

n.59
diciembre
2012

ESPECIAL
X CONGRESO CCOO



porExperiencia

Revista de Salud Laboral para delegadas
y delegados de prevención de **CCOO**

Tablón

La Comunidad Autónoma del País Vasco establece un Registro oficial de Delegados y Delegadas de Prevención

Por acuerdo de la Mesa de Diálogo Social, el País Vasco ha creado un registro administrativo de representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Esta ha sido una vieja reivindicación de CCOO para sistematizar la información relativa al grado de cumplimiento normativo en relación con los órganos de representación y participación de los trabajadores en salud laboral, contando con datos fidedignos del grado de su implantación territorial y sectorial. El registro permitirá disponer de datos oficiales de delegados y delegadas de prevención y mejorar el control y supervisión de la Administración laboral. Igualmente podrá facilitar el diseño y ejecución de planes de formación, información y asistencia técnica, así como la participación de los mismos en cuantas actividades lleve a cabo la Inspección de Trabajo en las empresas a las que pertenezcan.

La ECHA incluye el nombre de las empresas que han registrado una sustancia

La Agencia Europea de Sustancias Químicas (ECHA) acaba de publicar una nueva versión de su repertorio de sustancias registradas que incluye el nombre de las empresas con su dirección. Esto es resultado del trabajo de organizaciones sindicales como ISTAS y ETUI, que han insistido ante la ECHA en el derecho a la información de la ciudadanía y de los trabajadores. Incluimos un ejemplo de cómo aparecen los nombres de las empresas que utilizan

formaldehído. En la página web de la ECHA (echa.europa.eu) se puede consultar el repertorio.

España se sitúa en la cola de Europa en cuanto a la calidad del empleo

España sigue en los últimos puestos en el ranking de calidad del empleo elaborado por ETUI. Sobre un índice de 1, España tiene una puntuación de 0,38. En peor situación solo están Eslovenia con 0,33 y Grecia con 0,01. Este índice fue elaborado en el año 2008 por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) y ha sido actualizado en 2012. El Índice de Calidad del Empleo (Job Quality Index, JQI) es una forma de valorar la calidad global del empleo a escala nacional. El valor del índice depende del salario, de la precariedad en el empleo, de la jornada de trabajo y la conciliación, de las condiciones de trabajo y la seguridad en el empleo y de algunos parámetros más. Los detalles de la construcción del índice se publicaron en este documento que se puede consultar en la web de **pEx**. En diciembre de 2012 se ha publicado en inglés una actualización del documento anterior con datos correspondientes al año 2010. Se observa que la crisis ha afectado negativamente a varios aspectos de la calidad del empleo, que en general ha disminuido en todos los países y siguen manteniéndose diferencias importantes entre países. Dinamarca, Noruega y Suecia son los países con mayor calidad en el empleo. Todos con valores superiores al 0,70 en el JQI. Luego hay un conjunto de países en una situación intermedia, en torno al 0,50, entre los que se encuentran Alemania, Portugal y Francia.

Los daños del trabajo sobre la salud laboral en las estadísticas oficiales

A lo largo de los tres primeros trimestres del año 2012 se mantiene el descenso de los accidentes de trabajo con baja que se viene ya produciendo desde hace años. Esta bajada sostenida continúa siendo superior en los accidentes de trabajo en centro de trabajo que en los in itinere. Por el contrario, en relación con las muertes, el descenso es más acusado en las derivadas de accidente in itinere (que se reducen en un 25%) que en las producidas en centro de trabajo (-11%). Respecto a las enfermedades profesionales, continúa la tendencia descendente de los últimos años en las enfermedades con baja (las que más se reducen), pero también disminuyen las enfermedades sin baja, lo cual marca una reducción generalizada en su declaración y reconocimiento. La bajada es general en hombres y en mujeres, aunque es más elevada en los primeros, que casi duplican la experimentada por las mujeres.

Enero-octubre 2012

Accidentes de trabajo con baja según fecha de recepción	Total registrado	% variación año anterior
En jornada de trabajo		
Leves	346.544	-20%
Graves	3.191	-16%
Mortales	410	-11%
Total	350.145	-19%
In itinere		
Leves	51.771	-8%
Graves	879	-3%
Mortales	104	-25%
Total	52.754	-9%
Total	402.899	-19%

Enero-noviembre 2012

Enfermedades profesionales	Total registrados	% variación año anterior
Hombres		
Con baja	3.654	-18%
Sin baja	4.600	-15%
Total	8.254	-16%
Mujeres		
Con baja	3.449	-12%
Sin baja	3.085	-4%
Total	6.534	-9%
Total	14.788	-13%



Sumario

n.º 59
diciembre
2012

porExperiencia es una publicación trimestral que se distribuye gratuitamente en formato digital a todos los afiliados y afiliadas de CCOO. Además se realiza una tirada en papel que se distribuye entre los Gabinetes de Salud Laboral, las Secretarías de Salud Laboral y distintas organizaciones e instituciones implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo.

El objetivo de **porExperiencia** es difundir informaciones útiles para la prevención. Si deseas reproducir total o parcialmente el contenido de esta revista, por nosotros no te cortes, aunque nos gustaría que citarás el origen.

porExperiencia Revista de Salud Laboral para delegadas y delegados de Prevención de CCOO
www.porexperiencia.com

Dirección: Fernando Rodrigo

Redacción: Berta Chulvi, Clara Llorens, Fernando Rodrigo, Dolores Romano

Suscripciones: Si quieres recibir el **pEx** digital no olvides decírnoslo mandando un correo a esta dirección:
porexperiencia@istas.net

Portada y diseño: Antonio Solaz
Maquetación: Xusa Beltrán
Imprime: Paralelo Edición, S.A.
Depósito Legal: V-1533-1998

Edita: ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

Colaboran: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales



2 Tablón

Especial X Congreso CCOO

- 4 **Pedro J. Linares: "La salud laboral es muchas veces la única vía para mejorar las condiciones laborales en la actual situación"**
- 6 **La salud laboral en el corazón de la acción sindical**
- 8 **Sustituir cancerígenos en el lugar de trabajo**
- 9 **Cambiar las condiciones de trabajo en una residencia de la tercera edad**
- 10 **La sustitución de un espray cancerígeno y la interiorización de los recursos preventivos**
- 11 **De la defensa de las embarazadas en Bershka a una acción más general en el grupo Inditex**
- 12 **Reducir el riesgo ergonómico en una empresa de cartones**
- 13 **El empoderamiento sindical viene de la mano de una acción contundente frente al riesgo biológico**
- 14 **Los bomberos también quieren prevención**
- 15 **La acción sindical en salud laboral provoca la afiliación de la totalidad de la plantilla**
- 16 **Evitar la exposición a radiaciones ionizantes y productos cancerígenos**
- 17 **Un reparto más justo de la carga de trabajo y más posibilidades para conciliar**
- 18 **¿Cómo conseguir que la participación de los trabajadores sea un hecho?**
- 19 **Reducción de cargas entre las camareras de pisos en el sector de la hostelería de Tenerife**
- 20 **Jaume de Monserrat i Nonó: "Hay una falsa impresión de que hemos asistido a una mejora de la prevención en las empresas"**
- 21 **Manuel Velázquez: "Lo que está fallando en la prevención es la excesiva externalización"**
- 22 **José Comino: "Incentivos como el del bonus no han funcionado entre las pymes"**
- 23 **Recursos**
- 24 **Contraportada**

Pedro J. Linares, secretario confederal de Salud Laboral de CCOO

“La salud laboral es muchas veces la única vía para

BERTA CHULVI

En un momento de profunda crisis económica como el actual, la acción sindical es más necesaria y más compleja que nunca. En este marco, el secretario confederal de Salud Laboral de CCOO, Pedro J. Linares, defiende la importancia de la salud laboral: “En la actual situación, muchas veces es la única vía para defender a los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo”. Plantea la necesidad de vincular salud laboral y salud pública y enuncia un reto para el sindicato: o nos repensamos o nos van a repensar otros.

