Co financiamento de:

F02 · FICHA PREVENTIVA · NOVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

ORGANIZACIÓN ESTENDIDA, ECOSISTEMAS E CADEAS DE CONTRATAS

Distintas empresas, a mesma protección.

Coordina antes de comezar.

Que é

Organización que combina un núcleo profesional propio, actividades contratadas a terceiros e persoal flexible, ás veces integrados en equipos de proxecto e con coñecemento compartido.

Desde a prevención, o importante non é o nome do modelo, senón as interfaces: quen informa, quen autoriza o inicio, quen coordina, quen pode paralizar un traballo, como se comunican os cambios e como se pecha unha incidencia. A coordinación documental sen intercambio real non protexe. O sistema debe ser proporcional ao risco e comprensible para empresas pequenas, con interlocutor, prazo e evidencia.

Por que importa en Ourense

Pode observarse en construción, mantemento, loxística, eventos, turismo, industria, servizos profesionais e proxectos nos que varias empresas pequenas comparten centro, cliente ou proceso.

A diversidade de tamaños non reduce as obrigas: esixe un sistema comprensible e proporcional. Un mapa dunha páxina con empresas, tarefas, riscos e interlocutores pode ser máis eficaz que unha cadea de correos sen responsable.

EXEMPLO APLICABLE

Varias empresas e unha persoa autónoma traballan no mesmo centro. Antes do inicio, a empresa titular informa dos riscos do centro, das medidas preventivas e das de emerxencia e, como tamén ten persoal propio alí, dá instrucións. Todas as empresas e a persoa autónoma infórmanse mutuamente dos riscos das súas actividades e designan interlocutores. Se a empresa contrata, ademais, obras ou servizos da súa propia actividade que se realizan no seu centro, debe esixirlles ás contratas que acrediten por escrito a avaliación de riscos, a planificación e o cumprimento das súas obrigas de información e formación, e vixiar que cumpran a normativa. A coordinación convértese así nun proceso, non nun intercambio de papeis.

Riscos principais

- Información, acollida e apoio desiguais entre persoal propio e externo
- Responsabilidades preventivas difusas
- Interfaces e cambios de contrata sen trazabilidade
- Inseguridade e menor voz do persoal externo

Marco de referencia

Lei de prevención de riscos laborais e a súa normativa de coordinación de actividades empresariais; normativa sectorial e de subcontratación cando proceda.

A normativa distingue tres situacións. Todas as empresas e persoas autónomas que coinciden nun mesmo centro deben cooperar e informarse dos riscos das súas actividades. A empresa titular do centro, ademais, informa dos riscos propios do centro e das medidas de emerxencia, e dá instrucións cando ten persoal propio no centro. A empresa principal, cando contrata obras ou servizos da súa propia actividade que se realizan no seu centro, ten tamén un deber de vixilancia sobre as contratas e subcontratas.

A Lei de prevención de riscos laborais obriga a integrar a prevención, avaliar os riscos, planificar as medidas, informar e formar as persoas traballadoras e ter en conta as especialmente sensibles. As notas técnicas do INSST e as publicacións do ISSGA son guías técnicas: orientan, pero non son normas nin certificacións de cumprimento.

Criterio técnico

O ISSGA e o INSST ofrecen criterios xerais e sectoriais de coordinación. A referencia práctica é a obriga real de coordinar actividades. Como criterio preventivo, recoméndase ademais que todas as persoas expostas aos mesmos riscos reciban unha protección equivalente, sexan da empresa titular ou dunha contrata.

Fontes de referencia

· ISSGA. Funcións
· INSST. Misión e funcións
· Normativa de coordinación de actividades empresariais (BOE)

Medidas preventivas

– Mapa de empresas, tarefas, riscos e interlocutores
– Coordinación de actividades proporcionada ao risco
– Acollida equivalente para exposicións equivalentes
– Canle de incidencias accesible ao persoal propio e externo

Como boa práctica, o persoal externo non debería recibir menos información, peor acollida nin unha canle de incidencias máis débil cando a exposición é equivalente. Legalmente, cada empresa debe informar o seu propio persoal dos riscos derivados da concorrencia. A igualdade preventiva tamén implica lingua comprensible, accesibilidade e ausencia de represalias por comunicar riscos.

Aspectos que tamén hai que ter en conta

Esta forma de traballo conecta con outros ámbitos preventivos que afectan a varias modalidades. Aplicados a este caso:

Tecnoestrés e hiperconectividade. Os cambios de contrata, as interfaces e a multiplicidade de interlocutores non deben traducirse en sobrecarga nin en incerteza sobre a quen dirixirse. A sobrecarga de información, as interrupcións, a complexidade, a incerteza e a presión por aprender poden xerar tecnoansiedade, tecnofatiga ou dependencia. O INSST vincula o uso das TIC con factores de risco psicosocial, e a OMS recomenda intervencións organizativas.

