



Encuentro Internacional en Salud y Trabajo



23 al 26 de Noviembre de 2015
Stefan Mallwitz



Sindicato

Sindicatos en Alemania

La NGG Genossenschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (Organización Sindical de la Hostelería, Alimentación e Industrias Afines) representa los intereses de los empleados en los siguientes segmentos (resumen):

- ▶ **Hotelería y restaurantes**

- ▶ Hoteles, restaurantes, mesones, cafeterías.

- ▶ **Sector alimentario artesanal**

- ▶ Panaderías, carnicerías, reposterías.

- ▶ **Industria de alimentos**

- ▶ Alimentos, dulces, industria lechera, cereales, bebidas.

- ▶ **Industria alimentaria para el disfrute**

- ▶ Cervecerías, tabaco, licoreras.

La NGG es uno de los ocho sindicatos vinculados a la Confederación de Sindicatos de Alemania.

Esta confederación de sindicatos cuenta con aproximadamente 6,5 millones de miembros organizados vinculados.

La NGG cuenta con 205.000 miembros.



Función *Organizativa* y *De protección* de los sindicatos en Alemania

La labor de los sindicatos en Alemania se puede dividir en dos grandes áreas:

- ▶ Función organizativa dentro de la sociedad.
- ▶ Función de protección con respecto a los intereses de los empleados.

Los siguientes son algunas de sus funciones organizativas:

- ▶ Negociar los contratos (tasas, cánones, condiciones laborales, horarios de trabajo, etc.).
- ▶ Velar porque se cumplan las tarifas establecidas en los contratos (de conformidad con los comités empresariales de las compañías).
- ▶ Protección legal adecuada en casos de litigios con el empleador. Cada miembro del sindicato puede acceder a protección legal competente como, por ejemplo, en caso de despido.
- ▶ Protección legal en caso de litigios con entes estatales. Ante la necesidad de entablar litigios con entes estatales o cajas sociales, los miembros del sindicato pueden igualmente acceder a protección legal a través de la NGG.
- ▶ Asesoría y apoyo personalizado con respecto a todas las preguntas relativas al ámbito laboral.



Función *Organizativa* y *De protección* de los sindicatos en Alemania

La siguiente son algunas de las funciones *De protección*:

- ▶ Colaborar y contribuir con la formación de opinión pública dentro del marco de los procesos de formulación de leyes sobre derecho laboral, derecho social y políticas públicas, ley de comités de empresa, salario mínimo, leyes de formación profesional, etc.
- ▶ Fortalecer los derechos relativos a la organización y participación dentro de las estructuras de autogobierno de los fondos de pensiones, de salud y de accidentes.
- ▶ Colaborar en las tareas propias de los comités, mesas de trabajo, comisiones, directivas y consejos de supervisión. Por ejemplo con el consejo de pensiones, consejo de formación profesional, comisión para salario mínimo, etc.).
- ▶ Adelantar eventos y acciones que tengan una repercusión en la opinión pública. Formación de opinión pública con respecto a problemáticas de orden social.
- ▶ Instaurar el salario mínimo y pensional dentro del marco del TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership), etc.



Los Comités de Empresa* de la NGG en las compañías

- ▶ Las empresas que cuente con más de 5 empleados, deben elegir un representante que vele por los intereses de los trabajadores. Este derecho está fundamentado en la Ley de Comités de Empresa.

El grupo que representa los intereses de los trabajadores está conformado por:

- ▶ Comité empresarial.
 - ▶ Representante de jóvenes y personas en proceso de capacitación.
 - ▶ Representante de personas en estado de discapacidad extrema.
- ▶ El comité designado para la defensa de los intereses de los empleados tiene como tarea representar los intereses de todas las personas vinculadas laboralmente a una empresa frente al empleador.
- ▶ Vigila que se respeten las leyes, normas y convenios colectivos de tarifas dentro de la empresa.
 - ▶ Tiene el derecho de participar e incidir en la toma de decisiones (co-gestión), por ejemplo con respecto a horarios de trabajo (inicio y final), planeación de turnos, horas extras, despidos, capacitación y cualificación, protección de salud.
 - ▶ Proporciona asesoría e información a los trabajadores.
 - ▶ Mantiene comunicación con la NGG y los empleadores.