¿Qué valoración haces de estos cuatro años en los que has estado al frente de la Secretaría confederal de Salud Laboral?

Han sido cuatro años en los que solo hemos gestionado crisis. Recibimos una herencia que era un marco global articulado por los agentes sociales –la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo–, pero la crisis económica tan profunda ha hecho imposible el desarrollo natural de lo que era la mayor apuesta de nuestro país en materia de prevención desde la aprobación de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995. Y este proceso que se produce en el ámbito del diálogo social institucional ha tenido un reflejo absoluto en las empresas. Todo lo que se ha podido avanzar en las empresas ha sido con muchísimo coste, con muchísimo trabajo, porque la prevención ha ido perdiendo fuerza, no solo en el discurso y en el interés público, sino también en las propias actividades y recursos que dedican las empresas. La patronal cambió radicalmente de actitud.

¿Cuál ha sido la posición de la patronal en este tiempo?

La patronal siempre vivió el tema de la prevención como una obligación, pero no como una pieza esencial del modelo productivo y de relaciones laborales. Con esta crisis, la patronal ha teorizado claramente que la situación económica le permitía rebajar el nivel de derechos en general y el deber de protección –de prevención– en salud laboral en particular, haciendo caso omiso de su responsabilidad sobre los daños que sufren los trabajadores por efectos de las malas condiciones de trabajo.

¿Y cuál ha sido la actitud de la Administración en esta crisis?

La Administración abraza muy pronto el discurso de que la actual situación socioeconómica no permite mejorar el marco regulatorio en la prevención de riesgos laborales. Se mantiene la legislación que ya existía, pero evita cualquier modificación que pueda tener una incidencia en los costes en las empresas, aunque eso lleve aparejado que no se mejore la protección de la salud de los trabajadores, siendo perfectamente posible.

¿Cómo describirías la situación en las empresas?

Con excepciones, nos encontramos con que la empresa no li-

dera la protección de la salud de los trabajadores y que, cuando esta se consigue, es con mucho esfuerzo y trabajo sindical. En estos momentos vemos que se ha extendido un discurso que siempre ha estado presente: el de razonar sobre la prevención en términos monetarios. Como el coste de los incumplimientos en materia de salud laboral no es muy elevado, las empresas hacen cálculos para ver qué les cuesta más si el recurso preventivo que protegería la salud de los trabajadores o la sanción por el incumplimiento. Y en función de ese cálculo toman sus decisiones. Mientras, a resultas de esta actitud, el trabajador o la trabajadora puede perder su salud de forma irreversible. En las grandes empresas esta posición se da algo menos, porque la obligación de tener servicio de prevención propio tiene su efecto en la política global de la empresa en materia de salud laboral. También porque en sus propios análisis de gestión se pone de manifiesto que la prevención arroja buenos resultados en términos de productividad. Sin embargo, en las medianas y pequeñas empresas ese razonamiento en términos de monetarización de la salud de los trabajadores es mayoritario: “Yo pago a un servicio de prevención –mayoritariamente ajeno– para que me cubran desde un punto de vista legal, pero no para prevenir los daños”.

Cuando el empresario está ganando en capacidad unilateral en el establecimiento de las condiciones de trabajo, el mejor refugio que nos queda ahora mismo es la legislación en materia de prevención

En estos cuatro años sí que se ha observado un hecho nuevo: las sanciones a algunos servicios de prevención. ¿Qué está ocurriendo en ese sector?

Efectivamente, se han dado casos, y en algunos de ellos esto solo ha sido posible a partir del trabajo sindical de CCOO. Está claro que el sector de servicios de prevención necesita urgentemente enfocar su trabajo de otra manera: no se puede concebir la prevención como una actividad burocrática. La situación en este sector va a cambiar seguro. No solo porque la crisis está acabando con muchos servicios de prevención ajenos (SPA), sino también por las nuevas normativas sobre los criterios de calidad exigibles y la obligación de que estos incorporen la vigilancia de la salud, va a hacer que los que tie-

mejorar las condiciones laborales en la actual situación”



nen menos capacidad de cambiar desaparezcan. Todo ello va a reconfigurar el sector.

Y desde CCOO, ¿cómo ha evolucionado la actitud y la práctica del sindicato hacia la salud laboral en estos cuatro años de crisis?

Yo creo que se consolida la salud laboral como una parte muy importante de la acción sindical en todas nuestras organizaciones. Lo que pasa es que, en el fondo, también el sindicato ha dirigido todas sus miradas a la lucha contra la crisis y sus efectos más brutales en el empleo y en la pérdida de derechos básicos –reforma laboral, pensiones, bajadas de salarios, etc.–. El espacio de la salud laboral y de la prevención está ganado en el sindicato y espero que no haya retrocesos, pero podrían darse. Ahora hay que saber explicarle a la gente que la salud laboral, en una situación como esta, es muchas veces la única vía para intervenir en la mejora de las condiciones laborales. Cuando se atacan derechos básicos, se flexibilizan al máximo las condiciones de trabajo y de empleo, la normativa protectora en salud laboral es una buena herramienta para defenderlos. La salud laboral es un ámbito en el que estamos luchando por la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, por la creación de más puestos de trabajo para preservar la salud de las personas que sufren una grave sobrecarga o para incorporar equipos y tecnología que mejoren las condiciones de trabajo. Todas esas acciones

afectan a aspectos centrales de la acción sindical. Cuando el empresario está ganando en capacidad unilateral en el establecimiento de las condiciones de trabajo, el mejor refugio que nos queda ahora mismo es la legislación en materia de prevención.

¿Qué nuevos problemas de salud laboral y nuevos retos han aparecido con la crisis?

Yo creo que lo fundamental es hacer entender que las relaciones laborales van a transitar por nuevos escenarios. Es decir, que está desapareciendo ese empleo fijo, estable, en una empresa, con proyección de toda tu vida, y eso tiene enormes consecuencias en términos de salud que no se abordan desde el actual modelo de prevención. Igual que no se aborda la salud de los desempleados que probablemente constituye hoy uno de los problemas más importantes en salud pública. Hemos de conseguir vincular la acción en salud laboral y en salud pública. Hemos de ganar un nuevo enfoque en el que se entiende que para proteger la salud de los trabajadores hay que actuar no solo en la empresa, sino también desde el sistema general de salud.

Hay que llevar la salud laboral a la atención primaria y a la especializada, hay que mirar al mundo del trabajo porque la salud de las personas está enormemente influida por su situación laboral. Es clave reflexionar sobre qué se considera enfermedad de origen laboral, cómo se valora, cómo se investiga y cómo se previene, y al margen de eso no puede estar el Sistema Nacional de Salud.

