediatizada por el conjunto de determinismos. En esto mismo se basa la posibilidad de que nuestra vida psíquica y moral pueda ser modificada y progresar.

8.2. Andalucía: Rasgos Característicos

Un análisis general de las peculiaridades de Andalucía nos lleva a concluir que el balance de las condiciones de vida en la comunidad autónoma es insatisfactorio ya que existe una alta tasa de paro, subempleo, marginación, ploriferación de contratos eventuales,... . Con esto, lo que se quiere es resaltar la importancia de una serie de condicionantes que influirán de forma decisiva, no sólo en el tema que nos ocupa, la Seguridad e Higiene en el Trabajo, sino en todos los aspectos de la vida en la región andaluza.

La pregunta decisiva en este apartado sería ¿Es necesario que nuestra comunidad autónoma tenga un tratamiento diferenciado del resto de las regiones en el tema concreto que planteamos?. A nuestro entender lo

es, ya que no es difícil estar de acuerdo con el hecho de que las diferencias culturales entre unas comunidades y otras son sobresalientes y éste es uno de los factores más importantes a la hora de resolver problemas de organización y estructuras de Sociedades dentro de una comunidad.

Ello no implica que nuestra comunidad debe estar presente en los primeros lugares estadísticos en cuanto a accidentes y enfermedades profesionales. Por el contrario, si llegamos a esta conclusión, es porque pensamos que en Andalucía se observan peculiaridades socio-culturales que la diferencian de otras regiones, que obliga a encontrar fórmulas propias, que unidas a las ya existentes, sirvan para resguardar la integridad física y psíquica de sus Recursos Humanos en su puesto de trabajo.

Los caracteres que diferencian a la Comunidad Autónoma Andaluza condicionan los comportamientos en el mundo laboral de sus Empresas, Sindicatos y en general de la Administración. Una característica a destacar es que está integrada por provincias cuyos recursos productivos son heterogéneos, por ello, si se intentas una acción de prevención sobre toda ella el resultado no sería satisfactorio. Las técnicas de prevención dependen del tipo de actividad productiva que desarrolle cada empresa. No podemos comparar el campo con la pesca, ni ésta con la industria, ni siquiera el cultivo de arroz con el de frutales, en los aspectos de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este estudio selectivo permitiría que en cada ambiente laboral existiese un catálogo básico de los puestos de trabajo en función de los riesgos.

Otro rasgo característico a destacar en nuestra comunidad y que influye decisivamente en la Seguridad e Higiene laboral, es la precariedad del empleo. La precarización de las relaciones laborales ha experimentado un crecimiento muy significativo. Si estamos de acuerdo con el hecho de que la precariedad es uno de los factores principales del deterioro de las condiciones de Seguridad, es lógico suponer un incremento del indicador por excelencia de las condiciones de trabajo: el accidente.

La inestabilidad laboral que los términos del contrato precario suponen, obliga a estos trabajadores a aceptar de manera resignada cualesquiera de las condiciones de trabajo que se les impongan: excesos de horas, ritmos altos, horarios atípicos, trabajos urgentes,... Esta situación contractual impide que desarrollen una formación suficiente para poder reducir el riesgo de accidente. Según estudios realizados recientemente *“los accidentes graves afectan más a los jóvenes, debido a que carecen de suficiente formación y adiestramiento”*.

Muestra de la evidente influencia que tiene la precariedad del trabajo en España, es el número de accidentes con baja entre los trabajadores con contrato temporal, que supone en 1992 cerca del 52% del total, mientras que el porcentaje de accidentados que disfrutaban de una relación indefinida con la empresa llega en el mismo período al 42%. Dato interesante de este período, con relación a la temporalidad del contrato, es que en las empresas con menos de 100 trabajadores, donde más abunda el contrato temporal, el porcentaje de accidentes de trabajo que ocurren con baja en el lugar de trabajo de dichas empresas se eleva al 58,7%. Mientras que observando la edad, indicador del grado de experiencia, madurez y conocimientos de las tareas laborales, llega al 22,5% los accidentados con baja en los trabajadores que no habían cumplido 24 años en 1992.

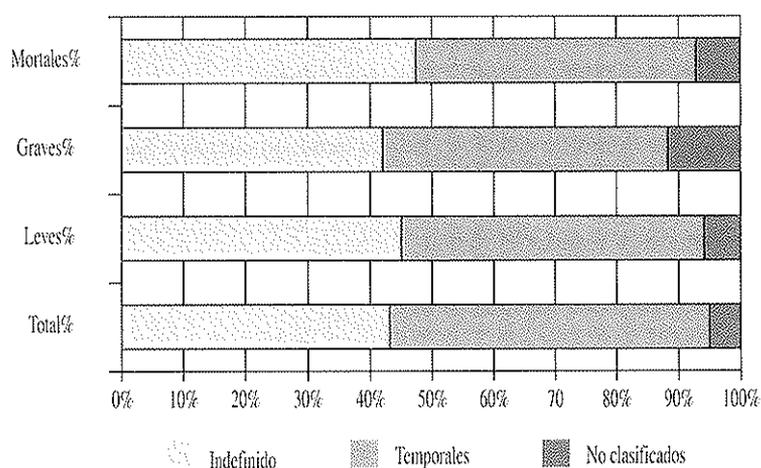
	Total%	Leves%	Graves%	Mortales%
<i>Tipo de Trabajo</i>				
Indefinido	42.1	42.1	41.1	47.6
Temporales	52.0	52.1	46.7	45.9
No clasificados	5.9	5.8	12.3	7.1
<i>Tamaño empresa</i>				
1-25 Trabajadores	36.1	36.0	41.6	48.6
26-100 Trabajadores	22.6	22.8	18.7	17.5
101-500 Trabajadores	16.3	16.4	11.3	11.5
Mas de 500 Trabajadores	9.7	9.7	7.4	7.3
No consta tamaño	15.3	15.2	21.0	15.1

(Continuación)

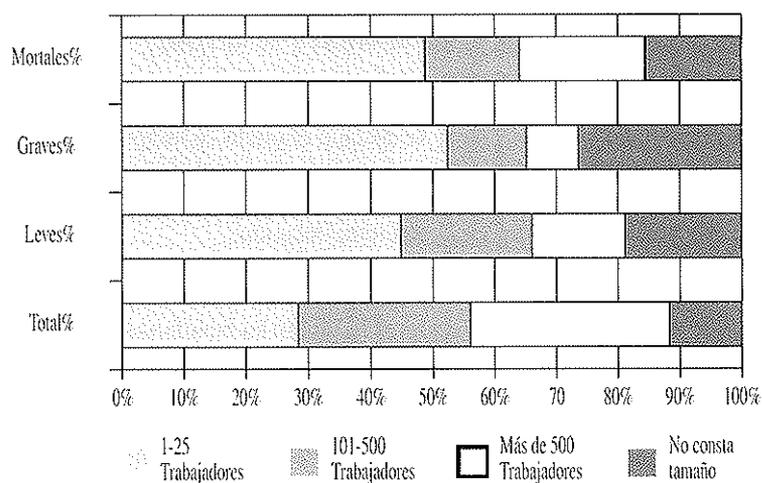
	Total%	Leves%	Graves%	Mortales%
<i>Edad Trabajador</i>				
16-24 años	22.5	22.6	16.3	10.6
25 en adelante	77.5	77.4	83.7	89.4

Concluimos diciendo que a nuestro entender, los rasgos característicos de Andalucía influirán sin lugar a dudas en la Seguridad e Higiene en el Trabajo y en las medidas preventivas que se tomen, así como la conducta y conciencia que adopten los recursos humanos en las relaciones laborales.

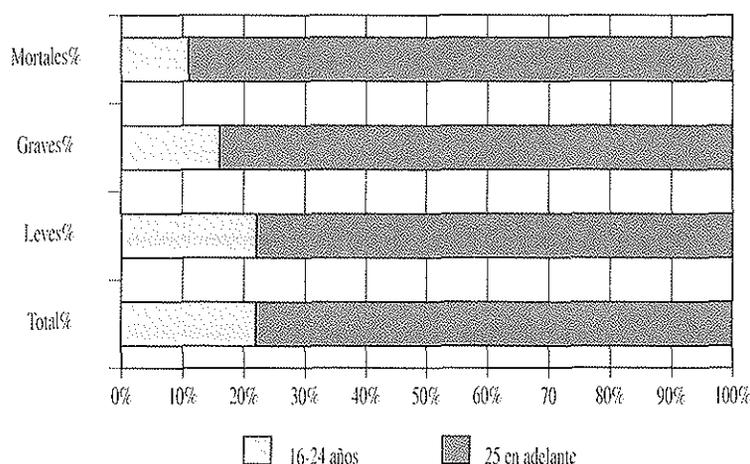
Peso de los tipos de accidentes por su gravedad con respecto al tipo de contrato en 1992



Peso de los tipos de accidentes por su gravedad con respecto al tamaño de la empresa en 1992



Peso de los tipos de accidentes por su gravedad con respecto a la edad del accidentado en 1992



8.3. Cumplimiento de las Obligaciones Empresariales

La Confederación de Empresarios de Andalucía tiene, en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo, unos objetivos:

- Mejorar los métodos y medios de trabajo.
- Promover el nivel de Seguridad adecuados.
- Contribuir al conocimiento de los problemas de Seguridad y de las técnicas para resolverlos.
- Mejorar la salud y bienestar laboral.
- Comprometer a todos para la consecución de los objetivos de Seguridad e Higiene.
- Prevenir riesgos profesionales.
- Mejorar la formación.
- Aumentar la eficacia de los Comités de Seguridad e Higiene.
- Concienciación de que la Seguridad es una inversión y no un coste.

No obstante, es un hecho que estos objetivos no se ven cumplidos en la práctica por parte del empresario ya que, en unas recientes jornadas técnicas se destacó el grado de incumplimiento que muestran nuestros empresarios, hacia sus principales obligaciones en materia de Seguridad e Higiene. Conviene resaltar, y así lo pone de manifiesto la Unión Europea que las PYMES no siempre poseen los conocimientos técnicos en materia de prevención. Todo ello se observa en la siguiente relación:

- Efectuar reconocimientos médicos a los trabajadores: una de cada tres empresas no facilita este derecho, mientras que uno de cada tres trabajadores nunca se ha beneficiado de un reconocimiento médico. Además, sólo la mitad de los trabajadores tiene acceso a un reconocimiento cada año.
- Organizar Servicios Médicos de Empresa (propios o mancomunados): De las empresas que cuentan entre 100 y 500 trabajadores, incumplen esta norma el 15% y a su vez, los que tienen más de 500 trabajadores en un 9%.

- Constitución de Comités de Seguridad e Higiene o designación del Vigilante de Seguridad: Esta obligación se incumple por el 25% de las empresas que tienen contratadas entre 100 y 500 trabajadores y las que superan esta cifra un 16%. Tan solo uno de cada 5 trabajadores de empresas con menos de 100 confirma que existe Vigilante de Seguridad en su centro de trabajo.
- Adopción de una organización preventiva: En el 42% de las empresas con trabajadores entre 100 y 500 no hay ninguna persona asignada para realizar labores específicas de Seguridad e Higiene, y en empresas de tamaño laboral superior, en un 23%. En volumen global, el número de empresas que cuenta con una persona dedicada a la protección de la Salud y la Seguridad no llega al 33%.

Estos datos, unidos a la tradicional escasez de sensibilidad de las empresas andaluzas con respecto al problema de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y la benevolencia de la Administración con aquellas que incumplen las normas, hacen temer que cualquier reforma de las normas en este aspecto no tenga efectos destacados. Por su parte, el marco europeo no favorece una homogeneización de las normativas de los países miembros. Cabe destacar, que los representantes sindicales reaccionan en aquellos casos en que son espectaculares o después de que desgraciadamente ha ocurrido una tragedia.

Como conclusión, debemos afirmar que, a pesar de cualquier medida impositiva, la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales deben partir de las personas más afectadas. Así, los empresarios deberán fijarse en los resultados tan negativos que pueda provocar una baja para su empresa, tanto a nivel económico -reforzados por los tipos impositivos a la Seguridad Social- como sociales -las bajas por enfermedad profesional o accidentes crea un malestar entre los trabajadores y la sociedad que rodea a la empresa-. Los trabajadores deberán esforzarse en conocer cada puesto de trabajo, los peligros, si los hubiesen, ya que, su salud es importante para él mismo como para su familia y el conjunto de trabajadores de su empresa. Las organizaciones empresariales y sindicatos deberán esforzarse en un camino lógico y de mejora continua y escalonada en los niveles de prevención, poniendo todos sus medios para lograr un entendimiento en este aspecto ya que el mismo influirá en todos aquellos que deban acordarse entre trabajadores y empresarios. A su vez la administración deberá realizar funciones informativas, de asesoría, de auditoría, y, en último caso, sancionadora, no solo dirigidas al empresario, sino a los trabajadores. Así mismo, debe realizar esta labor, sin esperar que ser consultada para ello.