* En Colombia, las asociaciones que velan por lo intereses de los empleados son conocidas con el nombre de Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).





Normas relevantes para la
protección del trabajador
- Co-gestión del Comité de Empresa

Contenidos de las normas relevantes para la protección del trabajador dentro de la Ley de Comité de Empresa

§ 80 (1) 1 El Comité de Empresa tiene la obligación general de velar porque se implementen normas que beneficien a los empleados.

§ 80 (1) 2 estimula el derecho general de formular propuestas por parte del Comité de Empresa.

§ 80 (1) 9 compromete al Comité de Empresa a fortalecer las medidas de protección laboral

De acuerdo con **§ 88** es posible crear Asociaciones Empresariales, por iniciativa de los empleados, que permitan ejercer protección laboral.

§ 89 (1) le transfiere la tarea de garantizar que se ejecuten las medidas de protección laboral al Comité de Empresa (*refuerza § 80 (1) 1*)

§ 87 (1) 2.,7 interviene en la co-gestión aplicable por parte del Comité de Empresa siempre y cuando se trate de normas relacionadas con la protección y la salud del trabajador.

§ 80 (3) protege el derecho del Comité de Empresa en buscar asesoría de expertos en la materia en discusión en caso de que sea necesario.

§ 90/91 se refieren al derecho de co-gestión del Comité de Empresa con respecto a temas como organización del puesto de trabajo, flujo de trabajo y entorno laboral (*refuerzan el derecho a incidir de acuerdo a § 87 (1) 7*)

Ley de Comité de Empresa §80(1) 1: Obligación general del Comité de Empresa (CE).

El Comité de Empresa está obligado a velar porque se implementen normas en beneficio de los empleados.

- ▶ Leyes, estatutos, reglamentos mutuos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ▶ Convenios de tarifas laborales, acuerdos laborales dentro de las empresas.
- ▶ El Comité de Empresa no puede prescindir de ejecutar esta tarea.

Ley de Comité de Empresa §80 (1):

El Comité de Empresa tiene los siguientes deberes:

I. Velar porque se ejecuten las leyes, los estatutos, los reglamentos de prevención de accidentes, los convenios de tarifas laborales y los acuerdos empresariales en beneficio de los empleados.



Ley de Comité de Empresa §80 (1) 2: Derecho del Comité de Empresa a tomar la iniciativa

- ▶ En lo referente al contenido: por ejemplo, mejoras del método de trabajo, evitar obstáculos en los procesos laborales, medidas que mejoren la protección del empleado.

Ley de Comité de Empresa §80 (1): El Comité de Empresa tiene el siguiente deber general:

2. Solicitar la implementación de medidas en beneficio del funcionamiento y de los empleados



Ley de Comité de Empresa §80 (3): Derecho del CE a consultar expertos

De ser necesario involucrar a un experto en caso de que la tarea del CE así lo requiera; es decir cuando el CE no disponga de la competencia necesaria para poder ejecutar una tarea concreta de acuerdo a los estándares establecidos.

Experto: Persona que le transmite al CE (de forma escrita o verbal) los conocimientos técnicos o jurídicos que se requieran, de manera que el CE en colaboración con el empleador pueda cumplir con sus deberes de manera adecuada.

Es necesario actuar de manera conjunta con el empleador

Personas + Costos + Temas; Aprobación = Derecho a reclamar los costos:

- ▶ El empleador no debe negar su consentimiento por falta de voluntad.
- ▶ **De no llegarse a un acuerdo con el empleador, su aprobación se debe sustituir por un tribunal laboral** (proceso, también a través de una orden judicial)

Según §80 no se consideran expertos (3): la aseguradora empresarial, los supervisores de la Asociación Profesional, el médico de la empresa, el secretario del sindicato.



Ley de Comité de Empresa §87 (1): Derecho obligatorio del Comité de Empresa a la co-gestión en materia de derechos laborales

La co-gestión en relación a los derechos laborales consta de los siguientes puntos:

- ▶ **Inicio y final de la jornada laboral** incluyendo descansos y distribución del tiempo laboral durante la semana.
- ▶ **Reglamento para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como protección a la salud.**
- ▶ Forma, configuración y administración de las infraestructuras sociales.

No es posible renunciar al derecho de la co-gestión y esto representaría un incumplimiento en las obligaciones del Comité de Empresa.