Está desapareciendo ese empleo fijo, estable, en una empresa, con proyección de toda tu vida y eso tiene enormes consecuencias en términos de salud que no se abordan desde el actual modelo de prevención

El sindicato, en ese sentido, también tendrá que repensarse...

Por supuesto. El sindicato se va a repensar por sí mismo o si no, nos van a repensar otros, porque la sociedad civil está demandando otras cosas. Somos instituciones de largo plazo y yo creo que vamos a conseguir adecuarnos a las demandas, pero sin duda hemos de cambiar mucho el paso. Hemos transitado en un escenario donde la concertación social a través del diálogo era lo fundamental y teníamos un modelo, pero ahora nos han cambiado todas las preguntas. Hemos de elaborar nuevas respuestas. No podemos olvidar la concertación social, pero se está utilizando la crisis para destrozarnos todos los elementos clave del derecho del trabajo y hemos de repensarnos en ese nuevo escenario.



La salud laboral en el corazón de la

FERNANDO RODRIGO

La evolución de la salud laboral en España ha cubierto todos los ciclos posibles desde la transición democrática hasta el momento. Durante años, sin una legislación moderna y actualizada que la promoviera, los sindicatos trabajaron activamente, en condiciones muy precarias, para defender la salud de los trabajadores y lograr que el país dispusiera de un marco normativo similar al que tenían los Estados más avanzados de la Unión Europea.

Con la entrada de España en la UE, los representantes de los trabajadores impulsaron la traslación de la Directiva Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptándola a nuestro sistema de relaciones laborales y desarrollando estructuras y recursos para llevar la salud laboral a todos los ámbitos donde se tomaran decisiones que afectaran a los trabajadores y trabajadoras. Desde entonces, la salud laboral ha formado parte del ADN de CCOO y se ha integrado de manera natural en la acción sindical cotidiana que realizan miles y miles de sindicalistas en las empresas, en los sectores y en los territorios.

El resultado de todo ese trabajo de varias generaciones de sindicalistas ha sido, entre otros, el de contribuir a reducir de manera muy sustancial el número y la gravedad de los accidentes de trabajo (AT) que eran –y en muchos casos aún son– una lacra inaceptable para la sociedad, impulsando la prevención en

La salud laboral ha formado parte del ADN de CCOO y se ha integrado de manera natural en la acción sindical cotidiana

decenas de miles de empresas y llevando la salud laboral a las políticas públicas y a las relaciones laborales. Hoy, España tiene unos índices de incidencia de AT similares a los de la UE y, como la práctica ha demostrado, aún pueden y deben ser reducidos hasta evitar todo daño y muerte a causa del trabajo. Pero aunque queda mucho por hacer (por ejemplo, abordar preventivamente las enfermedades de origen laboral y poner las desigualdades sociales en salud en el centro de las políticas de salud pública), hay que reconocer que lo logrado es mucho, y que los principales agentes de este cambio han sido los sindicatos y las decenas de miles de delegados y delegadas de prevención que, en difíciles condiciones, están y han estado en primera línea –empresa a empresa– luchando con tesón e inteligencia por defender la salud de sus compañeros. La presencia de la organización sindical en la empresa, de delegados y delegadas de prevención electos, constituye el principal vector para el cambio y la mejora de la salud laboral, como así lo ponen de manifiesto todos los estudios llevados a cabo en Europa. Se puede afirmar rotundamente desde la evidencia científica que donde hay sindicatos, hay mejores condiciones de trabajo y, por tanto, de salud.

Este trabajo duro, abnegado y no siempre reconocido se ha llevado a cabo en contextos laborales y sociales muy distintos. Periodos de crecimiento económico y del empleo, con cambios muy profundos en la configuración del mercado de trabajo (feminización progresiva, incorporación masiva de inmigrantes, aumento de las modalidades precarias de contratación), y otros de profunda crisis económica, como el que estamos viviendo desde 2008, con un desempleo masivo y unas políticas públicas extremadamente regresivas de recorres sociales y laborales.

En todos estos contextos, Comisiones Obreras ha tenido la capacidad de adaptar sus estrategias en salud laboral a las distintas condiciones y circunstancias a las que los trabajadores y trabajadoras han tenido y tienen que enfrentarse, poniendo en el centro de sus actuaciones y preocupaciones la defensa de la salud y de la vida a través de la mejora de las condiciones de trabajo.

Ahora, en tiempos de crisis y cuando desde el Gobierno se desmantelan los derechos y garantías logrados con la lucha y el esfuerzo de muchos años (reforma laboral para facilitar los despidos, desmantelamiento de los convenios y del derecho protector del trabajo, etc.), la acción sindical en salud laboral se convierte en más fundamental si cabe porque constituye una buena plataforma para intervenir globalmente sobre las condiciones de trabajo. Especialmente en lo que hace a la participación en la organización del trabajo, de la que pende en buena medida el grueso de las condiciones laborales y de empleo y por tanto de la salud laboral en su conjunto.

El marco normativo de salud laboral es uno de los pocos que no se ha visto afectado directamente por el desmantelamiento al que está siendo sometido el derecho del trabajo y el marco sobre el que se desarrollan las relaciones laborales. Constituye por tanto un terreno sobre el que llevar a cabo una acción protectora sobre el conjunto de las condiciones de trabajo, legitimando a la vez la propia tarea sindical y la confianza de los trabajadores y trabajadoras en sus organizaciones. Permite intervenir sobre problemáticas (expedientes de regulación de empleo, negociación colectiva, salarios y formas

acción sindical



de remuneración, igualdad de género, conciliación laboral y familiar, tiempo y formas de trabajo...) desde ángulos distintos a los más tradicionales –que en estos momentos se ven muy dificultados– y con más legitimidad y fuerza para ser defendidos. Además contribuye de manera evidente a fortalecer la organización sindical en la empresa y fuera de la empresa y se convierte en instrumento inmejorable para favorecer la cohesión y el progreso social. Por todo esto, y por muchas más razones que llenarían muchas páginas, la salud laboral hoy forma parte de la mejor acción sindical posible para defender las condiciones de trabajo y los derechos laborales.

El número de **porExperiencia** que tienes en tus manos hace balance de lo realizado en estos últimos cuatro años, evalúa la situación actual, al tiempo que pretende visibilizar una pequeñísima parte de todo este trabajo relatado por sus propios protagonistas, mostrando cómo una acción inteligente y sostenida en pro de la salud de los trabajadores acaba revirtiendo en un reconocimiento y fortalecimiento general de la organización sindical y de su legitimidad, también –y especialmente– en tiempo de crisis. 

Cáncer 0 en el trabajo

Cinco millones de trabajadores expuestos a agentes cancerígenos, un 25% de la población laboral española. El resultado estimado de entre 3.000 y 15.000 nuevos casos de cáncer laboral al año. Entre 2.000 y 9.000 muertes por cáncer de origen laboral al año. Todas estas son cifras demasiado dolorosas para no ser tenidas en cuenta, sobre todo si consideramos que todas estas muertes pueden ser prevenidas.