8.4. Clima Social y Condiciones de Trabajo

Debemos referirnos ahora a las Condiciones de Trabajo, esto es, a todo lo que rodea al trabajador en su puesto de trabajo. Es dentro de dichas condiciones donde nos encontramos con el clima social o clima de empresa, elemento fundamental que debe ser cuidado, ya que un clima social adverso constituye un riesgo para la salud mental o social de los trabajadores, pues puede producir fatiga mental, insatisfacción...

El clima social de una empresa puede mejorarse a través de su organización, mediante el estudio y mejora de determinadas condiciones de trabajo, tales como los tiempos de trabajo, los ritmos, el estilo de mando, el salario, la promoción, la creatividad, la responsabilidad, la participación, la autonomía, la aplicación de tareas, etc....

¿Cómo podríamos mejorar el clima laboral de la empresa? La crisis económica, que azota a toda Europa en este decenio, trae consigo graves consecuencias que al final siempre acaban incidiendo en la vida del ciudadano de a pie. Uno de los recursos más utilizados por los empresarios para tratar de sobrevivir a la crisis, es el de disminuir el número de empleados, con lo que se ahorra una cantidad considerable de dinero, no solo en salarios, sino también por las aportaciones a la Seguridad Social. Desde el punto de vista económico el objetivo es mejorar cuentas, manteniendo una productividad alta.

Muchas empresas piensan en estos meses en la posibilidad de reducir plantilla, con lo que el ambiente que se crea entre los trabajadores suele ser de incertidumbre y falta de estímulos en el trabajo, lo que hace reducir notablemente el rendimiento. Así pues, el efecto buscado de una mejora de la productividad se vuelve en contra de la idea inicial.

Las empresas líderes serán aquellas que hayan conseguido convertir a sus trabajadores en personal de alto rendimiento. Para conseguir este objetivo y lograr sobreponerse a un pésimo clima de trabajo hay que partir de un punto base: darle al factor humano de la empresa una atención especial, por encima de otros aspectos como la tecnología o la imagen, principales puntos de referencia en su orden de prioridad actual.

El secreto parece estar en encontrar la fórmula más eficaz de tratar a los recursos humanos y de esta forma evitar que factores internos y externos, estos últimos producidos por la crisis, hagan mella en el rendimiento laboral.

Aumentar la confianza y permitir que los trabajadores se sientan piezas importantes dentro de la maquinaria empresarial, es una de las bases para que las organizaciones funcionen correctamente. Es cierto también que estos cambios de actitud han de ser lentos y continuos siguiendo unos pasos perfectamente estructurados.

Existen dos tipos de factores que influyen o repercuten en el ambiente social:

- Factores Esenciales: Son aquellos que influyen tanto positiva como negativamente. Entre ellos destacan aspectos como la estructura organizativa de la empresa, el tipo de liderazgo ejercido por la dirección, el nivel tecnológico, la distribución de responsabilidades, la política de ascensos o la fluidez de comunicación interna, tanto horizontal como vertical.
- Factores Secundarios: Son aquellos cuya falta afectan negativamente al clima de trabajo pero que, por el contrario, su incremento lo mejora. Se encuentran entre estos, la retribución económica, la instalación, la Seguridad, la limpieza y los servicios sociales.

Aunque los factores que inciden en el clima de trabajo suelen ser comunes a la mayoría de las estructuras empresariales, pueden existir factores específicos derivados de las actividades de las empresas, como pueden ser un alto nivel de riesgo, la necesidad de una extrema confidencialidad o una especial ubicación geográfica. Cada uno de estos casos necesitaría un tratamiento especial para establecer un óptimo clima laboral.

Intentar modificar un clima de trabajo y no culminar el proceso, puede llegar a provocar conflictos laborales poco recomendables.

Como es de todos conocido, la ciencia y la investigación tecnológica en materia de Seguridad han tenido un desarrollo muy importante. En materia de riesgos, son muchos los que se han estudiado, y se han obtenido estrategias de control y prevención con un gran porcentaje de eficacia. Y sin embargo, las condiciones de trabajo se mejoran muy lentamente, y así, millares de trabajadores tienen que abandonar su vida laboral forzosamente por estar afectados por toxinas, ruidos o sobreesfuerzo físico. Lo que queremos resaltar es la contradicción que existe entre el avance teórico científico y la escasa mejora de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, el ambiente de trabajo se transforma al ritmo de las nuevas tecnologías. Este ambiente es distinto a lo largo de las diversas modas de producción y siempre ha comprometido históricamente la Salud de los trabajadores.

Relacionando el concepto de ambiente de trabajo con el de factor de riesgo, podemos definir el primero como el conjunto de factores de riesgos presentes en el puesto de trabajo, que condicionan la salud psicofísica del trabajador. Debemos destacar que las condiciones nocivas que generan los ambientes de trabajo pueden salir al exterior contaminando el medio ambiente, actuando así sobre la salud de la población en general.

Así pues el trabajador soporta una doble agresión, la del medio ambiente laboral y la del medio ambiente general; y por otra parte, los factores de riesgos para la salud, generados en el ambiente laboral, se extienden al resto de la población.

8.5. Cultura de la Seguridad

La cultura de la Seguridad la definiríamos como la toma de conciencia por parte del empresariado para que éste ponga las máximas medidas de Seguridad a disposición de trabajadores y que éstos las utilicen.

Esto nos lleva a pensar que algo falla y debido a la inexistencia de una conciencia por parte de la Sociedad de la necesidad de poner a disposición de los trabajadores las condiciones que la ley marca.

El empleo de las medidas de Seguridad en un puesto de trabajo debe ser un fenómeno natural en el entorno laboral de la empresa. Si se ponen o no a disposición tales medidas, si son un estorbo para la libertad de movimientos, etc..., son impedimentos que no deben ser tenidos en consideración ante la importancia de la prevención.

A pesar del avance producido en la accidentalidad laboral, las cifras reflejadas en las últimas estadísticas sobre accidentes laborales nos llevan a pensar que algo falla. En la medida en que la cultura de la Seguridad se convierta en un elemento más de la tarea diariamente realizada se producirá un decremento considerable de los accidentes de trabajo. A pesar de todo, es inevitable observar que en todas las actividades profesionales está latente un grado mayor o menor de riesgo dependiente de las características de ese ejercicio laboral concreto.

Existe un importante conjunto de instrumentos legales, cuyo principal objetivo es la reducción del factor riesgo en el trabajador. Estas medidas legales se usan permanentemente. Lo importante será que el concepto de Seguridad sea algo integral, sea una forma de estar en el trabajo, de tal forma que cuanto más óptimas sean las condiciones de realización del mismo, mayor será el rendimiento del trabajador y mejor será su salud.

La incidencia más importante en relación a la prevención de riesgos es que va a suponer un incremento de la Seguridad en el Trabajo, que provocará a su vez un cambio importante en los niveles de productividad. A menor riesgo, mayor Seguridad, a mayor Seguridad, mayor rendimiento. Y es que “la Seguridad se paga por sí misma” y además que con una aplicación técnicamente razonable de precios, la Seguridad planificada es infinitamente más barata y rentable, técnica y socialmente, que la Seguridad improvisada.

9. Problemática Actual de la Seguridad e Higiene en el Trabajo

9.1. Introducción: El deber de Seguridad e Higiene

Para que una política de prevención sea eficaz es necesario un soporte legislativo adecuado, una vigilancia adecuada y una colaboración de todas las partes implicadas. Para ello imprescindible que al mismo tiempo se optimicen las condiciones de trabajo (o clima social del trabajo), que deben existir en la empresa, ya que de lo contrario se crea un clima adverso que puede repercutir en un riesgo para la salud del trabajador.

En el desarrollo de la actividad laboral, los trabajadores se encuentran expuestos continuamente a una serie de graves riesgos para la salud. Las normas relativas a los riesgos profesionales constituyen una de las manifestaciones históricas de la intervención del Estado en materia laboral. Estas normas han venido a establecer progresivamente la implicación compleja del Estado, de la Empresa y de los propios Trabajadores, en la protección de la salud de estos últimos a través de la prevención de los riesgos y la posterior reparación de los siniestros que se produzcan. Tan solo la política de prevención, es, la que con mayor propiedad, puede denominarse de protección en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Como ha quedado expuesto, el modelo normativo en materia de Seguridad e Higiene es complejo y se basa, en gran medida en la actuación y cumplimiento por parte del Estado, empresarios y trabajadores, de las obligaciones que le son propias en la materia. Podemos afirmar coincidiendo con la mayoría de la doctrina, que existen dos aspectos que destacan dentro de la Seguridad e Higiene: una visión privada, como obligación del empresario hacia el trabajador; una visión pública, por parte del Estado hacia la salud del trabajador. Este último deberá, a su vez, respetar y cumplir las normas que le incumben en esta materia.

9.2. Repercusiones de los Riesgos Laborales

9.2.1. Costes de la Inseguridad

Según la Unión Europea, cada año se abonan miles de millones de Ecus en concepto de indemnizaciones. Este es el importe global pagado anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A esta suma se deben añadir los costes indirectos, cuyo importe total es imposible de calcular, que incluyen los costes salariales como consecuencia del tiempo perdido, del aumento de los gastos de gestión de personal, de los daños personales, etc...

Son costes de la inseguridad:

- Costes salariales: Se trata de costes debidos al tiempo perdido por la víctima, por sus compañeros que interrumpieron el trabajo, por el personal médico, por el personal técnico encargado de reparar el equipo dañado, etc ...
- Costes debidos al aumento de gastos de gestión de personal: Incluyen los gastos debidos a la contratación de un sustituto temporal o definitivo, a los salarios complementarios pagados a la víctima, además de las prestaciones pagadas por el seguro, a las horas suplementarias pagadas a los compañeros de la víctima para recuperar el tiempo perdido y a la formación dispensada al sustituto o sustitutos.
- Costes materiales: Dichos costes incluyen la reparación o sustitución del equipo dañado, el aumento de las primas de seguros en concepto de rotura de material, etc...
- Otros gastos, tales como peritales, honorarios de abogados y sanciones.

A nivel nacional, los costes que se produjeron en el año 1991 por causa de accidentes y enfermedades laborales son muy cuantiosos como se observará a continuación:

Número de accidentes y enfermedades profesionales	1,2 millones
Costes por gastos sanitarios	321.000 millones de ptas.
Costes por pensiones de invalidez	120.000 millones de ptas.
Costes por pensiones de viudedad	75.000 millones de ptas.
Costes por pensiones de orfandad	15.000 millones de ptas.
Costes por nuevas pensiones de invalidez al año	7.000 millones de ptas.
Costes totales	1,35 billones de ptas.

Respecto al mismo período, se produjeron en España 610.519 accidentes laborales entre mortales, graves y leves, distribuidos en el cuadro que se adjunta en los distintos sectores donde se produjeron los mismos.

Sector	Leves	Graves	Mortales	Total
Agrario	28.602	752	134	29.488
Industria	275.717	3.807	320	279.844
Construcción	125.956	2.465	285	128.706
Servicios	168.885	3.199	397	172.481
Total	599.160	10.223	1.136	610.519

Es significativo que desde el año 1986, el número de accidentes con resultado de muerte sigue aumentando año por año.

Año	Def.	ppm	Pers.Acc.	%	Pobl.act.	Pers.oc.
82	1118	96	521.376	4,5	13.655.000	11.555.000
83	957	83	491.666	4,2	13.809.000	11.490.000
84	1.074	96	446.065	4	13.870.000	11.165.000
85	1.149	104	447.760	4	13.938.000	11.027.000
86	1.102	98	471.449	4,2	14.147.000	11.236.000
87	1.182	106	530.946	4,7	14.678.000	11.130.000
88	1.288	110	579.032	4,9	14.972.000	11.709.000
89	1.450	118	651.576	5,3	15.160.000	12.194.000

También es significativo el crecimiento en porcentaje e incidentes por millón (ppm) de las personas accidentadas y muertas en accidentes con respecto a la población ocupada.

Pero, en 1991 el número de accidentes con resultado de muerte se redujo a 1.136 con una disminución a nivel regional, como se muestra en la siguiente tabla:

Comunidad Autónoma	% de disminución *
Cataluña	23,9
Andalucía	23,4
Madrid	21,8
Galicia	20,9

*: Estos datos son porcentuales con respecto al total.

Las cifras anteriormente mostradas siguen una trayectoria ascendente y además, representan un volumen considerable con respecto a los accidentes acontecidos en la Unión Europea. En 1992, de las cerca de 8.000 muertes ocurridas en la Europa Comunitaria aproximadamente 1.500 fueron registradas en nuestro país, representando un 18,75% del total de la Unión Europea

Esta afirmación se ampliamente fundamentada con la siguiente cifra que se apunta y que denota un notable incremento de la siniestralidad laboral. En el primer trimestre de 1993 ha perdido la vida en accidentes de trabajo 409 personas, representando un incremento del 1,3% respecto al mismo período del año anterior.