En este contexto derecho a la co-gestión significa:

- El Comité de Empresa tiene el derecho y la obligación de efectuar convenios con la empresa sobre los temas que le competan (Derecho de Iniciativa).
- Se puede aplicar llegar a un acuerdo entre las partes.
- Ambas partes deben llegar a un acuerdo.
- En caso de diferencias, el órgano de conciliación toma la decisión.



Ley de Comité de Empresa §89 (1) 1. Norma: velar por que se apliquen los derechos laborales

- ▶ En este contexto, el Comité de Empresa (CE) tiene derecho de supervisión autónomo; tiene incluso la obligación de ejercer la supervisión.
- ▶ El Comité de Empresa debe garantizar que se cumplan los derechos laborales en la compañía. Podrá tomar las medidas necesarias en pos de la consecución de este fin (*Visita, muestreo sin previo aviso, en cualquier momento, independientemente de que se tengan sospechas específicas, inclusive en zonas de alta seguridad y sin tener la obligación de informar al empleador*)
- ▶ El Comité de Empresa debe acatar los reclamos y propuestas hechas por los empleados, siempre y cuando no sean infundadas o excesivos.
- ▶ El Comité de Empresa debe informar al empleador acerca de peligros, deficiencias internas y negligencias y debe brindar asesoraría sobre la manera de reaccionar. (**≠ Derecho de cogestión !!**)
- ▶ El Comité de Empresa debe sensibilizar a los empleados en relación a sus derechos laborales.

Ley de Comité de Empresa § 89 Protección de los derechos laborales y pacto ambiental empresarial: (1) El Comité de Empresa debe interceder por que se cumplan las normas sobre derechos laborales y prevención de accidentes, así como aquellas destinadas a regular el pacto ambiental empresarial.



Ley de Comité de Empresa §88: Convenios voluntarios

Meta: reforzar los derechos laborales y de protección de la salud en la empresa

Ejemplos:

- ▶ Mejoras la higiene dentro de la empresa.
 - ▶ Uso de materiales específicos y acceso a recursos de protección corporal con estándares de seguridad superiores a los utilizados en compañías similares.
 - ▶ Medidas adicionales de seguridad.
 - ▶ Implementación de una velocidad de movilización máxima dentro del terreno industrial.
 - ▶ Implementación de una estación de urgencias.
 - ▶ Adopción de medidas preventivas.
 - ▶ Mejoras en el equipamiento del entorno laboral.
 - ▶ Jornadas informativas con respecto al alcoholismo.
-





Ejemplos operativos sobre derechos laborales y protección de la salud

Equipos de protección



Día del ruido



Seminarios de la BGN (Asociación de profesionales de Alimentos y Gastronomías)



Programas empresariales de bonos



Encuesta a los empleados



5 Fragen zu Arbeit und Gesundheit

1. In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit tätig?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> noch in Ausbildung | <input type="checkbox"/> ausführende Angestellte (mit einfacher Tätigkeit) |
| <input type="checkbox"/> angeleitete/ungelernte Arbeiter | <input type="checkbox"/> mittlere Angestellte (z.B. Sachbearb., Buchhaltung) |
| <input type="checkbox"/> Facharbeiter, Geselle | <input type="checkbox"/> höhere/leitende Angestellte |
| <input type="checkbox"/> Vorarbeiter/Polier | <input type="checkbox"/> Unternehmer, Inhaber, Selbständige |
| <input type="checkbox"/> Meister im Arbeits-/Angestelltenverhältnis | <input type="checkbox"/> anderes |

In welchem Bereich des Betriebes arbeiten Sie überwiegend?

- Werkstatt/Produktion im Verkauf im Büro Baustelle/Montage
 anderes, nämlich:

2. Welche dieser gesundheitlichen Beschwerden treten bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auf?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Schmerzen im unteren Rücken | <input type="checkbox"/> Augen: Brennen, Jucken, Tränen |
| <input type="checkbox"/> Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich | <input type="checkbox"/> Hautreizungen, Juckreiz |
| <input type="checkbox"/> Schmerzen in Armen und Händen | <input type="checkbox"/> nächtliche Schlafstörungen |
| <input type="checkbox"/> Schmerzen in der Hüfte | <input type="checkbox"/> Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung |
| <input type="checkbox"/> Schmerzen in den Knien | <input type="checkbox"/> Magen- oder Verdauungsbeschwerden |
| <input type="checkbox"/> Schmerzen/Schwellung in Beinen/Füßen | <input type="checkbox"/> Hörverschlechterung, Ohrgeräusche |
| <input type="checkbox"/> Kopfschmerzen | <input type="checkbox"/> Nervosität oder Reizbarkeit |
| <input type="checkbox"/> Herzstiche-/Schmerzen, Engegefühl i. Brust | <input type="checkbox"/> Niedergeschlagenheit |
| <input type="checkbox"/> Atemnot | <input type="checkbox"/> Schwindelgefühl |
| <input type="checkbox"/> Husten | <input type="checkbox"/> andere Beschwerden während/nach Arbeit |
| <input type="checkbox"/> Laufen der Nase oder Niesreiz | <input type="checkbox"/> überhaupt keine Beschwerden |

3. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Punkten in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?

(Bitte in jeder Zeile ein Kreuz machen)

	sehr zufrieden	im großen und ganzen zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
Betriebsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitregelung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit Ihren Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art und Inhalt der Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Räumliche Verhältnisse, Umfeld des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten, sich weiterzubilden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entspannungs-/Bewegungsmöglichkeiten in den Pausen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten der Pausenverpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Welche der folgenden ungünstigen Arbeitsbedingungen kommen an Ihrem Arbeitsplatz oft vor, d.h. mindestens mehrfach wöchentlich? Wenn etwas vorkommt, kreuzen Sie bitte auch an, ob Sie sich dadurch belastet fühlen.

Lassen Sie Zeilen frei, wenn etwas nicht oft vorkommt!

kommt oft vor belastet mich auch

	kommt oft vor	belastet mich auch
Körperlicher Bereich: einseitige/verkrampfte Haltung, vorwiegend stehend/sitzend/kniend arbeiten, schweres Heben, Vibrationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physikalische Einflüsse: Staub, Lärm, Schmutz, Rauch, Ruß, Gase, Umgang mit Fett/Öl, Gefahrstoffen oder Strahlen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klimatische Einflüsse: Hitze, Kälte, zu feuchte/zu trockene Luft, Durchzug, Arbeit bei schlechtem Wetter/schlechter Lüftung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausstattung: ungünstige Beleuchtung, fehlendes/schlechtes Werkzeug oder Material, mangelhafte Schutzausrüstung, Unfallgefahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsdruck: zu viel Arbeit, Leistungsdruck, monotone Arbeit, starke Konzentration/Anspannung, hohe Verantwortung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeit: lange Anfahrtswege, lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten/Schichtarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalführung: fehlende Anerkennung, unklare oder widersprüchliche Anweisungen, fehlende Informationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsorganisation: Zeitdruck, Hektik, schlechte Zusammenarbeit oder Zusammenarbeit, häufige Störungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Wenn Sie drei Änderungen für Ihren Arbeitsplatz oder Ihre Arbeit insgesamt vorschlagen könnten, was würden Sie vorschlagen? Bitte wählen Sie die drei wichtigsten Bereiche aus und notieren Sie in Stichworten Ihre Vorschläge!

01 Betriebsklima, z.B.: _____

02 Aufstiegsmöglichkeiten, z.B.: _____

03 Arbeitszeitregelung, z.B.: _____

04 Einkommen, z.B.: _____

05 Vorgesetzte, z.B.: _____

06 Art und Inhalt der Tätigkeit, z.B.: _____

07 Räume, Arbeitsumfeld, z.B.: _____

08 Arbeitsbelastung, z.B.: _____

09 Personaleinsatz, z.B.: _____

10 Weiterbildung, z.B.: _____

11 Entspannung/Bewegung i.d. Pausen: _____

12 Pausenverpflegung, z.B.: _____

13 Anderes, z.B.: _____

Alter: _____ Jahre	Geschlecht: <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich	IKK-versichert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Schulabschluss: <input type="checkbox"/> (noch) keiner <input type="checkbox"/> Realschule <input type="checkbox"/> Hauptschule <input type="checkbox"/> Gymnasium
------------------------------	--	---	---