Esto supone que la exposición a productos químicos en el trabajo es más letal que los propios accidentes de trabajo, que siempre se han considerado la primera causa de muerte laboral. El cáncer atribuible al trabajo puede representar un porcentaje muy elevado, entre un 15% y un 50%, de la incidencia y mortalidad del cáncer en la población laboral expuesta a cancerígenos. Para algunos tipos de cáncer, la atribución a exposición laboral es incluso superior: 29% para el cáncer de pulmón y más del 80% para el mesotelioma pleural por exposición al amianto. Por ello, CCOO ha lanzado una campaña general en toda España bajo el lema: “Cáncer 0 en el trabajo”.

La prevención del cáncer de origen laboral es, como reconocen los expertos, técnicamente posible y en muchas ocasiones lo único que se necesita es que alguien la impulse. Por ello, la campaña que desarrolla CCOO está obteniendo importantes logros en la reducción o eliminación del uso de sustancias cancerígenas en el trabajo. Algunos casos se exponen en este número de **pEx**.

Esta misma campaña ha puesto también de manifiesto que uno de los factores que obstaculiza la prevención es sencillamente el desconocimiento, no ya del riesgo, sino de la mera existencia de productos cancerígenos en la empresa. Si el empresario, los trabajadores y los delegados de prevención desconocen que en la empresa se manipulan productos cancerígenos, la prevención es imposible. De ahí el esfuerzo de CCOO para dar a conocer esta problemática. La campaña cuenta con su propia web: www.cancerceroeneltrabajo.ccoo.es, y un activo programa de sensibilización y recopilación de experiencias de sustitución de productos cancerígenos. 

Sustituir cancerígenos en el lugar de trabajo

Mejorar la salud laboral y el medio ambiente

MIGUEL ÁNGEL BIEL Y FRANCISCO QUELLE*

Una empresa del sector de la industria química que fabrica bolsas de plástico utiliza tintas orgánicas con base de tolueno y butanol. El tolueno es un posible cancerígeno de calificación 3, neurotóxico y tóxico para la reproducción. Gracias a la presión sindical, las tintas orgánicas fueron sustituidas por tintas al agua y los disolventes por amoníaco.

La empresa, con una plantilla de unas 125 personas fijas, se dedica a la fabricación e impresión de bolsas de plástico. Realiza todo el proceso productivo: compra la granza, se extrusiona, se corta en forma de bolsas, se imprimen y se cortan. Para la impresión de las bolsas se utilizaban tintas con base en tolueno y butanol, cuyos vapores se encuentran en el ambiente y son respirados por los trabajadores. Las máquinas impresoras tienen un sistema de recarga de tintas manual y muchas veces los depósitos no quedan bien cerrados, por lo que se emiten vapores al ambiente.

La actuación del sindicato en materia de prevención en esta empresa data de 2001, a raíz de la investigación de un accidente mortal. Costaba mucho avanzar en las temáticas de salud laboral y concretamente el proceso de sustitución de tintas se inicia en 2007, cuando se realizan unas mediciones ambientales de vapores orgánicos. A los trabajadores se les indica que las mediciones han arrojado resultados por debajo de los valores límite ambientales (VLA), pero el técnico sindical de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Unión de Aragón se da cuenta de que los resultados de la evaluación higiénica no se corresponden con los del laboratorio que realizó los análisis y los VLA superaban tres veces los valores permitidos.

En el momento en que se conocen estos datos, los delegados de prevención empiezan a presionar al servicio de prevención para que exija la sustitución de las tintas orgánicas, ya que la misma marca de tintas tenía una línea de tintas al agua. Entre tanto se informó a los trabajadores de los peligros para la salud que suponían las tintas orgánicas que utilizaban. Para ello contó con el apoyo del sindicato, que le proporcionó materiales y explicaciones sobre cómo se metaboliza el tolueno y el butanol. Los delegados de prevención publicaron toda esta información en los boletines internos de la empresa. Además, para limpiar los utensilios que utilizaban esas tintas la empresa tenía instalado en la cubierta un depósito de disolvente con una capacidad de 50.000 litros que llevaba este producto, a través de tuberías, a las máquinas con lo que ello suponía de grave peligro en caso de incendio. Si se eliminaban las tintas orgánicas, se podía eliminar el depósito de disolvente, que además exigía que la empresa solicitara una acreditación ambiental. Ante esta situación, los delegados de prevención y el servicio de prevención ajeno instaron a la empresa a realizar el cambio.



La primera reacción de la empresa fue hacer algunas pruebas y decir que las tintas al agua ofrecían un acabado de menor calidad y que los clientes no lo aceptarían. A pesar de este argumento y gracias a la presión sindical, la empresa, que ya había sido denunciada por CCOO ante Inspección de Trabajo por otras cuestiones, aceptó las exigencias de los delegados de prevención. En cuestión de tres meses se realizó el cambio de tintas sin necesidad de cambiar maquinaria ni procesos de producción. El mismo proveedor de las tintas orgánicas es el que les suministra las tintas al agua. Las nuevas tintas están compuestas de etanol en concentración 2,5>10% y amoníaco, solución acuosa en 5%=<=C<10%.

El cambio de tintas coincidió con un nuevo tipo de bolsa: la bolsa de fécula de patata. Puesto que estas bolsas son biodegradables, para su impresión no podían utilizarse tintas orgánicas. Se estaba cerrando de esa manera el círculo de una intervención sindical que mejoraba simultáneamente la salud laboral y el medio ambiente.

Los operarios de la sección de impresión fueron bastante reacios al cambio por varias razones: con las nuevas tintas se pasó a utilizar amoníaco y su olor molestaba mucho a los impresores, además exigía un mayor esfuerzo y tiempo en el limpiado de los rodillos. Finalmente, los trabajadores comprendieron que el cambio les beneficiaba porque les protegía frente al riesgo de problemas muy serios de salud. El trabajo sindical en esta empresa ha continuado, en la actualidad se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales y CCOO ha ganado las elecciones sindicales, disponiendo de ocho de los nueve representantes de los trabajadores en el comité de empresa. ■

* Miguel Ángel Biel es técnico de prevención de la asesoría de Salud Laboral de CCOO de Aragón, y Francisco Quelle es delegado de prevención.

Cambiar las condiciones de trabajo en una residencia de la tercera edad

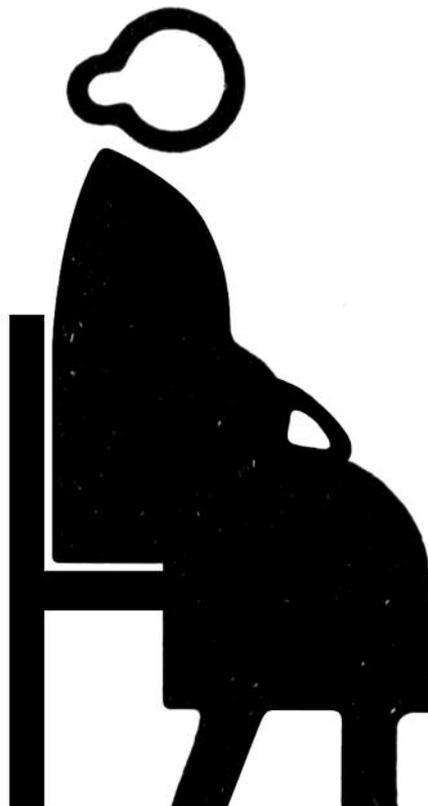
ASUN PALACIOS GIL Y VIRGINIA SORIANO HERNÁNDEZ*

El sector de residencias de la tercera edad presenta graves deficiencias en materia de salud laboral. Se trata de un sector muy feminizado donde la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos está a la orden del día. La acción sindical rigurosa y constante está empezando a dar sus frutos en una gran empresa, La Saleta, con varios centros en la Comunidad Valenciana.