9.2.2. Incidencia en los Distintos Sectores

En el ámbito de la Unión Europea, se observa que en determinados sectores existe un porcentaje de siniestros laborales muy superior al resto. Nos referimos a los sectores de la construcción, pesca y agricultura el industrial.

Distribución por sectores en la Unión Europea en 1988

Sector	Muertes%	Personas. Activas%	Personas Ocupadas%
Servicios Públicos	7,57	11,81	27,55
Banca, seguros	1,21	0,67	9,16
Transportes., comunicaciones.	11,90	5,85	5,13
Comercio, restaurantes., hoteles	6,82	7,09	15,13
Construcción	24,28	17,17	8,14
Electricidad, agua, gas	1,41	0,82	3,27
Industria manufacturera	20,03	36,92	23,36
Industria extractiva	6,12	2,19	0,82
Agricultura, silv., pesca	20,66	17,47	7,43

Realizaremos a continuación un análisis de los sectores, que a la vista de los datos antes expresados, se consideran como sectores de alto potencial de riesgo laboral:

- *Construcción:*

Existe un total de 9,5 millones de trabajadores en el sector de la construcción, esencialmente en pequeñas y medianas empresas.

En 1988 se produjeron aproximadamente en la Unión Europea unos 750.000 accidentes con un total de 1.413 muertes. Así, el sector de la construcción representa un 15% del total de los accidentes de trabajo y un 30% del total de los accidentes mortales del sector de la construcción.

Además, la tasa de frecuencia y gravedad de los accidentes está aumentando actualmente en este sector. El coste de los accidentes representa más de un 3% del volumen de negocios del sector, aproximadamente unos 15.000 millones de Ecus en 1987.

¿Cuáles son las causas principales de los accidentes? A pesar de que la mayor parte de los accidentes ocurren en el emplazamiento de las obras, dos tercios de los accidentes se deben a acontecimientos anteriores a dicho trabajo, en relación con la concepción o con la organización de las obras. En concreto, la presencia de trabajadores de diferentes empresas, es una causa frecuente de accidentes.

• *Agricultura:*

Se dedican a esta actividad unos 10 millones de ciudadanos europeos. Las cifras del año 1988 reflejan que hubo 18 millones de lesiones, unas 100.000 indemnizaciones y unos 3.600 accidentes mortales.

La mayor parte de los accidentes de trabajo en la agricultura tienen lugar en los corrales y edificios agrícolas, donde se registran más de la mitad de los accidentes de trabajo. En muchos casos, estos accidentes afectan a las mujeres, a las personas de la tercera edad y a los hijos de los agricultores.

• *Pesca:*

De los 2 millones de personas que se dedican profesionalmente a la pesca en el mundo, más de 300.000 son pescadores en nuestra Unión Europea.

Este sector figura a la cabeza en cuanto a riesgo debido a que es en él donde la frecuencia de accidentes mortales más elevada, ya que la probabilidad de que un pescador fallezca en el mar es aproximadamente un 10%, y la de sufrir como mínimo un accidente grave de trabajo es de un 50%.

Las causas principales de accidentes en este sector son: la inseguridad del lugar de trabajo; la presión ejercida sobre la resistencia física y psíquica (80 horas de trabajo por persona y semana); horarios regidos por la mar y la pesca; Higiene precaria; alojamiento en el lugar de trabajo; riesgos de enfermedades peligrosas agravadas por una plataforma móvil; aislamiento médico y dificultades para la asistencia sanitaria de las víctimas.

• *Industria:*

Según se refleja en el cuadro de distribución por sectores anteriormente expuesto, el porcentaje de riesgos laborales en el sector industrial es muy elevado, ya que con una población europea ocupada en este sector del 23,36% existe un 36,92% de personas accidentadas y un 20,03 de accidentes con resultado de muerte.

Las causas que provocan en este sector los accidentes profesionales son múltiples, siendo algunas veces causas específicas, determinadas por las especiales características de la actividad que desarrolle la empresa. Es cierto también que gran parte de los accidentes que se producen ocurren durante acciones simples y rutinarias.

En nuestro país el índice de siniestralidad es bastante alto en el sector industrial. En el año 1992 encabezaba la lista de sectores con el mayor número de accidentes seguido en segundo lugar por el sector servicios, construcción y por último el agrario.

9.3. Análisis Cronológico/Comparativo de los Riesgos Laborales en Andalucía y en la Provincia de Cádiz

9.3.1 Andalucía

El índice de siniestros que se producen anualmente en la Comunidad Autónoma Andaluza sigue la trayectoria trazada con anterioridad en el ámbito nacional, si bien, es en esta región donde dichos índices se encuentran más elevados como se pondrá de manifiesto a continuación.

Andalucía es una de las regiones menos desarrolladas dentro de la Europa comunitaria, factor que puede incidir en que sea considerada en 1993 como la primera de España y de la Unión Europea con mayor número de accidentes profesionales.

Profundizando aun más en el tema y para que sirva de reflexión apuntamos los siguientes datos: En el primer trimestre de 1993 se registraron 55 muertes, 600 accidentes graves y 19.727 accidentes leves en Andalucía.

Es cierto que no en todos los sectores de la región se producen los siniestros en igual medida. Por ello, pasamos a analizar los mismos en nuestra comunidad, pero comparativamente por sectores.

- Variación de ind. de incidencia en accidentes laboral en 1993 por sectores en Andalucía con respecto a 1992

Sector	%	Relación 92/923
Servicios	-7,56	decremento
Agricultura y Pesca	2,01	incremento
Industria	-6,46	decremento
Construcción	-15,90	decremento

- Accidentes de trabajo con resultado de muerte en 1993 por sectores

Sector	Muertes
Servicios	55
Agricultura y Pesca	22
Industria	30
Construcción	24
Total	131

- Índices máximos y mínimos de siniestros laborales por sectores y provincias en 1992 en Andalucía

Sector	Máximo (provincia.- %)	Mínimo (provincia. - %)
Agricultura y Pesca	Huelva - 9,9	Almería - 1,4
Industria	Huelva - 13,2	Málaga - 7
Construcción	Sevilla - 12,3	Huelva - 9,2
Servicios	Sevilla - 3,5	Cádiz - 2

El porcentaje refleja el número de siniestros laborales por cada 100 trabajadores ocupados.

9.3.2. Provincia de Cádiz

Cádiz es una de las provincias andaluzas con uno de los índices de riesgo profesional más alto.

Es conveniente realizar una aproximación a este hecho mediante el análisis evolutivo-cronológico de los accidentes y enfermedades profesionales en la provincia de Cádiz.

En el año 1991 se produjeron 33 accidentes de trabajo con resultado de muerte, de los cuales se produjeron 24 dentro del centro de trabajo y 9 "in itinere". En este mismo año y tan solo para el primer trimestre se produjeron 7.418 accidentes de trabajo con baja.

Por otra parte, el costo social que se produjo en el período 1983-1991 fue aproximadamente de 2.500 declaraciones de invalidez, 890 declaraciones de viudedad y 3.000 declaraciones de orfandad.

La provincia de Cádiz es la única que en 1992 ha visto aumentado el número de accidentes de trabajo en un 4,77%. Hay un dato lo suficientemente explicativo de este hecho: en sólo durante los siete primeros meses se produjeron en Cádiz 9.232 accidentes de trabajo con baja, lo que representa un aumento aproximado del 11% con respecto al mismo período del ejercicio anterior.

Por sectores, el índice de incidencias acontecidos en 1993 en la provincia de Cádiz fue el siguiente:

Sector	I.I.
Industria	10,40
Agricultura y Pesca	4,87
Construcción	8,72
Servicios	2,81

En 1992 se produjeron 31 muertes a causa de accidentes de trabajo, incrementándose en 7 muertes, lo que representa un espectacular aumento del 29%.

A continuación se expone una relación de los accidentes mortales y graves ocurridos en 1992 y los agentes causantes de dichos siniestros.

Accidentes mortales en la provincia de Cádiz en 1992

Mes	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Ene.		1	1						2
Feb.	1	1	1						3
Mar.	2	1	1						4
Abr.				2	1				3
May.									0
Jun.			2						2
Jul.									0
Ago.	3	1	1			4			9
Sep.	1	1	1		1	5	1	1	11
Oct.	2	2							4
Nov.	1								1
Dic.		1	1						2
Total.	10	8	8	2	2	5	5	1	41

1: In itinere

2: Patología no traumática

3: Circulación

4: Desprendimiento de Tierra

5: Desaparecido en el Mar

6: Incendio Forestal

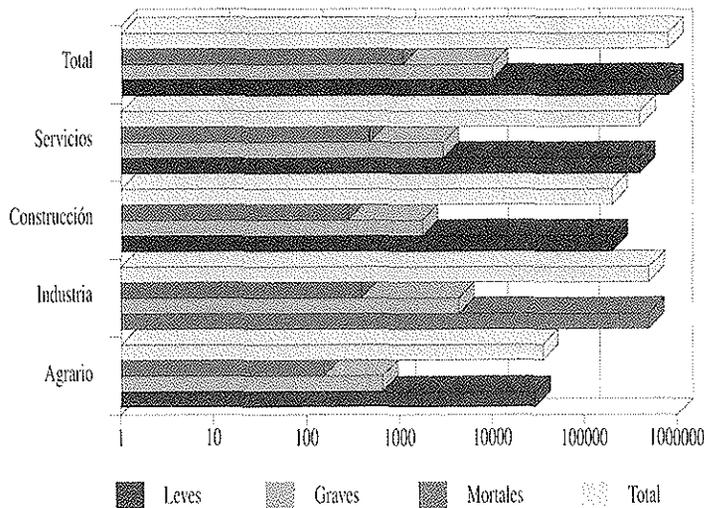
7: Caída distinto nivel

8: Contactos eléctricos

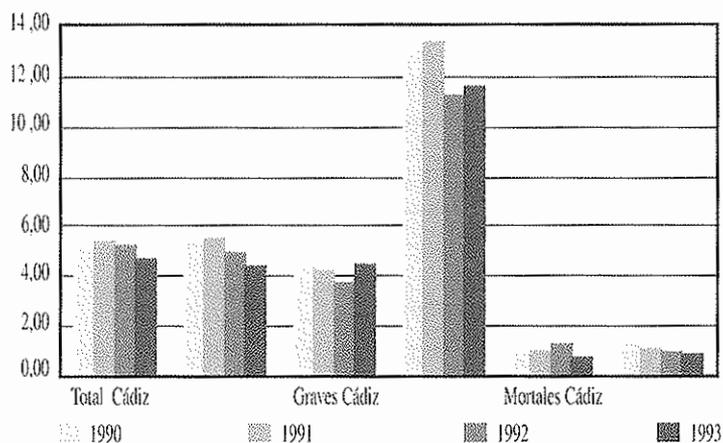
Desglose de accidentes graves y mortales por agente causante en la provincia de Cádiz en 1992

Agente	Graves	Mortales
Caída de personas a distinto nivel	20	5
Caídas de personas al mismo nivel	3	
Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento	3	2
Caídas de objeto en manipulación	4	
Choques contra objetos inmóviles	3	
Choques contra objetos móviles	3	
Golpes por objetos o herramientas	7	
Proyección de fragmentos o partículas	4	
Atrapamientos por o entre objetos	13	
Atrapamientos por vuelco de máquinas, tractores, ...	5	1
Contactos térmicos	2	
Exposición a contactos eléctricos	1	
Incendios		5
Accidentes causados por seres vivos	2	
Atropello o golpes con vehículos	11	8
Desaparecidos en el mar		2
Patología no traumática, infartos, derrames cerebrales	13	8
Total	94	31
Accidentes In itinere	23	10

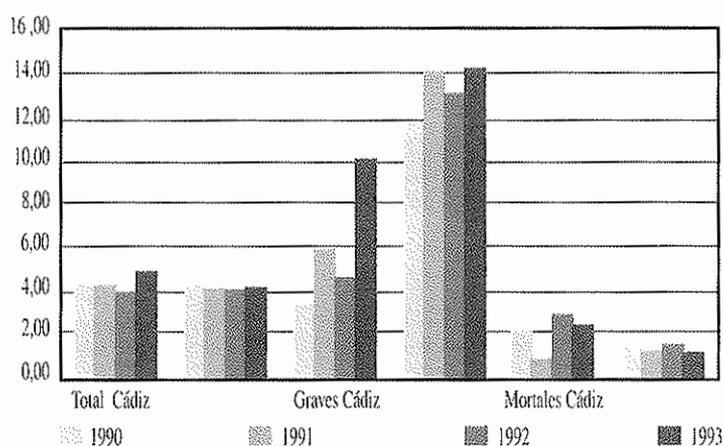
Distribución de accidentes en España en 1992 por sector y gravedad