Medidas

Nr.	Thema / Problem	Lösungsvorschlag / Idee	Wer?	Bis wann?	Umsetzungsstand	Bonusrelevant
1	Beschwerden im Bereich der Wirbelsäule	Verhaltenstraining (Hebe- und Tragettraining)	MA C. Heldt	31.12.2013		
2	Kommunikation, gesunde Mitarbeiterführung (Mitarbeitergespräche?)	Führungskräfteseminar auf Ebene der Schichtleitung	Schichtleitung	31.12.2013	1stes Seminar 03.06 – 07.06.2013 2tes Seminar 27.06. - 30.06	
3	Arbeitssicherheit, Ergonomie (Rotationsbewegung der Wirbelsäule beim Staplerfahren)	Montage von Spiegeln oder alternativ Rückfahrkameras. Im ersten Schritt wird ein Stapler ausgerüstet und Effekt überprüft	Herr Schmidt			
4	Beschwerden im Bereich der Beine und der unteren Wirbelsäule	Weitere Stehhilfen	Frau Mieske, Herr Mallwitz, Herr Heldt			
5	Hohe Belastung durch Aufeinandersetzen der Bratenformen in dem Wagen	Trotz intensiver Auseinandersetzung mit Hersteller der Wagen wurde noch keine Lösung gefunden. Weiterer Versuch in der Diskussion mit MA in der Schulung	Frau Mieske Mallwitz, Heldt			
6	Einseitige Belastung (Feinkost)	Job Rotation (Voraussetzung: Arbeitsplatzbeschreibung)	Mieske Mallwitz, Schichtleiter		Arbeitsplatzbeschreibung wird momentan erstellt (25.06.2013)	
7	Einseitige Belastung (andere Bereiche)	Job Rotation (momentan teilweise wöchentlich)				
8	Betriebssport					
9	Einseitige Belastung	Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz, in der Pause				
10	PC Arbeitsplätze	Kauf von weiteren erg. Stühlen und höhenverstellbaren Tischen	Herr Mallwitz			
11	Defekte Hebehilfen					

Semana de la Salud

▶ **Pruebas de glucosa realizadas por el centro de salud laboral de Remscheid:**

Cada empleado se somete a un examen de niveles de azúcar en la sangre y posteriormente se le hacen recomendaciones al respecto.

▶ **Pruebas de presión sanguínea realizadas por el centro de salud laboral Remscheid:**

Cada empleado recibe los resultados de la medición de su presión sanguínea y posteriormente se le hacen recomendaciones al respecto.

▶ **Exámenes preventivos G37 realizados por el centro de salud laboral Remscheid:**

El G37 es un examen preventivo especialmente diseñado para controlar las condiciones en los puestos de trabajo con monitor, de tal forma que se puedan prevenir, identificar oportunamente y contrarrestar potenciales problemas de salud.

Programa de salud "Espalda Móvil" establecido por la Asociación de

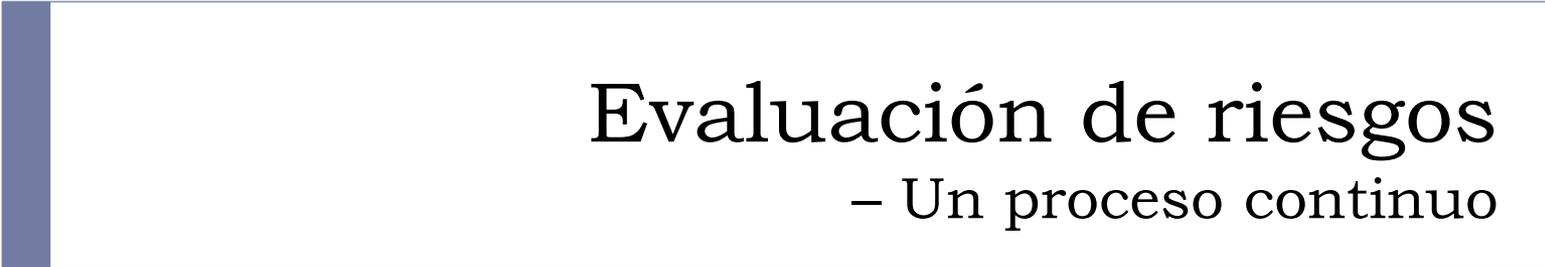
Profesionales: Se diagnostica el estado funcional del torso de los participantes con base en una encuesta y examen físico.