El trabajo sindical se inicia en el centro que La Saleta tiene en la población de Bétera (Valencia), cuando en el 2008 se celebran las primeras elecciones sindicales, ganando por mayoría CCOO. Tras la constitución del comité de seguridad y salud, los primeros pasos de las delegadas de prevención fueron duros. La nula consideración de la empresa hacia la representación legal de los trabajadores así como el bajo grado de cumplimiento en materia preventiva originaron, incluso, tener que denunciar ante la Inspección de Trabajo. A partir de ahí hay un cambio de actitud por parte de la empresa, que entendió la necesidad de trabajar no solo cumpliendo formalmente la legalidad, sino llevando a cabo una acción preventiva con participación de los trabajadores en el seno de los comités de seguridad y salud, para una mejor gestión e integración de la prevención de riesgos laborales.

Los problemas principales a los que tuvimos que enfrentarnos como delegadas de prevención eran una elevada exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales. La falta de recursos técnicos y humanos, los ritmos de trabajos elevados, las planillas y turnos excesivos así como los riesgos inherentes a la propia tarea mostraban un colectivo humano muy expuesto a riesgos y con dolencias de carácter musculoesquelético. De ahí que nuestra prioridad fuera trasladar a la empresa la necesidad de evaluar e identificar, a través del servicio de prevención, los riesgos de naturaleza ergonómica y psicosocial y, conjuntamente, diseñar medidas preventivas encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo.

Tras los estudios realizados –ISTAS 21 y FSICO para los riesgos psicosociales y Manipulación Manual de Pacientes, método MAPO, para la identificación de riesgos ergonómicos– comienza una etapa de trabajo que dio lugar a la consolidación de medidas preventivas adaptadas al sector de residencias. Para reducir el riesgo de manipulación conseguimos que en levantamientos de usuarios fuera obligatoria la presencia de dos profesionales. Se acordó que participara una pareja en los volteos de cambios posturales en aquellos usuarios que presentaran resistencia. La empresa adquirió grúas de bipedestación para el levantamiento del usuario y adecuó, ampliándolos, los cuartos de baño para facilitar la manipulación con las grúas. Se consiguió también una regulación y adaptación de la altura de las camas y la rotación de tareas y usua-



rios para que las trabajadoras alternaran las tareas más livianas con las más duras.

Se elaboró y puso en marcha un protocolo de agresiones, ya que algunos usuarios pueden presentar alteraciones conductuales y agresivas hacia el personal de contacto directo. Se diseñó y acordó un protocolo para la prevención contra el acoso moral y las situaciones de conflicto en el ámbito laboral y se desarrolló un plan formativo impartido por el servicio de prevención y por personal cualificado del centro para consolidar buenas prácticas de higiene postural.

Todo este proceso descrito brevemente ha sido fruto de un largo trabajo sindical donde han participado tanto trabajadoras y trabajadores como delegados y delegadas y personal técnico del Gabinete de Salud Laboral de CCOO. Lo más importante es que se ha conseguido la implantación de las medidas preventivas propuestas, consiguiendo de esa manera una mejora efectiva e importante de las condiciones de trabajo. La salud laboral se ha convertido en una pieza clave de la acción sindical en la residencia, ha aumentado el respaldo y la confianza de la plantilla respecto a los y las delegadas sindicales y la representación sindical de CCOO se ha integrado de manera efectiva en el modelo de gestión preventiva de la empresa. 

* Asun Palacios es delegada de personal en La Saleta, y Virginia Soriano es técnica de prevención en el Gabinete de Salud Laboral de CCOO-PV.

La sustitución de un **espray cancerígeno** y la interiorización de los recursos preventivos

FRANCESC XAVIER ETXAMENDI*

En la industria metalúrgica de las comarcas de Poniente en Cataluña, Ros Roca Indox es un centro de trabajo importante, con 197 trabajadores que fabrican equipos de calderería y depósitos de aluminio. La experiencia que relatamos se refiere a la sustitución de un espray cancerígeno, pero la acción sindical en salud laboral es muy intensa y afecta a todos los ámbitos. La presión sindical está en la base de una de las últimas decisiones importantes de la empresa: contratar un técnico de prevención que permite interiorizar los recursos que antes estaban en manos de una sociedad de prevención de la mutua.

Los trabajadores de Ros Roca Indox, en su totalidad hombres en el área de producción, son conscientes de la importancia de la salud laboral y del trabajo sindical que se realiza. Están alerta y por ello nos llegan directamente demandas como esta: un trabajador identificó, en el dorso de una etiqueta de un espray que se usaba habitualmente para evitar proyecciones de la soldadura, una referencia y unos símbolos que indicaban que aquel producto podía provocar cáncer debido a su composición.

Inmediatamente los delegados de prevención nos pusimos en contacto con el técnico de prevención de la empresa y le solicitamos la ficha de datos de seguridad de este producto. Algo que, según denunciarnos, ya debería haber estado a nuestra disposición y la de los trabajadores que debían utilizarlo. A los dos días nos llega la ficha en italiano que debemos traducir y comprobamos que el producto es cancerígeno de categoría 1B y solicitamos que el espray fuera sustituido por otro no peligroso para los trabajadores y útil para el proceso productivo. Consideramos que esta era la mejor actuación preventiva que podía hacerse: evitar el riesgo acudiendo al origen de la exposición y sustituyendo el producto peligroso por otra sustancia que no amenazara la salud de los trabajadores.

Insistimos al técnico del servicio de prevención de la necesidad de una intervención urgente y este nos aseguró que se habían dado órdenes de no comprar más este producto. La dirección empresarial guardó silencio y unas semanas más tarde llegó al almacén un nuevo pedido del mismo espray. Si la dirección no estaba dispuesta a buscar una alternativa a la utilización de este producto, la acción sindical con el apoyo de los trabajadores no estaba dispuesta a permitir la exposición a este riesgo. En todos los turnos de trabajo y a todos y cada uno de los compañeros les informamos de la peligrosidad del espray y del derecho de protección frente a los riesgos. Y todos juntos acordamos que si alguien veía una botella de ese espray debía ponerlo en el contenedor y evitar toda exposición.

Con la colaboración de los compañeros se agotó el pedido recibido rápidamente, y una vez la empresa comprobó el gasto económico que comportaba su no utilización, optó por buscar un producto alternativo, asegurándose de que no com-



portara ningún riesgo para la salud de las personas y, a la vez, que fuera respetuoso con el medio ambiente.

Esta experiencia de salud laboral ha sido posible por el compromiso decidido de todos los trabajadores con la acción sindical. Y en este y otros casos hemos visto que el poder contractual de la representación sindical es importante. La dirección empresarial tiene muy presente la interlocución sindical porque la actividad sindical es continua, la acción de los delegados y de CCOO es conocida y respetada. Con un resultado claro: una alta afiliación entre los trabajadores. 

* Francesc Xavier Etxamendi es delegado de prevención en Ros Roca Indox.