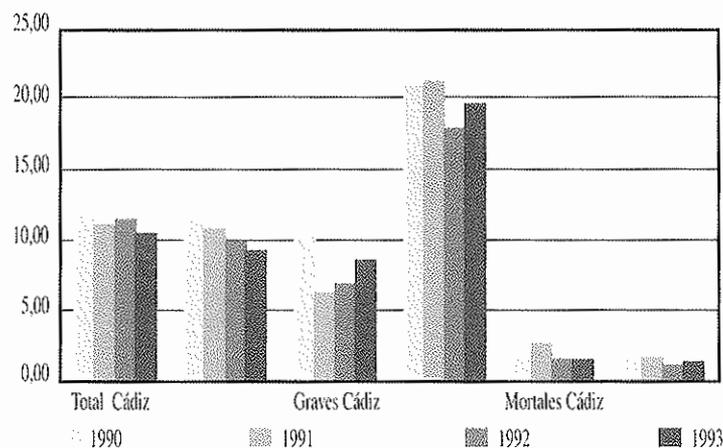
Evolución de Índice de incidencia en Cádiz y Andalucía en el periodo 90-94



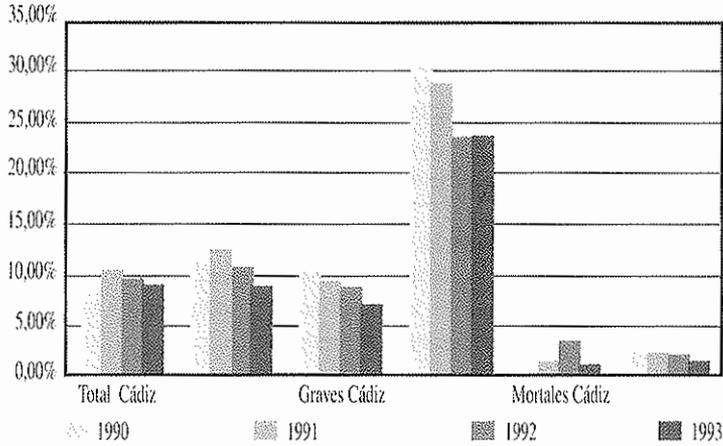
Evolución de Índice de incidencia en Cádiz y Andalucía en el periodo 90-94 en Agricultura y Pesca



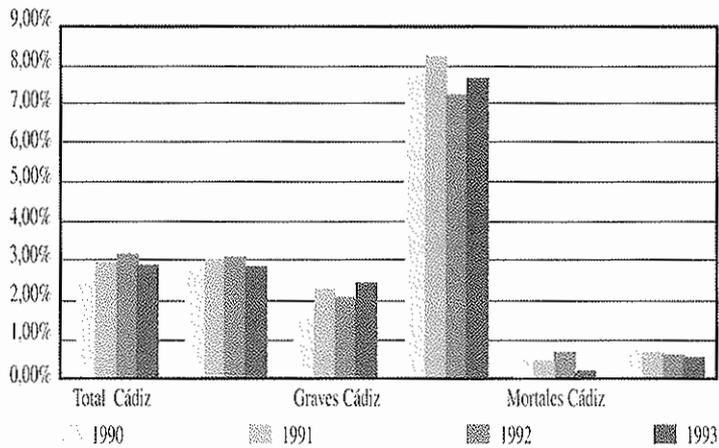
Evolución de Índice de incidencia en Cádiz y Andalucía en el periodo 90-94 en Industria



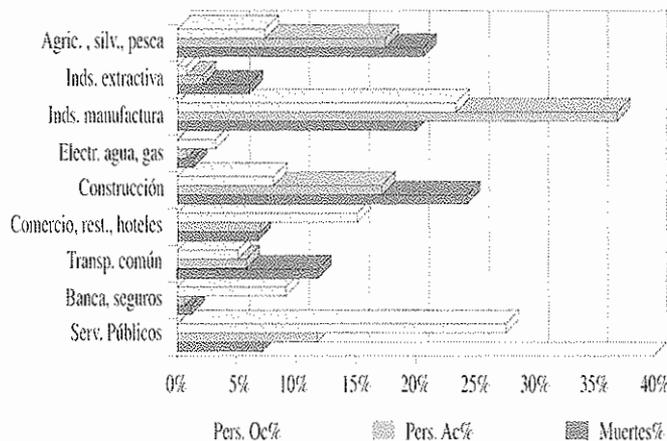
Evolución de Índice de incidencia en Cádiz y Andalucía en el período 90-94 en Construcción



Evolución de Índice de incidencia en Cádiz y Andalucía en el período 90-94 en Servicios



Distribución por sectores en Europa en 1988



9.4. Valoración Final: Necesidad de una Política de Cambio en el Trabajo

Los datos estadísticos expuestos anteriormente ponen de manifiesto el elevado coste humano y social de los accidentes y enfermedades producidos por el trabajo.

Un sondeo realizado por Eurobarómetro en 1991 entre una muestra de 12.500 personas, destacaba lo siguiente: un 84% de los trabajadores europeos consideraban entre frecuente y muy frecuente las enfermedades y accidentes profesionales en su país; un 42% de los trabajadores en activo opina que su trabajo afecta o podría afectara su salud; un 40% piensa que su trabajo supone un riesgo de accidente; y una cuarta parte de los encuestados opina que los riesgos son elevados.

Por todo ello, se impone sin más demora una política de cambio en el trabajo. El principio fundamental de esta transformación consiste en hacer de la organización en el trabajo una variable de acción específica que permita a la vez mejorar la eficacia de las empresas, la salud de los trabajadores, las condiciones y clima en el trabajo y las perspectivas profesionales de los mismos.

Esta orientación se fundamenta en una doble comprobación:

- La eficacia de las empresas reside cada vez más en la búsqueda de una mejor adecuación entre las medidas técnicas y los recursos humanos. Por esta razón, ocupa un lugar central en el desarrollo de los resultados económicos, el establecimiento de una organización laboral que responda a los retos de la empresa.
- La situación de los trabajadores depende, por una parte, de la reducción de los efectos negativos del trabajo sobre la salud y la exclusión de los riesgos, y por otra parte, de las posibilidades de evolución profesional y de desarrollo de sus cualificaciones.

Pero, esa nueva política, ¿Cómo o de qué manera empezaría a dibujarse en el mapa empresarial? El principio de toda actividad encaminada a la búsqueda de unos niveles óptimos de prevención, como ya se ha expuesto con anterioridad, pasa por la formación como punto clave para conseguir que la Seguridad llegue a su cota máxima. El reciclaje es esencial y la formación debe ser interna y facilitada a los trabajadores por su superior más cercano. El coste de la formación, debe así, mismo considerarse por la empresa como un coste productivo más.

9.5. Fuentes de Trabajo

En este apartado que hemos desarrollado sobre la problemática actual de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, se exponen una serie de datos estadísticos que fundamentan las conclusiones tomadas sobre los mismos.

Dichos datos han sido tomados de diversas publicaciones, tanto oficiales como periodísticos, que han sido la fuente de trabajo fundamental a la hora de poder desarrollar adecuadamente el tema en cuestión. Si bien es cierto que el grupo ha tenido en cuenta otro tipo de fuentes, las que se indican en el apartado de Bibliografía.

10. Modelo Multidisciplinar Alternativo

10.1. Introducción: Objetivos

Debido a la alta representatividad de las Sociedades Cooperativas, tanto en el Municipio de Olvera como en la Comunidad Autónoma Andaluza, hemos considerado conveniente circunscribir nuestro modelo alternativo multidisciplinar a este tipo de Sociedades, con el objetivo de que sea lo más operativo posible. Ello no es óbice para que los resultados de nuestra investigación se puedan extrapolar a Sociedades Cooperativas de otras regiones.

La principal deficiencia detectada en el modelo organizativo actual de las Sociedades Cooperativas del Municipio de Olvera, respecto al objeto de nuestra investigación, es la ausencia de un motor que impulse y promueva, tanto a nivel externo como interno, la prevención de riesgos laborales en el seno de las mismas. En este sentido, la figura del Vigilante de Seguridad tiene escasa operatividad dentro de la Sociedad Cooperativa. En la mayoría de las ocasiones, este cargo coincide con un socio que lo asume más como una obligación impuesta por la legislación, que como un medio eficaz de prevención de riesgos laborales.

La segunda deficiencia, ciñéndonos a las Sociedades Cooperativas de trabajo asociado, sería la dualidad existente en la naturaleza jurídica de la figura del socio trabajador (cuestión que repercute para saber si estamos ante una relación laboral, una relación laboral especial, o bien se trata de un trabajador autónomo o por cuenta propia). Se puede afirmar, que el planteamiento actual de esta figura resulta regresivo frente a la anterior legislación, encontrando un gran déficit en cuanto al establecimiento normativo de dicho sujeto. El socio que aporta su personal trabajo es a la vez miembro de la Sociedad Cooperativa y está relacionado con ella por un contrato societario y no por un contrato de trabajo, lo cual da lugar a una figura compleja, de naturaleza mixta, que exige un tratamiento jurídico mixto, todo ello sobre la base de que el Socio trabajador es la figura esencial de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. Esta situación provoca, en multitud de ocasiones, que el Socio trabajador no sea consciente de su posición dentro de la Sociedad Cooperativa, de hecho, se considera generalmente más un "trabajador", con los derechos y obligaciones inherentes a esa condición, que un "cogestor" de la misma, entendiéndose por esto la obligación de desempeñar dentro de la Sociedad Cooperativa labores de gestión, dirección o coordinación y no solo la realización de las tareas y funciones específicas del puesto de trabajo que realice en dicha sociedad.

Debido a que el colectivo interesado en constituir una Sociedad Cooperativa suele carecer totalmente de una cualificación en materia de Seguridad e Higiene, el deficitario asesoramiento e información que reciben provoca que, una vez constituida la cooperativa, los socios carezcan de la formación e información suficiente para poder realizar una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

Por último, la inexistencia de cultura empresarial que se muestre eficaz ante los retos que implica la constitución de una Sociedad Cooperativa, repercute en la deficiente prevención de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y es una trágica consecuencia de la falta de unos conocimientos básicos y de unos principios que ordenen la gestión interna de la misma.

Las principales consecuencias del conjunto de las deficiencias descritas son las siguientes:

- Escasa operatividad de la figura del Vigilante de Seguridad.
- Falta de referencias implícitas y explícitas a los Vigilantes de Seguridad en Estatutos y Órganos Sociales.
- Cooperativas de Trabajo Asociado que se definen legalmente, éstas no se ponen en la práctica.
- Falta de adaptación al espíritu de la normativa Comunitaria, que fomente la participación activa de todos los integrantes de la cooperativa.
- Desconocimiento por parte de los socios cooperativistas de los riesgos laborales, cuadro de accidentes laborales en vigor y las políticas de prevención, así como de la normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Deficiente formación e información, tanto horizontal como vertical, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Escasa cualificación y poco espíritu empresarial de los socios cooperativistas.
- Inexistencia de una cultura orientada hacia la persona.

En conclusión, podemos afirmar que en las Sociedades Cooperativas no se adoptan las medidas indispensables para la prevención de riesgos laborales, al no considerarse necesarias para el correcto funcionamiento de las mismas.

10.2 Modelo Existente en las Sociedades Cooperativas

10.2.1. Introducción

El objetivo perseguido con el análisis del modelo existente en las Sociedades cooperativas no es otro que el de profundizar en diversos aspectos:

- Por un lado, se intenta establecer claramente el modelo de organización que afecta a las Cooperativas en la actualidad.
- Por otro lado, analizar las variables funcionales que es necesario comprender, controlar y desarrollar en los procesos de socialización de las organizaciones empresariales Cooperativas, así como los factores y elementos que configuran y definen la contribución estratégica del factor humano en la organización. Será necesario plantear la necesidad de orientar las políticas de recursos humanos de cara a la integración plena de las personas en la organización, contribuyendo al desarrollo de la misma, al tiempo que incrementa la satisfacción de las personas. Se intentará por todo ello, buscar la coherencia entre criterios de valor, estrategias, cultura organizativa e integración de las personas.

10.2.2. Modelo Organizativo Social

La Sociedad Cooperativa, dotada de personalidad jurídica, necesita valerse de órganos como medio para desplegar su actividad, tanto interna como externa.

La Sociedad Cooperativa se compone de los siguientes Órganos Sociales: Asamblea General, Consejo Rector, Interventores, Comité de Recursos y Director. La organización, sus competencias, sus funciones, etc.

se encuentran extensamente regulados en los artículos 42 y siguientes y 28 y siguientes de la Ley General de Cooperativas y en la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas respectivamente.