Adicionalmente, se busca poder identificar posibles limitaciones en el sistema de soporte y de movilidad y sus eventuales causas. Finalmente, se hacen recomendaciones que permitan disminuir el riesgo y prevenir daños en el largo plazo.

Programa de salud "Protección cutánea" establecido por la Asociación de Profesionales:

Examen del estado de la piel de las manos. Cada participante recibe fotografías de su piel y recomendaciones personales para su cuidado. Adicionalmente, se les instruye con respecto a la forma adecuada de aplicar crema en las manos con un aparato denominado Dermalux.





Evaluación de riesgos

- Un proceso continuo

Ley de Comité de Empresa §87 (1) 7: Normativa para la protección de la salud

Objetivo: Obtener la mayor eficacia posible en derechos laborales y de protección de la salud laboral.

- ▶ Aborda medidas para mantener la integridad física y mental de los empleados.
 - ▶ Incluye medidas de prevención.
 - ▶ No se limita a normas colectivas, también son consideradas las medidas concretas (de orden técnico, organizativo y en relación a las personas).
- ▶ El derecho a la co-gestión conserva su vigencia siempre y cuando el empleador tenga margen de maniobra con respecto a aquello que se vaya a evaluar, decidir y juzgar.
- ▶ En caso de discrepancias entre las partes, el empleador debe adoptar una posición activa durante el proceso de búsqueda de un acuerdo: es éste quien debe tomar la iniciativa para solucionar el conflicto (mediante la inclusión de órganos de conciliación o autoridades competentes).



Explicación y requerimientos legales.

- ▶ Una de las tareas básicas de la protección laboral es la de evaluar las condiciones de trabajo, es decir, identificar posibles riesgos para la salud y seguridad de los empleados.
- ▶ Los resultados de cada una de las evaluaciones de riesgo le muestran al empleador cuáles áreas de la empresa, presentan condiciones de trabajo apropiadas y cuáles requieren mejoras, de tal modo que, tanto la seguridad como la protección de la salud de los empleados puedan mejorar.
- ▶ La evaluación de riesgos le permite tomar al empleador decisiones con respecto al área, alcance y urgencia de las medidas que deben ser adoptadas.



Explicación y requerimientos legales

- ▶ A los empleados les ayudan las informaciones sobre los resultados de la evaluación de riesgo y también, sobre las medidas a tomar para comportarse de manera adecuada con respecto a la seguridad y la salud.
- ▶ Los resultados de las evaluaciones de riesgo y las medidas recomendadas deben estar documentadas.
- ▶ La base de evaluación legal en Alemania esta contenida en las leyes de protección laboral § 5 y § 6 y la norma de prevención de accidentes “Principios de Prevención“ § 3.
- ▶ Por otro lado, existen una serie de normas, como las relacionadas con el manejo de materiales de alto riesgo, que establecen medidas especiales para la evaluación de riesgos y su documentación.



Responsabilidades

- ▶ El empleador tiene la responsabilidad de realizar la evaluación de riesgo y materializar los resultados en prácticas concretas.
- ▶ Éste puede delegar dicha labor en otro directivo.



Descripción del puesto de trabajo

F	PA	001	B	-	Funktionsbeschreibung
---	----	-----	---	---	-----------------------

Stellenbezeichnung	SchichtleiterIn	Abteilung/Bereich	Produktion
Rang der Stelle	SchichtleiterIn	Kostenstelle	
Unterstellung	Abteilungsleitung	Vertritt	Siehe Orga-Aushang
Überstellung	MA in den unterstellten Abteilungen – siehe Orga	Wird vertreten	Siehe Orga-Aushang

Hauptaufgaben und Ziele der Stelle:

- Schichtverantwortung für die aktive Schicht in der Produktion (mit einem oder mehreren SL's zusammen)
- Koordination und Überwachung des operativen Tagesbetriebs laut Richtlinien AbteilungsleiterIn
- Sicherstellung, dass die qualitativen/quantitativen Anforderungen erfüllt werden und laufende Lieferbereitschaft besteht
- Unterstützung bei der Entwicklung neuer Produkte und Optimierung der Produktionsprozesse
- Laufende Animierung der MA zu KVP-Projekten sowie Unterstützung bei der Abarbeitung
- Enge Abstimmung mit Schichtleitern der angrenzenden Schichten und Abteilungen
- Aktive Mitarbeit zur Erreichung der Jahresziele (Lieferservice, Bestandshöhe, Kosten, Verluste, Stillstände, Produktivität)

Der Stelleninhaber übernimmt (ggf. mit anderen SL's) die Verantwortung für die laufende Schicht in der eigenen Abteilung.