De la defensa de las embarazadas en Bershka a una acción más general en el grupo Inditex

SANDRA ONRUBIA Y ARACELI LÓPEZ*

Bershka, Zara, Lefties, Pull & Bear y Kiddy's Class forman parte del grupo Inditex, una empresa líder en la venta minorista de ropa y complementos en España. Un grupo en el que las delegadas de prevención llevan a cabo una sostenida acción en pro de la salud laboral y que se inició con una actuación de defensa de la salud de las trabajadoras embarazadas que no contaban con lugares para el descanso. Esa acción supuso el inicio de una intervención más global en todo el grupo.

El 27 de febrero de 2012 las delegadas de prevención de Bershka solicitamos la presencia de una asesora sindical para acompañarnos a la Inspección de Trabajo. Denunciamos que las trabajadoras embarazadas no tenían la posibilidad de descansar durante su jornada al no disponer de lugares adecuados, lo que suponía un incumplimiento del Real Decreto 486/1997. A la reunión en la Inspección de Trabajo acudieron representantes de la empresa, del servicio de prevención propio, las delegadas de prevención y la asesora del sindicato. La inspectora de Trabajo requirió a la empresa que en el plazo de un mes se actuara ante la problemática denunciada y la solucionara. Además planteó que se ampliaran las actuaciones preventivas a zonas de almacén, baños, almacenamiento de productos químicos, etc. Para ello se acordó realizar visitas conjuntas a todos los centros de trabajo (representantes de la empresa y de los trabajadores), donde se identificaran las deficiencias encontradas y se propusieran las posibles y adecuadas medidas preventivas.

Igualmente se acordó realizar y planificar todas estas actuaciones desde la coordinación del comité de seguridad y salud (al que asisten los técnicos sindicales de CCOO de Madrid como asesores) y en donde se organizan y calendarizan las 37 visitas a los centros de trabajo que Bershka tiene en la Comunidad de Madrid. En esa reunión del comité también se consensuó la herramienta (checklist) que se utilizaría durante las visitas a las tiendas. Es decir, una intervención acordada y llevada a cabo conjuntamente por empresa y trabajadores, a partir de una denuncia por una temática muy concreta.

Son muchas las deficiencias encontradas: falta de espacio en los pasillos de los almacenes, cajas mal apiladas, estanterías en mal estado, productos de limpieza almacenados en cualquier sitio y muchas tiendas en las que no se dispone de ningún espacio en donde las trabajadoras embarazadas puedan descansar.

Una de las condiciones que pusimos las delegadas al iniciar este trabajo es que se buscaran soluciones en el momento, que no se difirieran en el tiempo. Todo este trabajo se ha traducido en mejoras en las condiciones de trabajo relativas a la seguridad (almacenes, pasillos, señalización, orden y limpieza, etc.), pero también conseguimos mejorar las condiciones de las trabajadoras embarazadas. Hemos de tener en cuenta que

estamos hablando de una empresa con una plantilla formada mayoritariamente por mujeres en edad fértil, en el que el tema del embarazo y el de las condiciones de trabajo que lo hagan compatible es básico, con esta intervención conseguimos dotar a las tiendas de zonas donde poder reposar, a la vez que ganamos el derecho a que estas trabajadoras pudieran abandonar su puesto de trabajo con más frecuencia de la habitual por razones de salud y compatibilidad entre embarazo y trabajo. Porque de eso se trata, de garantizar que el trabajo es plenamente compatible con la maternidad y la protección de la salud reproductiva.

Lo que empezó en Bershka continúa en otras empresas del grupo Inditex. Así, tras proponer esta metodología a los diferentes comités de seguridad y salud, y siempre con conocimiento de la Inspección de Trabajo, en Zara y Lefties ya se han realizado las visitas y aplicado las medidas preventivas correspondientes. En la actualidad los centros de Pull & Bear y Kiddy's Class se han sumado y a fecha de hoy se están visitando tiendas.

La actuación y el trabajo conjunto de las delegadas y asesores de CCOO han supuesto la mejora de las condiciones de trabajo de muchos trabajadores del grupo Inditex en nuestra comunidad. Esto se ha traducido en una mayor implicación del conjunto de la plantilla en la prevención y en la mejora de las condiciones de trabajo, y en unos mejores resultados en las elecciones sindicales, siendo actualmente CCOO el sindicato mayoritario. 

* Sandra Onrubia es presidenta del comité de empresa de Bershka y delegada de prevención, y Araceli López es secretaria del comité de empresa de Zara y miembro de la Ejecutiva de la Comarca de CCOO del Corredor del Henares.



Reducir el **riesgo ergonómico** en una empresa de cartonajes

SANTIAGO HERRERO Y ANTONIO NAPOLEÓN*

Cartonajes La Plana es una empresa que se dedica a la fabricación de cajas de cartón con más de 200 trabajadores, ubicada en Betxi (Castellón). En el proceso productivo los trabajadores se ven obligados a levantar cargas muy pesadas en condiciones muy poco ergonómicas. Los delegados se encuentran con una evaluación de riesgos que no contempla estas exposiciones y luchan para conseguir cambiar las condiciones de trabajo.

La herramienta que nos permitió empezar a trabajar fue la existencia de un comité de seguridad y salud en el que exigimos que se nos proporcionara la evaluación de riesgos encargada por la empresa a un servicio de prevención ajeno. Aunque se nos entregó tarde e incompleta, realizamos una exhaustiva revisión y comprobamos que no se ajustaba a la realidad en muchos aspectos, por lo que presentamos un documento con todas las deficiencias en el comité de seguridad y salud. Una reunión a la que asistieron los técnicos de salud laboral del sindicato.

Se plantearon dos exposiciones graves a riesgos ergonómicos. Por un lado, los troqueles con los que funcionan las máquinas se bajan de unas estanterías a mano por dos operarios

y se colocan en unos carros para ser trasladados a las máquinas. Los troqueles son cilindros que van de 2,40 a 3 metros de largo y que en más de la mitad de los casos pesan entre 40 y 50 kilos. Cuando han de ser devueltos de las máquinas al almacén han de ser colocados a 1,90 de altura los más altos y a 20 centímetros del suelo los más bajos, porque se trata de un almacén muy pequeño. Para poder realizar estas tareas los trabajadores han de agacharse mucho y levantar la carga por encima de los hombros, con el consiguiente riesgo para hombros, brazos y espalda.

Por otro lado está el traslado de los clisés, otra de las piezas grandes que los trabajadores se ven obligados a transportar. Los clisés son unas planchas de goma que se utilizan para la impresión del cartón, que miden casi dos metros de alto por 1,90 de ancho y que

han de ser colgadas por los trabajadores por encima de la altura de los hombros. Como es de imaginar, la empresa presenta un considerable número de bajas por problemas musculoesqueléticos cuyo origen profesional se ignora y que son declaradas como enfermedad común. Otro de los problemas que se detectan es la existencia de vibraciones en una de las máquinas.

Cuando los delegados empiezan a denunciar la situación la empresa les da largas: "lo estudiaremos", es la respuesta que reciben continuamente a sus peticiones. Para demostrar que el problema es serio solicitamos una reunión, a la que acudió el responsable de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía del País Valencià. A raíz de esta reunión la empresa nos enseñó las instalaciones y nos trató de convencer de las dificultades técnicas para hacer cambios. Sin embargo, nosotros seguimos argumentando que era imprescindible buscar soluciones para que los trabajadores no pagaran con su salud la falta de un almacén y unas instalaciones en condiciones.