- **Asamblea General:** Es el órgano supremo de expresión de la voluntad social, por lo que está autorizado para deliberar y tomar acuerdos sobre los asuntos de la cooperativa. Se compone de los socios y, en su caso, por los asociados, que en total no podrán representar más del veinte por ciento de los votos del total de los correspondientes a los socios. Está presidida por el Presidente del Consejo Rector.

La Asamblea General Ordinaria tiene por objeto principal el examen de la gestión social, la aprobación de las cuentas anuales y el establecimiento de la política general de la cooperativa.

Su acuerdo será preceptivo para asuntos tales como nombramiento y revocación de los miembros del Consejo Rector, distribución de excedentes e imputación de pérdidas, emisión de obligaciones, fusión, disolución, creación de una cooperativa de segundo o ulterior grado, enajenación o cesión de la empresa, etc...

El Consejo Rector convocará la Asamblea General en sesión ordinaria una vez al año, dentro de los seis meses desde el cierre del ejercicio social, para examinar la gestión, aprobar las cuentas y el balance, así como acordar la distribución de excedentes y la imputación de pérdidas. Las restantes sesiones serán extraordinarias, y la convocará el Consejo Rector a petición de un número de socios que represente al menos el diez por ciento del total de los votos, o a solicitud de los Interventores, si así está previsto en los estatutos. Para que la Asamblea General esté validamente constituida, es necesario que estén presentes o representados más de la mitad de los votos sociales en primera convocatoria y, en caso de segunda convocatoria, cuando lo estén al menos un diez por ciento de los mismos.

- **Consejo Rector:** Es el órgano de gobierno, gestión y representación de la Sociedad Cooperativa, con sujeción a la Ley, a los estatutos y a la política general fijada por la Asamblea General.

Sus miembros son elegidos por la Asamblea General. Son socios titulares y suplentes. El desempeño de los puestos en el Consejo es obligatorio, salvo en los casos de justa causa. El número de sus miembros no podrá ser inferior a tres: Presidente, Vicepresidente y Secretario. El Consejo Rector podrá conferir apoderamientos a cualquier persona cuyas facultades representativas se establecerán en la escritura de poder.

- **Interventores de Cuentas:** Tienen la misión de censurar las cuentas anuales antes de presentarlas para su aprobación ante la Asamblea General. Pueden comprobar en cualquier momento toda la documentación de la cooperativa.

La Asamblea General nombrará entre sus socios de uno a tres Interventores de Cuentas por el tiempo que fijen los estatutos, que no podrá ser inferior a un ejercicio económico ni superior a tres.

El cargo de Interventor es incompatible con el de Director o miembro del Consejo Rector.

- **Comité de Recursos:** Puede existir también en las cooperativas de primer grado, si así lo hubieran previsto sus estatutos, un Comité de Recursos, que tramitará y resolverá los recursos contra las sanciones a socios o asociados, acordadas por el Consejo Rector. La composición de este Comité se fijará en los estatutos y estará integrado, al menos, por tres miembros, los cuales elegirán de entre ellos a un Presidente y a un Secretario.
- **Director:** El Consejo Rector podrá nombrar un Director para que se ocupe de los asuntos pertenecientes al giro o tráfico normal de la cooperativa, siguiendo las directrices y bajo la vigilancia del Consejo Rector, al que deberá informar periódicamente de la situación de la sociedad.

10.2.3. Modelo Organizativo Laboral

Para que un modelo organizativo sea óptimo y eficaz, han de tener coherencia todos los elementos que lo forman, ha de procurarse una perfecta interrelación entre:

- Estrategia: Posición de la empresa en el entorno
- Estructura: Idoneidad de la estructura organizativa y grado y claridad de la delimitación de funciones y responsabilidades.
- Sistemas: Procedimientos de información, planificación, recompensas, comunicaciones y control.
- Personas: Tipos de empleados, tanto por sus capacidades como por su comportamiento.
- Cultura: Principios y creencias básicas.

Entendemos que es de vital importancia que profundicemos en este último elemento, ya que si la actividad de la empresa se encamina a alcanzar unos objetivos, unos estados de futuro, ha de existir, explícita o implícitamente una definición de ese futuro que se quiere alcanzar, que de sentido a la toma de decisiones. Es decir, ha de existir una razón de ser, con una filosofía empresarial que la impregne: un proyecto estratégico de empresa, que ha de incluir la cultura o manera de ser colectiva de la empresa.

Esa razón de ser y filosofía empresarial han de regular y orientar los comportamientos de las personas, dotando de identidad su esfuerzo.

El problema es conseguir explicitar una filosofía empresarial como elemento catalizador y coordinador. Pero es necesario, pues es el punto de partida para poder construir una cultura empresarial, que articule la cohesión y adaptación interna de las personas, que son las que han de dar viabilidad a las estrategias generales de la empresa, dotándola, por tanto, de capacidad de adaptación y respuesta al mercado, es decir, haciéndola competitiva.

Una vez definido el estado de futuro que se pretende, con ayuda de la filosofía empresarial, que definen los comportamientos, debe concretarse el estado de futuro mediante el diseño de un planteamiento estratégico, que, teniendo presente las ventajas competitivas propias (cultura empresarial, recursos materiales, recursos humanos, capacidad gerencial) proyecta y determina cuales son las estrategias que han de conducir al futuro.

La viabilidad de una estrategia vendrá dada por la capacidad y viabilidad de cambio o adaptación de la cultura empresarial.

¿Existe la cultura organizativa óptima? No existe tal cultura, por cuanto la misma no es sino el modo relativo de adaptarse la organización a sus necesidades estratégicas; eso si, dentro de la ideología y criterios de valor que la organización, sustenta respecto a los recursos humanos, los clientes, los proveedores, etc.

Por tanto, la base para el análisis y valoración de la bondad de una cultura vendrá dada, en cada momento, por la necesidad de adaptación de la estructura de comportamiento a los planteamientos estratégicos de la empresa, a sus criterios de valor, dotando de coherencia y sentido finalista el esfuerzo, la participación e integración de las personas.

Pero hay que tener en cuenta que la creación o modificación de una cultura ha de hacerse sobre la base de unos patrones o esquemas internos coherentes. A título de ejemplo:

- El dar participación a las personas en el trabajo, como base para un mejor entendimiento del sentido del mismo e integración en la empresa, supone admitir también el que esas mismas personas puedan poner en cuestión los criterios operativos de los sistemas y procedimientos de trabajo.

- La orientación al cliente lleva consigo, en general, la necesidad de crear sentido de trabajo en equipo, por cuanto esa prestación de servicio requiere del concurso de todo.
- A su vez la creación de equipo va a venir condicionada por la medida en que logremos establecer estímulos significativos para el grupo: La información, la participación, la responsabilidad, el reconocimiento, ... al tiempo que contribuye al alcance del objetivo del negocio, produce efectos de cohesión del grupo.
- La dirección por objetivos, supone dar al individuo o al grupo la iniciativa y responsabilidad para orientar óptimamente sus esfuerzos.

¿Cuáles serían las funciones de la cultura? La primera de ellas es la de especificar los objetivos y valores a los que debe dirigirse la organización y la forma de medir sus éxitos o fallos. Además señala las adecuadas relaciones entre los individuos y la organización e indica como ha de controlarse el comportamiento en la organización y los mecanismos de control que son legítimos o ilegítimos. Por ello pondrá de manifiesto las características y cualidades de los miembros de la organización que son valorables o despreciables. Otra función es la formación de los miembros de la organización de manera que posibilite una valoración de los distintos puestos de trabajo. Por último, establecerá adecuadamente los métodos idóneos para tratar el ambiente externo.

Pero después de todo lo expuesto nos preguntaríamos: ¿Cuántos tipos de cultura existen? y ¿Cuáles se dan en las Sociedades cooperativas?

Respecto a la primera interrogante se puede afirmar que básicamente encontramos cuatro tipos de cultura, que evidentemente nunca se dan en estado puro, más bien aparecen culturas mixtas.

- Cultura Autocrática, basada en la centralización de la toma de decisiones. En la misma, encontramos como aspectos relevantes el que se basa en un sistema de recompensa fundamentado en la desconfianza y en la antigüedad. Ello repercute en un retraso de las decisiones, en una paralización y desperdicio de los recursos humanos y en una sensación de “*vigilancia constante*” del trabajador.
- La Cultura Burocrática, centrada fundamentalmente en la normalización o estandarización de las reglas del trabajo de forma excesiva. Es, en definitiva, la plasmación de la cultura anterior. Las deficiencias que arrastra este tipo de cultura son básicamente las mismas del tipo de cultura autocrática.
- Cultura de Resultados, que orienta el trabajo o las tareas necesarias en función de los objetivos de la empresa. Puede generar inseguridad para el trabajador, además de una “*explotación*” de sus condiciones de trabajo.
- La Cultura Personalista, que muestra una atención preferente a las necesidades personales y profesionales del individuo.

Respecto a la segunda interrogante podríamos concluir que, básicamente la cultura empresarial que impera en este tipo de Sociedades Cooperativas sería una cultura orientada hacia la tarea o resultados.

Una de las características más importantes que encontramos en las cooperativas del Municipio de Olvera es que lo que resulta más apreciado es lograr un objetivo establecido, entendiéndose que dicho objetivo puede no ser de contenido económico. En ellas, no se permite que nada se interponga en el camino de la ejecución de la tarea, lo cual acarrea consecuencias graves a nivel de prevención de riesgos profesionales. A pesar de que, los individuos no posean la capacidad o el conocimiento técnico necesario para realizar una tarea, no son formados adecuadamente en ella. Otro punto relevante detectado es el hecho de que si las necesidades personales y las consideraciones sociales amenazan con entorpecer la solución eficaz de un problema, se suprimen en interés, de “*seguir adelante con el trabajo*”. Por otro lado, se duda muy poco en romper las normas y regulaciones si haciéndolo se mejora la realización de la tarea, aunque no se mejore la calidad y el ambiente en el que la misma se desarrolle.

Podemos concluir por tanto que, no es la cultura más idónea para este tipo de organizaciones, las cooperativas, en las que su espíritu democrático debería redundar en un cambio de cultura hacia la personalización. En cuanto a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, ya quedaron expuestas con anterioridad las incidencias detectadas y los problemas que existen al respecto en las Sociedades cooperativas del Municipio de Olvera, afirmando sin lugar a dudas que se producen dichas carencias y defectos a causa del tipo de cultura que impera en la mayoría de las Sociedades cooperativas olverañas.

10.3. Propuesta de un Nuevo Modelo

10.3.1. Cambios en la Organización Social

En la Exposición de Motivos de la L.G.C. 3/87 se afirma que *“aboga también en favor de la reforma del régimen de las Sociedades Cooperativas, la necesidad de perfeccionar los medios jurídicos a disposición de los socios para que el principio de su participación en el gobierno y control de la Sociedad no será una declaración formal sino una realidad en la práctica, sin mengua de la eficacia de la gestión”*.

Se precisa, por todo ello, que existan los instrumentos adecuados que provoquen un clima de participación entre los socios que, al mismo tiempo que fundamenta la esencia misma de este tipo de empresa, obtenga una optimización de todos los recursos con que cuentan las mismas, ya que a la hora del estudio de un grupo, cuyo tamaño pueda variar, es importante tener en cuenta que las personas que lo compongan deben constituir un auténtico grupo, con capacidad de llevar a cabo actividades interrelacionadas cara a la consecución de unos objetivos determinados y que ello requiere la creación de un clima participativo donde la adaptación profesional de cada miembro surja con fluidez y sin limitaciones.

Se expuso con anterioridad, si bien brevemente, la organización que se observa en las Sociedades cooperativas. Por otro lado, también han quedado reflejadas las carencias y deficiencias que este modelo presenta en la práctica, en cuanto a la prevención de riesgos profesionales, y en general, en la materia que nos ocupa: la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pero ¿Por qué no funciona el sistema organizativo actual para la prevención de accidentes profesional?. Las causas de las carencias y deficiencias son múltiples (Como ya han quedado reflejadas), pero a nivel organizativo son dos fundamentalmente: la escasa participación existente en la propia cooperativa para con este tema, y la no existencia de una integración entre los órganos encargados de la vigilancia den la Seguridad e Higiene y los Órganos Sociales de las cooperativas, que provoca la ineficacia de la labor de los primeros.

Ambas causas, que provocan una multitud de consecuencias negativas para la vida de las cooperativas, desaparecerán en la medida en que se logre un acercamiento y comunicación de todos los componentes de la Sociedad y la integración de los recursos humanos hacia la consecución de un único fin, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Para ello, es imprescindible que se produzca una interrelación entre los Órganos Sociales de las cooperativas y los órganos con competencia en materia de Seguridad e Higiene (Comités y Vigilante).