Igualdade, diversidade e accesibilidade. A acollida e a información deben ser comprensibles e accesibles para todo o persoal, propio e externo. A flexibilidade e a dixitalización non deben consolidar a dobre carga de coidados nin excluír a ninguén por sexo, discapacidade, idioma, orixe ou competencia dixital. O INSST recomenda considerar a diversidade na xestión preventiva.

Saúde mental e competencias. A inseguridade e a menor voz do persoal externo son factores psicosociais que tamén se avalían. A prevención actúa sobre as exposicións: non diagnostica, non cualifica continxencias e non xestiona baixas. O INSST e o ISSGA achegan criterio preventivo; o INSS, os servizos públicos de saúde e as mutuas interveñen segundo as súas competencias.

Como aplicalo nunha pequena empresa

A pauta mínima é nomear unha persoa responsable; describir nunha páxina tarefas, persoas, lugares, horarios, tecnoloxía e interfaces; contrastar esa descrición co equipo e co servizo de prevención; asignar prazo e evidencia a cada medida; e revisar o sistema cando os indicadores ou as incidencias mostren que non funciona.

Como saber se as medidas funcionan

– % de contratas coa coordinación feita antes do inicio
– % de persoas externas con acollida
– Incidencias por interface
– Prazo de peche das medidas acordadas

Son indicadores de seguimento propio: non substitúen a avaliación de riscos nin constitúen límites legais. Cada empresa fixa unha liña base, unha meta coherente coa súa avaliación e unha frecuencia de revisión; o dato debe conducir a unha decisión preventiva.

Co financiamento de:

MENSAXE

Distintas empresas, a mesma protección. Coordina antes de comezar.

Ficha divulgativa de carácter orientativo. Non substitúe a avaliación de riscos da empresa nin o asesoramento do seu servizo de prevención.

F02 · FICHA RESUMO

F02. ORGANIZACIÓN ESTENDIDA, ECOSISTEMAS E CADEAS DE CONTRATAS

Distintas empresas, a mesma protección. Coordina antes de comezar.

DESCRICIÓN **Combinación dun núcleo profesional, actividades contratadas a terceiros e persoal flexible, ás veces integrada con equipos de proxecto e coñecemento compartido.**	**REALIDADE DE OURENSE** **Pode observarse en construción, mantemento, loxística, eventos, turismo, industria, servizos profesionais e proxectos nos que varias empresas pequenas comparten centro, cliente ou proceso.**
RISCOS PRIORITARIOS – Información, acollida e apoio desiguais – Responsabilidades preventivas difusas – Interfaces e cambios de contrata sen trazabilidade – Inseguridade e menor voz do persoal externo	**MARCO DE REFERENCIA** Lei de prevención e normativa de coordinación de actividades empresariais, que distingue entre empresas concorrentes, incluídas as persoas autónomas, empresa titular do centro e empresa principal; normativa sectorial e de subcontratación cando proceda.
CRITERIO INSST · ISSGA · OMS/OIT O ISSGA e o INSST ofrecen criterios xerais e sectoriais de coordinación. A obriga legal é coordinar; como criterio preventivo, recoméndase unha protección equivalente para as mesmas exposicións.	**MEDIDAS PREVENTIVAS** – Mapa de empresas, tarefas, riscos e interlocutores – Coordinación de actividades proporcionada ao risco – Acollida equivalente para exposicións equivalentes – Canle de incidencias accesible a persoal propio e externo
TAMÉN HAI QUE TER EN CONTA – Tecnoestrés e carga: os cambios de contrata, as interfaces e a multiplicidade de interlocutores non deben traducirse en sobrecarga nin en incerteza sobre a quen dirixirse. – Igualdade, diversidade e accesibilidade: a acollida e a información deben ser comprensibles e accesibles para todo o persoal, propio e externo, sen exclusión por sexo, discapacidade, idioma, orixe ou competencia dixital. – Saúde mental e competencias: a inseguridade e a menor voz do persoal externo son factores psicosociais que se avalían. A xestión da incapacidade temporal corresponde ás entidades legalmente competentes.	
INDICADORES – % de contratas con CAE antes do inicio – % de persoas externas con acollida – Incidencias por interface – Prazo de peche das medidas acordadas	**CRITERIO DE USO** Para seguimento propio da empresa: estes valores non substitúen a avaliación de riscos nin teñen forza de lei. As NTP son referencia técnica, non norma.