Finalmente la empresa accede a hacer cambios. Modificó la máquina que producía vibraciones reduciendo estas de manera muy ostensible con una solución muy sencilla: un sistema de sujeción y una breve separación de la plataforma. Para solucionar los problemas en el almacén se instaló una elevadora que sirve para colocar los troqueles en los estantes que están por encima de los hombros cuando al almacén llega un solo operario. Un sistema que está en estos momentos en fase de prueba. En caso de tratarse de un troquel grande que llegue transportado por dos trabajadores, que es el 95% de los casos, se ha colocado una plataforma a la que suben los propios trabajadores para reducir de forma considerable los movimientos forzados que han de realizar. La introducción de estas medidas ha evitado que se produzcan accidentes en una empresa en la que antes eran habituales las lesiones. El refuerzo que todos estos cambios y mejoras han producido en la acción sindical en salud laboral han llevado a visibilizar a CCOO, en nuestra empresa, como un referente útil para todos los trabajadores. 

* Santiago Herrero es técnico de prevención en CCOO-PV, y Antonio Napoleón es delegado de prevención en Cartonajes La Plana.



El empoderamiento sindical viene de la mano de una acción contundente frente al **riesgo biológico**

INMA GONZÁLEZ*

Antes de ser delegada en Selmar SA, una empresa dedicada a la limpieza de edificios y locales, Mari Carmen Martínez ya se implicaba en la defensa de los derechos de las trabajadoras. En unas primeras elecciones sindicales en el comité de empresa había dos sindicatos, pero su trabajo fue tan riguroso y tan constante en la defensa de la salud laboral que en las segundas elecciones la lista de CCOO arrasó, obteniendo los cinco puestos en el comité.

Selmar SA es una empresa de limpieza que actúa en toda Cataluña. En la provincia de Girona tiene varios centros en los que trabajan 97 personas. El caso que relatamos pertenece al geriátrico de Girona, la residencia Creu de Palau, la más conocida de la ciudad. La primera acción contundente en materia de salud laboral se desencadena a partir de la existencia de un brote de "marsa", una enfermedad infecciosa causada por una bacteria que se encuentra en la piel y fosas nasales y que causa gran variedad de problemas de salud, desde infecciones menores de la piel y abscesos cutáneos hasta enfermedades que pueden poner en peligro la vida, como neumonía, meningitis, endocarditis, síndrome del shock tóxico (SST) y sepsis. Las trabajadoras de la limpieza no fueron informadas de ese brote y entraban en las habitaciones de los enfermos infectados sin protección. Mari Carmen se puso en contacto con las cuidadoras, que sí aparecían protegidas, y después con la empresa para exigir que la empresa informara a las trabajadoras de cuáles eran las habitaciones en las que se encontraban residentes con enfermedades contagiosas. La empresa aceptó y desde entonces se les facilita la información y los equipamientos de protección adecuados.

Otra de las acciones importantes también tuvo que ver con el riesgo biológico. Hasta la llegada de Selmar SA, las trabajadoras limpiaban los inodoros utilizando

escobillas y la empresa obligó a que dejaran de utilizarlas e introdujeran la mano en el váter. Las trabajadoras, con las delegadas de prevención al frente, se negaron y amenazaron a la empresa con plantear una denuncia ante la Inspección de Trabajo, con lo que la empresa finalmente cedió.

La actuación de las delegadas de prevención, que ahora ya son un equipo que cuenta con el respaldo de toda la plantilla, se amplía y se convierte en un auténtico programa de vigilancia de la salud respecto a distintos riesgos y tiene como objeto la mejora global de las condiciones de trabajo. La última actuación importante que han realizado, tiene que ver con el riesgo ergonómico. La empresa, unilateralmente, cambió de ubicación los contenedores exteriores en los que las trabajadoras tenían que depositar las bolsas con pañales y restos de limpieza que las auxiliares de geriatría depositan en un contenedor dispuesto en cada pasillo. A la nueva zona de contenedores se accedía empujando los contenedores por una rampa, y una vez arriba las trabajadoras tenían que lanzar las bolsas a una distancia importante mientras sujetaban el contenedor para que no se deslizara por la rampa. Se trataba de un importante sobreesfuerzo que exigía también de las trabajadoras la realización de posturas forzadas, que son el origen de frecuentes lesiones musculoesqueléticas. Las delegadas de prevención plantearon el problema a la empresa y se tomó una primera medida que consistió en utilizar un tamaño de bolsas más pequeñas. Con ello, el problema del lanzamiento de bolsas no se evitaba y tampoco el sobreesfuerzo de subir el contenedor por la rampa. Finalmente, la empresa ha decidido cambiar la ubicación de los contenedores exteriores, retornando al sistema inicial en el que las trabajadoras descienden una rampa con los contenedores cargados y la suben con los contenedores vacíos. Este activo grupo de delegadas sigue trabajando cada día y ha conseguido que cambien a mejor las condiciones de trabajo de la plantilla, que las trabajadoras se impliquen en la defensa de su salud y que apoyen activamente la labor del sindicato. 



* Inma González es técnica de prevención de CCOO de las Comarques Gironines (Cataluña).

Los bomberos también quieren prevención

EDELMIRO COSTAS*

La lucha de los bomberos para conseguir que se les aplique la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es larga y difícil, pero parece que se están recogiendo los primeros frutos. Son pasos importantes porque afectan a una plantilla –en Madrid– de unos 1.200 trabajadores que hasta la fecha venían desarrollando su actividad sin ninguna política de prevención de riesgos, debido a la dejadez en el cumplimiento de sus funciones de la Jefatura del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid.

La Dirección General de Protección Ciudadana de la Comunidad de Madrid se negaba desde hace años a aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al colectivo de bomberos. Tras muchas peleas y denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y mantener varias reuniones con la Jefatura del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid, se ha conseguido que al colectivo de bomberos se le empiece a aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Resulta difícil de entender que a un cuerpo que se dedica a velar por la seguridad de las personas, se le nieguen sus propias condiciones de seguridad.

A pesar de que la Administración todavía no ha admitido la creación de un comité de seguridad y salud en el cuerpo de bomberos, los representantes de los trabajadores hemos conseguido que se constituya un Grupo de Trabajo Técnico de Prevención y Salud Laboral que nos está permitiendo realizar avances, muchos de ellos mediante la denuncia a la Inspección y la consiguiente resolución de la autoridad laboral pues, aunque parezca paradójico y resulte increíble, la Administración es la primera que incumple la ley.

Este Grupo de Trabajo Técnico de Seguridad y Salud Laboral, que deberá constituirse en comité de seguridad y salud, ya es un instrumento eficaz para obligar a la Dirección General de Protección Ciudadana a reunirse trimestralmente con los representantes de los trabajadores y debatir temas relacionados con su salud y seguridad. De hecho, un resultado de la puesta en marcha de este grupo de trabajo técnico es la actualización de la evaluación de riesgos de los 19 parques de bomberos existentes en la Comunidad de Madrid y la correspondiente planificación de la actividad preventiva. Hemos conseguido que la Administración autonómica negocie con los delegados de prevención medidas frente a los riesgos detectados en la mayoría de los parques. Además se está redactando en estos momentos el plan de prevención.