Así, el modelo que expondremos posteriormente, se caracteriza en su naturaleza por:

- Ser un modelo organizativo en el que la participación que se da en el control y prevención de la Seguridad e Higiene, implica una participación y corresponsabilidad de todos los miembros de la Sociedad.
- Dicho modelo es flexible en su actuación.
- Al mismo tiempo permite la integración plena de todos los implicados en materia de Seguridad e Higiene en la organización propia de la cooperativa.

- El marco de responsabilidades está plenamente preestablecido, así como la personificación de las mismas y los sujetos obligados ante una posible depuración.
- Es un modelo que permite la existencia de canales de información adecuados en el seno de la cooperativa, que permite la óptima utilización de los recursos con que cuenta la Sociedad Cooperativa.
- Una de las principales características es la sencillez del modelo a la hora de su aplicación y su fácil adaptabilidad.

De nuevo en la Exposición de Motivos de la L.G.C. 3/87, se expone que *“en la regulación del Consejo Rector, las innovaciones más importantes responden a la exigencia de potenciar cuanto pueda favorecer, directa o indirectamente, la eficacia en la gestión... Otros criterios que han presidido las innovaciones producidas son el incrementar la facultad autorreguladora de la cooperativa y el de perfeccionar los mecanismos de control”*.

El espíritu de la Ley, nos permite creer en un sistema de organización integral distinto al existente en la actualidad, y que implicaría cambios en la eficacia de los órganos existentes en la Sociedad.

Así, el Art. 53.1 de la L.G.C. (36.1 de la L.S.C.A.) afirma que *“el Consejo Rector es el órgano de gobierno gestión y representación de la Sociedad Cooperativa, con sujeción a la Ley, a los Estatutos y a la política general fijada por la Asamblea General. Corresponde al Consejo Rector cuantas facultades no estén reservadas por la Ley o por los Estatutos a los Órganos Sociales...”*.

Llegados a este punto nos preguntamos si la Seguridad e Higiene es una competencia del Consejo Rector y la respuesta sería negativa, ya que esta competencia la tiene el Comité o el Vigilante de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Art.3 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9/3/1971) en función del número de trabajadores existentes en una empresa. Pero ¿Podría asumir el Consejo Rector dicha competencia?. Si, ya que según la Ley, el Consejo Rector gobierna, gestiona y representa la Sociedad tan solo con tres limitaciones competenciales que pasamos a analizar:

- La Ley: al quedar el Consejo Rector limitado a la Ley, implica en el caso que nos ocupa una doble sujeción, por una parte queda sujeto a la L.G.C. 3/87, como Ley Básica de las Sociedades cooperativas y por otra, si entendemos que dicha competencia (Seguridad e Higiene) debe quedar asumida por el Consejo Rector, también estaría sujeto a la legislación sobre control y organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (Art. 3 de la Ordenanza General de 9/3/1971). Este marco permite que el Consejo Rector asuma las competencias de Seguridad e Higiene ya que:

– La L.G.C. en cuanto al tema se remite a la normativa específica (Art. 116 in fine y 118.5 de la L.G.C.).

– La normativa específica en cuanto a Seguridad e Higiene tan solo afirma que, *“en las empresas en que existan 5 o más trabajadores (esta norma obliga por tanto a todo el universo cooperativo, ya que este tipo de Sociedades no puede constituirse con menos de cinco socios), el empresario designará un Vigilante de Seguridad, cuyo nombramiento deberá recaer en el técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber realizado con aprovechamiento algún curso de Seguridad e Higiene en el Trabajo o de socorrismo y, a falta de ellos, en el más preparado en estas materias.”* (Art. 3 de la Ordenanza General del 9/3/1971).

Por todo ello, no existe legalmente ningún tipo de impedimento para que dichas competencias sean asumidas por parte del Consejo Rector en su gobierno, gestión y representación.

- Los Estatutos: *“Por Estatutos Sociales suele entenderse, el documento comprensivo del conjunto de normas articuladas que organizan y desenvuelven tanto el régimen interno de la Sociedad y los derechos de los accionistas, como las relaciones con terceras personas”* (Resolución de la Dirección General de Registro de 21/1/1.946). Además, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 3/2/1.931 se

afirma que *“los Estatutos de las Asociaciones constituyen el alma, la esencia y las características de su personalidad jurídica”*. Se observa, pues, la importancia que tienen dichos Estatutos, tanto para la existencia de la Sociedad Cooperativa, como para su normal desenvolvimiento. No existe ningún impedimento, a nuestro entender, para que las competencias en Seguridad e Higiene en el Trabajo las tome el Consejo Rector, ya que:

– En el Art. 12 de la L.G.C. (que señala el contenido obligatorio, preceptivo o necesario) no se hace referencia a que los aspectos relacionados con la Seguridad e Higiene deban estar incluidos (en su contenido y ni siquiera si atendemos al número 13 de dicho Art. en que se deja abierta una puerta a *“cualquier otra exigencia legal”*).

– Si bien en el Art. 121 de la L.G.C. se obliga a recoger estatutariamente ciertas condiciones de trabajo (jornadas, permisos, ...), en las cooperativas de trabajo asociado, no se hace mención alguna a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, remitiéndose a la legislación específica.

Por tanto, no existe a nivel estatutario ningún obstáculo para la asunción por parte del Consejo Rector de las competencias en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Asamblea General: Será la que fije la política general de la cooperativa y por tanto, sería de todo punto aconsejable que fuese este órgano social uno de los impulsores en la materia que nos ocupa, con fin de que las líneas de decisión en materia de Seguridad e Higiene fuesen tomadas en el seno de un órgano de naturaleza democrática y representativo de la voluntad social. Por otro lado, la Asamblea, al controlar las actuaciones del Consejo Rector delimitaría el marco de responsabilidades de éste en cuanto a prevención de riesgos laborales, al quedar personificada dicha función o competencia en la organización de la Sociedad.

Por tanto, este órgano no se opone a la asunción por parte del Consejo Rector de las competencias en Seguridad e Higiene ya que la Asamblea, sólo está mediatizada por la ley y los estatutos, que, como hemos dejado patente, no se oponen a este cambio competencial-organizativo.

Por último, ya que *“las Sociedades Cooperativas, en cuanto no se opongan a su Ley reguladora, se regirán plenamente por sus Estatutos”* (Sentencia del Tribunal Supremo de 19/10/1979), las competencias en materia de Seguridad e Higiene deben estar comprendidas (al no existir ningún tipo de impedimento legal) en el conjunto de ellas que corresponden al Consejo Rector de la Cooperativa, como órgano gestor de la misma. Con ello se conseguiría que el marco de responsabilidades estuviese plenamente preestablecido en cuanto a las medidas a tomar en materia de prevención de riesgos y Salud laboral, así como la personificación de las mismas en la organización social de estas cooperativas de cara a una eficaz representación de esta competencia hacia el exterior. Por otro lado, conseguiría que en caso de depuración de responsabilidades se abarquen tres niveles: *“a) frente a la cooperativa; b) frente a los socios y asociados; y c) frente a los acreedores...”* (Art. 64.2 de la L.G.C. y 41.1. de la L.S.C.A.).

Si bien ha quedado claro que el tema, por su vital importancia, debe quedar enmarcado dentro del ámbito competencial de la organización social, aún debemos fundamentar por qué debe de ser el Consejo Rector el órgano que asuma dicha función en la Sociedad Cooperativa. Ya el Art. 3 de la Orden de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, decía *“... el empresario designará un Vigilante de Seguridad...”*. En el seno de la cooperativa será la Asamblea General la que tenga, en principio, dicha función por lo cual parece lógico que si es un órgano social, como la Asamblea, la que realizará la elección del Vigilante, sea también la propia organización de la Sociedad Cooperativa la que lleve a cabo dicha función y el control de la misma. Además es también la Asamblea la encargada de la elección de los Consejeros por lo que evidentemente si se produjese la integración mencionada en cuanto a las funciones del Vigilante de Seguridad, ello no representaría una quiebra del procedimiento seguido hasta este momento para la elección, tanto de los Consejeros como del representante en el materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cada órgano en la cooperativa sirve a unos fines, determinados por la Ley o por los Estatutos, y es en el Consejo Rector donde se encuentra el ámbito funcional adecuado para el desempeño de esta competencia.

Adentrándonos un poco más en este punto, es necesario analizar la articulación de esta competencia dentro del Consejo Rector.

Nos parece altamente positivo por parte de la L.G.C., que no se pongan trabas para el buen funcionamiento del Consejo Rector, ya que como se refleja en el Art. 55 de la misma (37.1 L.S.C.A.) *“los Estatutos establecerán la composición del Consejo Rector, cuyo número de miembros titulares, no podrá ser inferior a tres”*.

Por tanto, es obvio que el Consejo Rector podrá constar, según la Ley, de un número superior de Consejeros. En este caso, y una vez expresada anteriormente las causas que motivan a la propia organización a integrar en ella la Seguridad e Higiene, estimamos que la opción idónea para la consecución de este fin, pasaría por la existencia dentro del Consejo Rector de un sujeto que asumiera dichas responsabilidades. Formalmente este sujeto integrado en dicho órgano gestor tendría la consideración de Consejero Responsable en la Prevención de Riesgos Profesionales, y en general de la Seguridad e Higiene de la cooperativa.

Dicho sujeto respondería en su actuación en los tres niveles antes mencionados (Art. 64.2 L.G.C. y 41.1. L.S.C.A.). El Consejero Responsable no tendrá que coincidir en todas las ocasiones con la figura del Vigilante de Seguridad, tan solo se dará este supuesto en el caso en que confluayan en la misma persona la condición de socio y la de sujeto más calificado para realizar dicha función.

En el caso que la persona más idónea para desempeñar el puesto de Vigilante de Seguridad no sea un socio y sí un trabajador de la cooperativa, éste desempeñará el puesto en cuestión pero reportará de su función y actuación periódicamente al Consejero Responsable en materia de Seguridad e Higiene. Este a su vez, actuará en consecuencia, tomando las medidas oportunas para la mejora de los niveles de prevención de riesgos y la Salud laboral.

El Consejero Responsable (coincida o no con la figura del Vigilante de Seguridad e Higiene) , aprovechará y evaluará la información proporcionada, delimitando las líneas de decisión oportunas de la forma que gráficamente exponemos a continuación

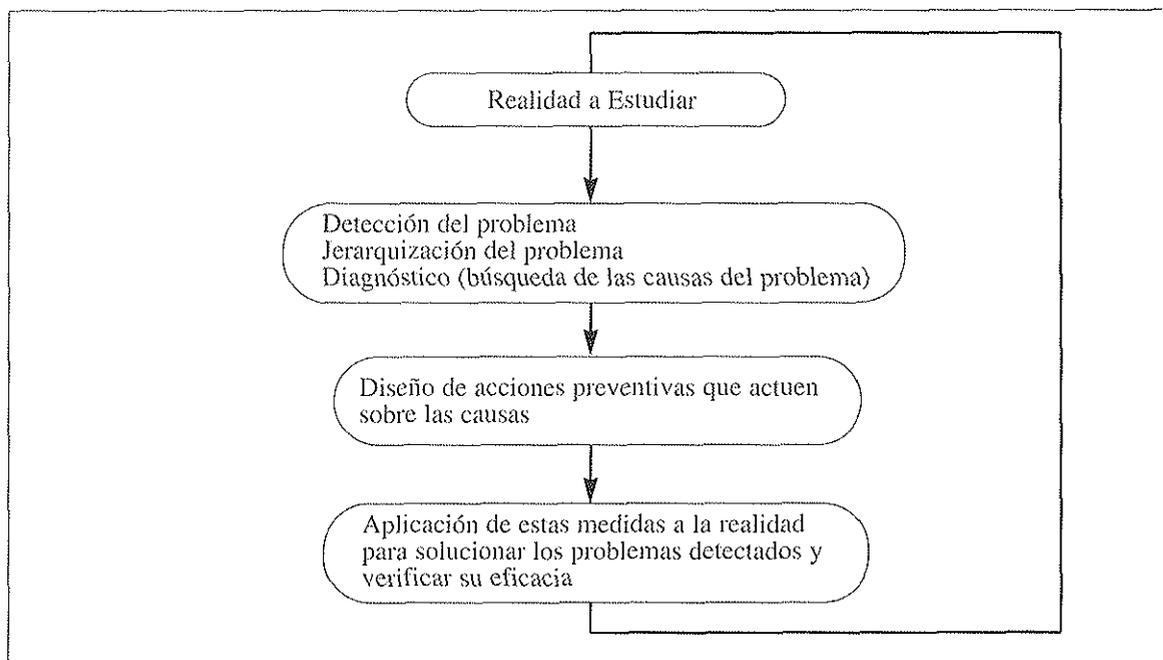
Por tanto, será éste, en síntesis el método de trabajo que utilizará este Consejero Responsable para desarrollar óptimamente las competencias que le son asignadas en el seno de la organización.

Para que este sujeto pueda realizar eficazmente su función, será necesario integrarlo correctamente en la organización propia de la Sociedad, para lo cual nos remitimos a la legislación que afecta al Consejo Rector en general y los Consejeros en particular.