Darüber hinaus ist es die Pflicht jeder Führungskraft die eigenen Mitarbeiter weiterzuentwickeln und fachspezifisch zu schulen. Dabei soll die Unternehmenskultur gepflegt und vorlebt werden, insbesondere in den Punkten Respekt, Verantwortung und Kommunikation.

Der Stelleninhaber ist zur Umsetzung der Standards nach IFS und BRC in den Bereichen seines Aufgabengebietes verpflichtet. Er ist zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften verantwortlich, wie z. Bsp. Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz und Brandschutz, **sowie für die notwendigen Unterweisungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und für die Durchführung von Gefährdungsanalysen.**

Wichtige Einzelaufgaben:

Planungsaufgaben

1. Mitarbeiterereinsatzplanung (in Abstimmung mit AL)

Führungsaufgaben

Tipo de asistencia existente

Los siguientes son algunos ejemplos de asistencia a los que se tiene acceso:

- ▶ Seguros de salud
- ▶ Médico en salud laboral
- ▶ Empleado calificado en protección laboral
- ▶ Delegado de seguridad
- ▶ Comité de Empresa
- ▶ Asociación de Profesionales de la Alimentación y la Gastronomía



¿En qué momento se debe realizar la evaluación de riesgo?

- ▶ Durante la identificación de los puestos de trabajo existentes.
- ▶ Cuando se lleven a cabo ampliaciones considerables en las instalaciones.
- ▶ Cuando los usos de las instalaciones se vean transformados de manera considerable.
- ▶ Antes de la instalación de nueva maquinaria.
- ▶ Cuando, tanto la organización como la metodología de trabajo se vean sometidas a cambios sustanciales.
- ▶ Después de que se hayan producido accidentes laborales, accidentes laborales de carácter restringido y enfermedades de origen laboral.
- ▶ Ante cambios legales o nuevos descubrimientos científicos con incidencia en el ámbito laboral.



Jerarquía de medidas a tomar

ALCANCE DE LAS MEDIDAS	1. Evitar, reducir o eliminar la causa de riesgo; transformar los aspectos y condiciones que determinen la causa.
	2. Tomar medidas de seguridad de orden técnico (separación espacial de la causa de riesgo).
	3. Medidas organizativas (separación espacial y temporal entre el factor de riesgo y el personal).
	4. Uso de equipos de protección (separación espacial entre el cuerpo del individuo y el factor de riesgo).
	5. Medidas de comportamiento.



Sistema de evaluación de riesgos de la Asociación de Profesionales de la Alimentación y la Gastronomía (BGN)