10.3.1.1. Funcionamiento del Consejero Responsable de Seguridad e Higiene

En este apartado se pretende reflejar el marco funcional en el que se desenvolverá el Consejero Responsable de Seguridad e Higiene en las Sociedades Cooperativas.

Con carácter general, podemos afirmar que las funciones a desarrollar por éste se caracterizan porque en su desenvolvimiento se requiere la participación y colaboración de todos los integrantes de la Sociedad Cooperativa, así como la de los agentes externos, tales como Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y Organismos Públicos. La consecución por parte del Consejero Responsable de una adecuada prevención de riesgos laborales pasa obligatoriamente por la realización de sus funciones en coordinación y con la participación de todos los agentes implicados.



10.3.1.2. Relación del Consejero de Seguridad e Higiene con los órganos societarios

La articulación interna del Consejero Responsable en relación con los órganos societarios será la siguiente:

A) Consejero - Consejo Rector

En primer lugar, al tener este sujeto la condición de Consejero Titular, asumirá dentro del Consejo Rector las Competencias en materia de Seguridad e Higiene, traducidas éstas en el Gobierno, Gestión y Representación.

Como Consejero responde frente a la Cooperativa, los Socios y asociados y ante acreedores, en caso de :

- Dolo o Malicia
- Abuso de facultades
- Negligencia grave

Como responsable en la materia responderá ante el propio órgano gestor de su actuación en las convocatorias de dicho consejo. En cuanto a sus funciones, éstas serían:

- Diseño de las líneas generales de la política de prevención de riesgos laborales.
- Representación de la Sociedad en materia de Seguridad e Higiene.
- Gestión de los recursos disponibles en materia de prevención.
- Promoción de la Formación en el seno de la Cooperativa en materia de Seguridad e Higiene, para ello, deberá previamente realizar una detección de las necesidades e informar de éstas al Consejo Rector.
- Articulación de los instrumentos a su alcance para que tanto el Consejo Rector como la Asamblea General adopten las medidas oportunas a aplicar al universo de la Sociedad en materia de Seguridad e Higiene.

B) Consejero - Asamblea General

Debido al carácter representativo de este órgano de la voluntad social se torna indispensable, para dotar de eficacia a la figura del Consejero Responsable, que las funciones a desempeñar por éste se vinculen a este órgano.

Independientemente de que su actuación como Consejero se realice ante este órgano, conforme a la normativa vigente, es necesario definir claramente las bases en las que se asentará su relación con la Asamblea, como responsable en materia de Seguridad e Higiene:

- Realizará un seguimiento de las propuestas de la Asamblea en materia de Seguridad e Higiene; a tal fin la Asamblea deberá fijar las líneas generales de actuación del responsable en las propuestas concretas y este responderá ante ella de sus resultados.
- Promoverá la adopción de medidas por parte de la Asamblea en la prevención de riesgos laborales y mejora de las condiciones de trabajo.

C) Consejero - Otros órganos societarios.

Respecto a los Órganos de Intervención y al Director, en el caso que existiese, realizará las funciones propias de un Consejero Titular.

La Ley General de Cooperativas, en su artículo 61, concede la posibilidad de que "bien los Estatutos, bien la Asamblea General, puedan crear Comisiones, Comités o Consejos. Las funciones de estos serán meramente interpretativas o de iniciativa o sugerencias...". Por ello, el Consejero Responsable, como miembro del Consejo Rector, promoverá su formación en caso de considerarlo necesario.

10.3.1.3. Relación del Consejero de Seguridad e Higiene con otras entidades

Una vez finalizado el análisis de las relaciones del Consejero Responsable con los órganos societarios pasaremos a detallar las relaciones que tendrá este sujeto con otras entidades. Debido a la importancia de la figura del Vigilante de Seguridad, sus relaciones con este se estudiarán separadamente.

A) Consejero - Administración Pública.

Dentro de las políticas de fomento de empleo llevadas a cabo por la Administración destaca la promoción de fórmulas de autoempleo, entre éstas se incluye la constitución de Sociedades Cooperativas. Esta política ha perseguido como objetivo primordial y casi exclusivo la consecución de una rentabilidad económica.

La promoción de iniciativas públicas en materia de Seguridad e Higiene debe partir no sólo de la Administración, sino que debe ser función primordial del Consejero Responsable canalizar los instrumentos que la Administración pone a su alcance.

B) Consejero - Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:

La búsqueda de recursos externos a la propia Cooperativa no debe centrarse exclusivamente en el ámbito institucional. Debido a la creciente relevancia que están adquiriendo las Mutuas Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el ámbito de la prevención de riesgos profesionales, el Consejero Responsable deberá promover una relación fluida con dichas entidades; así, deberá informar a estas de las necesidades detectadas en la realización de políticas preventivas e intentará obtener de las Mutuas los instrumentos al alcance de las mismas, como son: acciones formativas, valoración de datos, análisis estadístico.

C) Consejero-Vigilante de Seguridad

Uno de los pilares básicos de nuestro modelo organizativo se fundamenta en la participación de todos los integrantes de una Sociedad Cooperativa incluyendo a los trabajadores. Para que esta participación sea real, el único instrumento adecuado será la utilización de los órganos responsables de la misma (Comité y Vigilante de Seguridad e Higiene) en las Cooperativas.

Debido a que en las Sociedades Cooperativas del Municipio de Olvera sólo un 2,94% tienen más de 50 trabajadores, la existencia de Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo es escasamente relevante, por lo que vamos a centralizar nuestro estudio en la figura del Vigilante de Seguridad.

Como ya expusimos anteriormente, el nombramiento del Vigilante de Seguridad deberá recaer en el técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido algún curso de Seguridad o socorrismo o, a falta de uno de estos supuestos, en el más preparado en esta materia.

Las funciones del Vigilante de Seguridad serán compatibles con las que normalmente realice el trabajador designado por la empresa.

Los cometidos del Vigilante son, en síntesis los siguientes:

- Promover el interés y la Cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Examinar las condiciones relativas al orden y limpieza, ambiente instalaciones, maquinaria, herramientas y procedimientos laborales en el centro de trabajo y valorar los posibles riesgos.
- Comunicar por conducto jerárquico, o, en su caso, directamente al empresario, las situaciones de riesgos y proponer las medidas que se deban adoptar.
- Prestar los primeros auxilios al accidentado.

La operatividad del Vigilante de Seguridad dentro de las Sociedades Cooperativas ha sido nula debido principalmente a los siguientes factores:

- Falta de integración en los Órganos Sociales.
- Deficiente cualificación.
- Desinterés en el ejercicio de las funciones, tanto por parte de la Sociedad Cooperativa como del propio Vigilante, que ven esta figura como una obligación impuesta legislativamente mas que como un medio eficaz en la lucha contra los riesgos profesionales.
- Falta de autoridad y poder decisorio.
- Escaso seguimiento por parte de los Órganos Sociales.

Concluimos por afirmar que las funciones del Consejero Responsable de Seguridad e Higiene, respecto a la figura del Vigilante de Seguridad, debe ser principalmente de motivación a la participación y responsabilidad. Deberá ser obligatorio (a salvo de lo dispuesto en el Art.64 de la L.G.C. que dispone "el deber de guardar secreto sobre datos de carácter confidencial de la Sociedad") por parte del Consejero Responsable comunicar al Vigilante de Seguridad las actuaciones que se vayan a adoptar en materia de Seguridad e Higiene y fomentar la coordinación y colaboración eficaz de ambos en esta materia.

La información periódica que reciba el Consejero Responsable por parte del Vigilante de Seguridad deberá ser siempre tenida en consideración por parte del primero, por lo que este deberá no solo aceptar o no las propuestas, en función de su viabilidad, sino hacer participe a este de la decisión adoptada.

10.3.2. Configuración de un Nuevo Modelo de Organización Laboral en las Sociedades Cooperativas

Toda persona orienta sus tareas para alcanzar los objetivos que satisfagan sus necesidades. Es necesario que el sujeto perciba la relación entre el esfuerzo a realizar y la recompensa a obtener. Para ello se han de fijar unos objetivos asequibles que estimulen su esfuerzo. Es imprescindible que esos objetivos encierren un valor deseable para el individuo.

De esta manera nos encaminaremos hacia una cultura orientada a la persona, en la cual la organización existe primordialmente para la satisfacción de las necesidades de sus miembros, que de otro modo no podrían satisfacer por sí mismos. En las Sociedades Cooperativas, se evitaría la autoridad en el sentido de orientación hacia la función o hacia el poder. En lugar de la autoridad se espera que los individuos se influyan entre sí por medio del ejemplo, de la ayuda y del interés, puesto que es deseable la existencia de métodos de toma de decisiones basados en un consentimiento general por parte de los socios cooperativistas y ello porque normalmente no se espera que dichos socios actúen incongruentemente con sus objetivos y valores.

Podríamos afirmar que ésta sería la orientación adecuada que deberían seguir las Sociedades Cooperativa y no sólo las del Municipio de Olvera. Es decir, deben de cambiar la cultura existente en la actualidad, la cultura orientada al resultado o a la tarea, a una cultura basada fundamentalmente en la persona.

Para ello sería importante buscar un punto de confluencia entre las aspiraciones del individuo y las posibilidades de la organización, ya que las condiciones de trabajo y el contenido del mismo conforman para el socio cooperativista, una calidad de vida laboral y para la Sociedad Cooperativa, el alcance de los objetivos.

10.3.3. Adaptación al Nuevo Modelo

La adaptación al nuevo modelo se debe conseguir mediante un cambio en la cultura que impera actualmente en las Sociedades Cooperativas. Pero, ¿Quién debe realizar este cambio? y ¿Cómo se debe realizar?.

Respecto a la primera cuestión, afirmamos que dicho cambio lo debe realizar la propia organización, esto es, se debe producir un cambio interno por los propios componentes de la Sociedad.

Respecto a la forma de realizarlo, pensamos que lo adecuado será cambiar la cultura que existe actualmente mediante una serie de indicaciones y la resolución de posibles objeciones con las que la propia organización se encontrará sin lugar a dudas.

La cultura está compuesta por unas pautas de conductas, generalmente no escritas, pero que no por ello dejan de formalizar y prescribir el comportamiento deseable de los socios. Constituye la suma inconsciente de las actitudes personales que se han ido adquiriendo y que ejercen una potente influencia sobre la organización.

Quizá el mejor modo de cambiar, asentar o modificar una cultura y darle coherencia interna sea a través de un sistema que facilite el acceso a la información, incremente el nivel de responsabilidad y de autonomía. Para ello, habrá que adecuar la política de comunicación e información, el sistema de toma de decisiones y la política de formación y desarrollo de recursos humanos.

En definitiva, los mecanismos directivos de cambio pasan por un incremento de los siguientes aspectos:

- * El trabajo en equipo
- * La participación
- * La información
- * La formación
- * La polivalencia
- * La responsabilidad, autonomía, autoridad y capacidad
- * El reconocimiento y apoyo

En cuanto a las condiciones para el cambio, es necesario que existan unos presupuestos y unas condiciones para que éste se produzca:



Proceso de K.Lewin

Podemos encontrarnos con unas condiciones previas al cambio: que haya tensión interna entre quienes vayan a ser objetos del cambio y que la necesidad de cambio sea transmitida por la persona adecuada, es decir, el vocal encargado de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para conseguir la aceptación del cambio por parte de todos los integrantes de la Sociedad Cooperativa, deben darse unas condiciones:

- Dar al individuo elementos cognoscitivos: datos constatables de los riesgos existentes y sus consecuencias.
- Darle participación en el cambio: todos podrán informar sobre las medidas que crean necesarias a adoptar (ejemplo: buzón de observaciones sobre riesgos).
- Que pueda verificar los beneficios del cambio: con una información sobre el índice de riesgos, etc.
- Que pueda verificar el cambio: será responsabilidad del Consejero Responsable dar cuenta de esas medidas y el motivo por las que se tomaron. Esto se realizará informando tanto a los Órganos Sociales como a los socios y trabajadores de la Cooperativa.

Una vez iniciado el cambio, deben darse unos requisitos:

- Que se produzca un paso de planteamientos generales (mayor eficacia en la prevención) a objetivos muy específicos, sencillos, concretos, a corto plazo (cambio de instalaciones, compra de equipos, etc.).
- Movimiento en las relaciones sociales habituales, hacia unas relaciones de nuevo tipo (relaciones del Consejero Responsable de Seguridad e Higiene con los trabajadores, con los Órganos Sociales, con otros Consejeros Responsables de otras Cooperativas y con el Vigilante de Seguridad, en caso de no coincidir).
- Paso de la autoestima a una afirmación de la autoestima, con reconocimiento y refuerzo de los nuevos comportamientos y logros conseguidos, gracias a ese movimiento de relación expuesto anteriormente.
- Movimiento de un cambio externo, aparente, a una interiorización del cambio: debiendo informar a todos los integrantes de la cooperativa de los beneficios que este nuevo sistema reporta a la Sociedad en su conjunto.

Para que la persona acepte este cambio, es necesario darles elementos cognoscitivos, y participación en el mismo, y que pueda verificar el cambio y sus beneficios.

Nos encontraremos en muchos casos con una resistencia al cambio, que dificultará la innovación y la creatividad, incluso aunque el individuo no se vea perjudicado. Las causas podremos encontrarlas en la falta de cultura empresarial, en la dependencia existente entre las cooperativas y la administración, o en la deficiente orientación cultural que se observa en este tipo de organización.

Las manifestaciones de resistencia al cambio pueden ir desde el ataque contra ese fenómeno, contra la persona que lo representa o fomenta, al desgaste, pasando por el ritualismo, es decir, apelar a la legalidad, a la normativa que presunta o realmente ampara el estabilmismo.

En cualquier caso, hay que evaluar el "coste" de las actuaciones, mediante la técnica de los grupos participativos de discusión y todas aquellas actividades que fomenten la comunicación, participación de colectivo y el control de dichas actividades.

El valor de la información es primordial para conseguir una eficaz adaptación, ya que tanto los individuos como las organizaciones funcionan a base de la información que reciben. Mediante ella, el socio podrá tomar las decisiones oportunas, configurándose éste como un "procesador de información". Por ello la información encierra un gran valor como instrumento de cambio, de mejora del comportamiento y por tanto de resultados cuantitativos y cualitativos en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El contenido de esa información se dará en función de los objetivos que se pretenden. Dicho contenido se articulará:

- Facilitando la información operativa necesaria respecto a la normativa en Seguridad e Higiene en el trabajo y a la prevención de riesgos profesionales.
- Facilitando información que promueva la participación.
- Recabando información sobre peligros y riesgos detectados en el desempeño del puesto de trabajo.
- Recabando información que permita conocer el grado de satisfacción e integración respecto al cambio organizativo producido.

Los principales obstáculos organizativos, en cuanto a la participación, vienen dados por la atadura existente en las cooperativas a la tradición, al pasado (se valoran los métodos tradicionales frente a las innovaciones), además de la falta de capacidad, conocimientos, deseos, etc. del colectivo cooperativista.

Para superar estos obstáculos será necesario un desarrollo de los canales de comunicación en todos los sentidos, sobre todo en el interpersonal. Se definirá una política de información adecuada (con objetivos, contenidos, instrumentos, etc.).

Por todo ello, es necesario crear estructuras políticas y procedimientos que faciliten el trabajo y proporcionen Seguridad, apoyo y confianza con el fin de mejorar los resultados en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo en las cooperativas.

10.4. Ventajas de la Implantación

Se debe resaltar la eficacia operativa de este nuevo modelo, a pesar de los problemas organizativos que conlleva todo proceso de cambio.

Las ventajas a las que se harán referencia a continuación implican una mejora sustancial en la gestión de la información respecto a la Seguridad e Higiene, así como una óptima utilización de los recursos con los

que se cuenta, con la finalidad de alcanzar una eficacia cualitativa y cuantitativa en la prevención de riesgos profesionales.

Dichas ventajas son:

- Concienciación de la problemática en Seguridad e Higiene por parte de todos los integrantes de la Sociedad Cooperativa.
- Un aumento de la eficacia en el control y seguimiento de los riesgos profesionales, ya que el trabajo en equipo entre el Vigilante de Seguridad, en caso de no ser la misma persona, y el Consejero Responsable, provocará una mayor coherencia entre los defectos encontrados en materia de Seguridad y las acciones correctivas tomadas, así como un aumento de la corresponsabilidad del Vigilante y de los Órganos Sociales de la Cooperativa.
- Una mejora del control presupuestario en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la cooperativa, debido a que el vocal responsable tendrá las herramientas necesarias para obtener dicho resultado.
- Una mayor operatividad de la política de prevención, al reducir los niveles de burocracia entre el Vigilante de Seguridad y los Órganos Sociales.
- La personificación de la figura del responsable en materia de Seguridad e Higiene frente a los agentes externos (Mutuas, Administración, Asociaciones de Cooperativas, ...), siendo éste el interlocutor válido con dichos agentes.
- Se producirá una mejora del clima laboral en dichas cooperativas, al recibir todos aquellos socios o trabajadores involucrados, una adecuada información con respecto a los riesgos profesionales.
- Mejora en los canales de comunicación y de participación en materia de Seguridad e Higiene, ya que será uno de los objetivos fundamentales del Consejero Responsable el comunicar y recoger propuestas de los socios y trabajadores, cuyas direcciones serán todas las posibles.
- Se producirá una mayor iniciativa dentro del fuero interno de la Sociedad Cooperativa, ya que se aumenta el nivel de debate sobre riesgos entre sus socios.
- Se conseguirá una adaptación a la normativa de la Unión Europea en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, debido a que este modelo se basa en las propuestas comunitarias.
- Mejora a nivel estatutario de la reglamentación en materia de Seguridad e Higiene, ya que se incluyen en los Estatutos aspectos que no se habían tratado con anterioridad.
- Se aumentará la eficacia de la organización interna de la Sociedad Cooperativa en todos los niveles de la misma.

10.5. Valoración Final

Los cambios introducidos por nuestro modelo organizativo se caracterizan, y en ello basamos la confianza de su éxito, en la facilidad de su posible implantación; así, la base fundamental de éste consiste fundamentalmente en promover la participación y la implicación de todos los integrantes de la Sociedad Cooperativa, así como en una mejora en el nivel tanto de información como de formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para que se obtengan de la posible implantación del modelo organizativo que se propone unos resultados positivos, y a pesar de que se parte del esfuerzo interno de las propias cooperativas, se torna indispensable que los poderes públicos lo promuevan, mediante una adecuada política de asesoramiento y seguimiento de ésta.

11. Bibliografía y Fuentes

El material utilizado para la realización del Estudio de Investigación se divide en tres partes diferenciadas en función del contenido y fuentes del mismo. Así encontramos:

11.1. Bibliografía y Fuentes utilizadas en Materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo

- “Siniestralidad Laboral”, artículo, revista de la Unión General de Trabajadores, Enero de 1993.
- Artículos publicados en:
 - “El Diario de Cádiz” : 16-8-92, 16-9-92, 2-10-92, 7-11-92, 26-10-92, 31-12-92, 20-1-93, 24-1-93, 25-1-93, 3-2-93, 28-2-93, 16-3-93, 1-6-93, 4-6-93, 19-8-93;
 - “ABC de Sevilla”: 6-9-92, 3-1-93, 28-2-93, 25-8-93;
 - “El País”: 30-3-93.
- “Metodología para un sistema armonizado de declaración y registro de datos de accidentes de trabajo”. Comisión de Comunidades Europeas (Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales), 1992.
- “La Salud y la Seguridad en el Trabajo: un desafío para Europa”. Comisión de Comunidades Europeas (Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales).
- “Primeras Jornadas sobre Prevención de Riesgos Profesionales”. Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, 1989.
- “Jornada Técnica Prevexpo’89”. Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, 1990.
- “Revista Europea JANUS”. Comisión de Comunidades Europeas (Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales). 1992.
- Diversa documentación aportada en la Mesa Redonda celebrada en la ciudad de Cádiz sobre la “Prevención, Higiene y Seguridad en el Trabajo”. Comisión de Comunidades Europeas, 1992.
- Melendo, Tomás. “La Dignidad en el Trabajo”. Editorial Rialp, 1992.
- “Prevención de Accidentes en el Campo”. Centro de Prevención y Rehabilitación Mapfre.

- Villanueva, Enrique. “Riesgos Profesionales en la Explotación Agraria”.
- “Manual de Seguridad e Higiene en el Trabajo”. CEDE, 1990.
- “Curso de Higiene Industrial”. Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Cádiz, 1993.
- “Riesgos Higiénicos Generales”. Ministerio de Trabajo.
- “Defensas y Resguardos”. Ministerio de Trabajo.
- Garfield, Charles. “Los empleados son lo primero en la estructura actual de la empresa”. Editorial McGraw-Hill.
- Orden de 09 de Marzo de 1971, que aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Decreto 8 de Septiembre de 1977 sobre Régimen Jurídico de los Servicios Médicos de Empresa.
- Decreto 432/71, de 11 de Marzo, por el que se regula la constitución, composición y funciones generales de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Normativa Comunitaria de Seguridad e Higiene en el Trabajo hasta julio de 1993.
- Jurisprudencia en Temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

11.2. Bibliografía y Fuentes utilizadas en Materia de Sociedades Cooperativas

- “La Comunidad Europea y el Desarrollo Rural”. Comisión de Comunidades Europeas (Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales), 1992.
- “Las Cooperativas”. Editorial Praxis S.A.,1987.
- Camacho Evangelista, Fermín. “Lecciones de Cooperativismo”.
- González Ruíz, Rodrigo, Graduado Social. Universidad de Granada. “Cooperación: La Cooperativa Agraria”. Memoria fin de Carrera.
- “Andalucía Cooperativa”, Revista del Cooperativismo Andaluz. Editado por FECOAN.
- “Censo de Sociedades Cooperativas Andaluzas”. Junta de Andalucía.
- Melgar, Montoya. “El Socio Trabajador de la Cooperativa de Trabajo Asociado”.
- Estatutos de las Sociedades Cooperativas del Municipio de Olvera.
- Ley General de Cooperativas 3/1987 de 2 de abril.
- Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas de 2 de mayo de 1985.
- Jurisprudencia en Temas de las Sociedades Cooperativas.
- Comunicación de la Comisión sobre el Tratamiento de las Empresas en participación de carácter Cooperativo en virtud del artículo 85 del Tratado de la Comunidad Económica Europea.

- Resolución sobre las Cooperativas en la Comunidad Económica Europea y Resolución sobre la contribución de las Cooperativas al desarrollo regional. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.
- Datos facilitados por socios cooperativistas del Municipio de Olvera.
- Datos facilitados por un ex-responsable y ex-socio de una de las Sociedades Cooperativas de Olvera.
- Diversa documentación escrita y datos facilitados por la Federación de Cooperativas Andaluzas, durante la impartición del Curso sobre Cooperativismo al que asistió un representante del equipo de trabajo. Noviembre, 1992.
- Medina Cabrera, Juan. Legislación sobre Cooperativas y Sociedad Anónima Laboral, general y autónoma, 1991.
- Colección de Textos Legales de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales. B.O.E.

11.3. Otra Bibliografía y Fuentes Necesarias para la Realización del Estudio

- “Legislación Laboral Vigente”. Editorial Lex Nova. (Valladolid).
- Art. 129.2 (Margen Competencial) y Art. 40.2 (Seguridad e Higiene). Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 6/81, de 30 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Andalucía.
- Norma de Cotización a la Seguridad Social para 1993 según la opción elegida en el seno de la Sociedad Cooperativa (Trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia) y Ley General de la Seguridad Social, 1987.
- Alonso Olea, Manuel ; C.Behamonde, María Emilia. “Derecho del Trabajo”. Editorial Actualizada.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Profesores de Derecho Mercantil de las Universidades de Andalucía “Las Sociedades Mercantiles”, 1989.
- Jurisprudencia Social.
- “La PYME ante el Mercado Único”. Instituto de Formación y Estudios Sociales, 1992.
- “Como crear una Empresa”. Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la PYME, 1991.
- “Medidas de apoyo a las PYMES”. Editado por el Centro de Publicaciones del Ministerio de Economía y Hacienda, 1993.
- “La Cooperación Transnacional entre empresas”. Informe CEE/IS, Octubre, 1992.
- “Estado de la Cuestión”. Informe económico sobre las PYMES realizado por Caja Madrid, 1991.
- “Informe de Coyuntura Económica”. Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.
- “Cádiz 93”. Publicación de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Cádiz, 1993.

- “Foro de Economía”. Publicación de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Cádiz. Boletín núm. 5, Julio, 1993.
- “Técnica de Investigación Social - Teoría”, 1992.
- Revista publicada por la Unión General de Trabajadores, 1993.
- Schultz, D.P. “Psicología Industrial”. Editorial Interamérica 3ª Edición.
- Woods, Mike. “Psicología de la Dirección”. Editorial Plaza y Janes.
- “Datos Básicos de Andalucía”. Instituto de Estadística de Andalucía.
- Datos e informaciones facilitados por el Excmo. Ayuntamiento de Olvera.
- “Revista anual del Municipio de Olvera”. Publicada por el Excmo. Ayuntamiento de Olvera. (Años 1990, 1991, 1992 y 1993).
- Fuentes periodísticas, de ámbito nacional y provincial, en especial: “El País”, “ABC”, “El Mundo”, “Negocios” y “Diario de Cádiz”.