AS Gefährdungsbeurteilungen erstellen

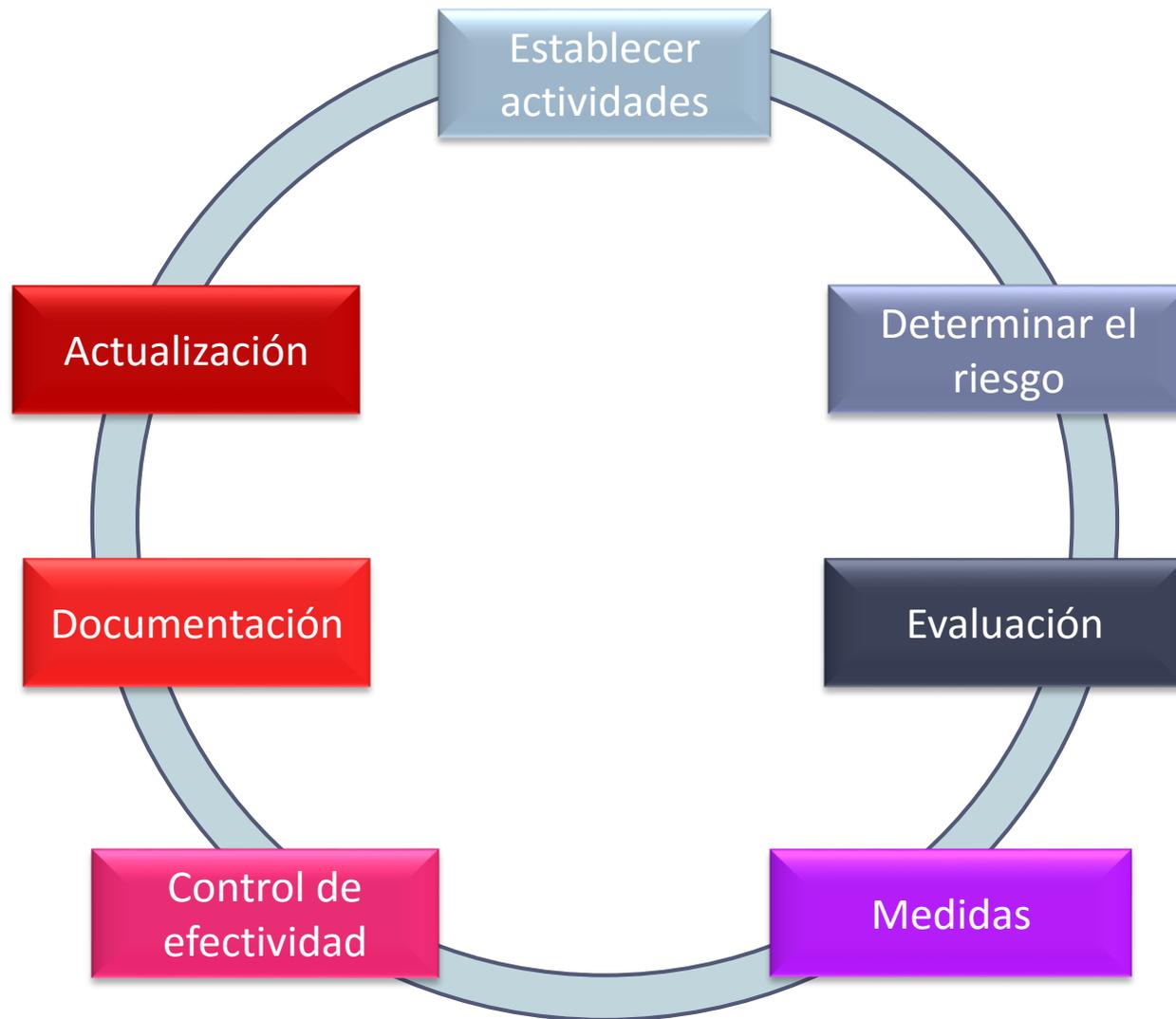
FBG
Forschungs-
Berufsgenossenschaft



Gefährdungen und Maßnahmen **MUSTER**
Arbeitsbereich: Allgemein

Nr.	Gefährdungsfaktor	Konkrete Gefährdungen im Betrieb	Grafik	Risiko	Maßnahmen - technisch - organisatorisch - persönlich	Realisierung		Wirksamkeits- kontrolle	
						bis am	verant- wortlich	wie wann	durch
1.2	Teile mit gefährlichen Oberflächen	+ Gefahr durch Schnittverletzungen x		●	Unterweisung PSA (Schnittschutzhandschuh)	regel- mäßig ----- jährlich	Abteilungsleiter	erfol- reich ----- 9.9.14	Unterschrift AL
1.6	Absturz	+ Gefahr durch Abrutschen durch verunreinigte Treppe x		●	Unterweisung regelmäßige Reinigung der Treppe und des Handlaufs	regel- mäßig ----- jährlich	Abteilungsleiter	erfol- reich ----- 9.9.14	Unterschrift AL
6.1	heiße Medien / Oberflächen	+ Verbrühen an Dampf von einer Rohrleitung x		●	Leckage an der Rohrleitung beheben	8.9.14 ----- 28.8.14	Abteilungsleiter & Technik	erfol- reich ----- 29.10.14	Unterschrift AL
8.5	Sicherheits- und Gesundheitsschutz- kennzeichnung	+ Ablösende Warnhinweise auf Anlage x		●	Anbringung neuer Beschilderung	8.9.14 ----- 27.8.14	Abteilungsleiter	erfol- reich ----- 28.8.14	Unterschrift AL

Pasos a seguir durante la evaluación de riesgos



Gracias por su atención