Estamos abordando procedimientos concretos que impliquen un trabajo seguro cuando la Administración introduce recortes que pueden poner en peligro nuestra seguridad. Es el caso de haber convertido las cuerdas que utilizamos para rescates o evacuaciones en un equipamiento colectivo cuando antes era un equipamiento individual, de cuyo estado era conocedor cada bombero. No hemos conseguido que la Administración dé marcha atrás en esta medida, pero sí ha acep-

tado negociar con los trabajadores un procedimiento que asegure que ese material está en condiciones cuando vaya a ser utilizado. Tenemos que destacar, entre otros aspectos, que desde esta Comisión de Salud Laboral de CCOO hemos conseguido que se laven y mantengan los uniformes de intervención, así como reducir los accidentes exigiendo que todos los EPI sean revisados en condiciones. Hemos logrado que se contrate el mantenimiento, por ejemplo, de los equipos de separación y corte con los que se trabaja en los accidentes de tráfico y se han reducido los accidentes al manipularlos.

Nuestra lucha en estos momentos es lograr la investigación de los accidentes, a la que históricamente se ha negado la Jefatura del Cuerpo de Bomberos con la connivencia del servicio de prevención de la Comunidad de Madrid. Cuando ocurre un accidente hemos de investigar qué ha pasado y si se podría haber evitado, así como elaborar conclusiones preventivas y difundirlas entre los trabajadores. Tenemos mucho por hacer para que el trabajo de los bomberos se haga con las máximas garantías y en las mejores condiciones porque en ello va también el interés ciudadano, pero estas mejoras son el resultado de una acción sindical constante y un trabajo conjunto con la Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía y con los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral de Madrid que empieza a dar frutos y es reconocido por los trabajadores. 

* Edelmiro Costas es delegado de personal en Bomberos de la Comunidad de Madrid.

PREVENCIÓN



La acción sindical **en salud laboral** provoca la afiliación de la totalidad de la plantilla

JAVIER CANO Y LOLY FERNÁNDEZ CAROU*

La acción sindical en las empresas pequeñas no es fácil, pero cuando se realiza una buena labor los resultados son muy notables. Este es el caso de Levesta SA, una empresa de muebles de oficina de Les Franqueses del Vallés que en los últimos años ha contado con la totalidad de la plantilla afiliada a CCOO. La vía para que la representación de los trabajadores se ganara el respeto de la empresa y de los compañeros fue, precisamente, una acción constante en el ámbito de la salud laboral.

La presencia de CCOO en la empresa comienza en 1996, cuando nos enfrentamos en unas elecciones sindicales al encargado de la empresa, que se presentaba por otro sindicato. Ganamos las elecciones y desde ese momento el sindicato se vuelca en apoyar al delegado unitario de una empresa de 22 trabajadores. Se trata del primer afiliado a CCOO en la empresa, que empieza un periodo de formación en el sindicato en relaciones laborales y salud laboral que pronto dará sus frutos en la defensa de los derechos de toda la plantilla.

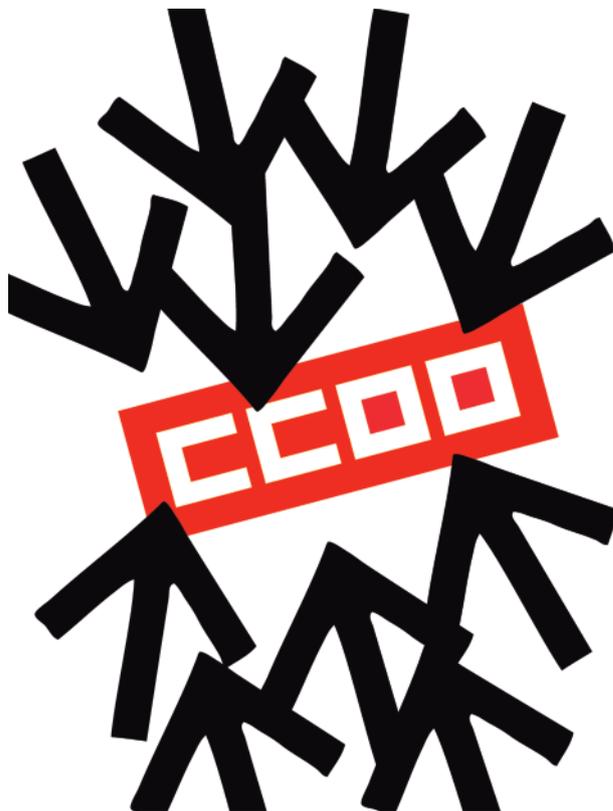
La primera batalla importante con la empresa se produce cuando esta se niega a que el delegado compatibilice la representación de los trabajadores con la acción como delegado de prevención. El trabajador, asesorado por el sindicato, denuncia la situación ante la Inspección de Trabajo y la Inspección le da la razón. Y no sólo eso, sino que además realiza un requerimiento a la empresa para que proporcione a los trabajadores ropa adecuada para hacer su trabajo, equipamientos de protección individual, instale un botiquín y lleve a cabo la vigilancia de la salud. Tras la actuación de la Inspección se realiza una asamblea importante con los trabajadores. Nos reunimos con toda la plantilla y ellos vieron que podíamos tener fuerza si contábamos con el apoyo del sindicato y que podíamos conseguir un cambio real en las condiciones de trabajo. En ese momento conseguimos firmar un acuerdo de mejora del convenio colectivo, en el que se incluía un aumento de categorías, de promoción interna, un sistema de incentivos y medidas activas de mejora de la salud laboral.

A partir de ese momento empezamos a convencer a la empresa de la necesidad de contar con la participación de los trabajadores en la prevención. ¿Quién mejor que nosotros sabe cómo y por qué se producen los accidentes? Proporcionando a los trabajadores los equipamientos adecuados y cambiando la disposición y el funcionamiento de algunas máquinas se evitaron muchos accidentes: atrapamientos con la maquinaria por no tener la ropa adecuada y por la anulación de los sistemas de seguridad, atropellos por circular con las carretillas elevadoras por lugares inadecuados, por la nula formación, etc. La empresa empezó a ver la rentabilidad de actuar en materia de salud laboral. Los accidentes no son casuales. Son fruto de una cadena de irregularidades, falta de medidas preventivas y si se actúa sobre ellas los resultados se ven enseguida. La empresa se dio cuenta de que actuando en materia de prevención de riesgos laborales se incrementaba

la productividad, pues los accidentes son muy perjudiciales para todos.

Una vez se había actuado para evitar los accidentes, los trabajadores empezaron a preocuparse por las enfermedades profesionales. En ese momento fueron muy importantes las acciones formativas que desde el sindicato se impartieron sobre los riesgos menos evidentes, es decir, las exposiciones a riesgos químicos o riesgos psicosociales. Un primer análisis de los riesgos químicos a los que estaba expuesta la plantilla mostró que se estaba trabajando con disolventes, tintas y barnices que contenían productos tóxicos para la salud sin ninguna información a los trabajadores. Se requirieron las fichas de seguridad de los productos y se solicitaron medidas preventivas y la eliminación de algunos de ellos. Luego llegó la crisis y acabó con la empresa y con nuestros empleos. Pero esa es otra historia. 

* Javier Cano fue delegado de prevención en Levesta, y Loli Fernández Carou es responsable del Departamento de Salud Laboral de CCOO de Cataluña.



Evitar la exposición a radiaciones ionizantes y productos cancerígenos

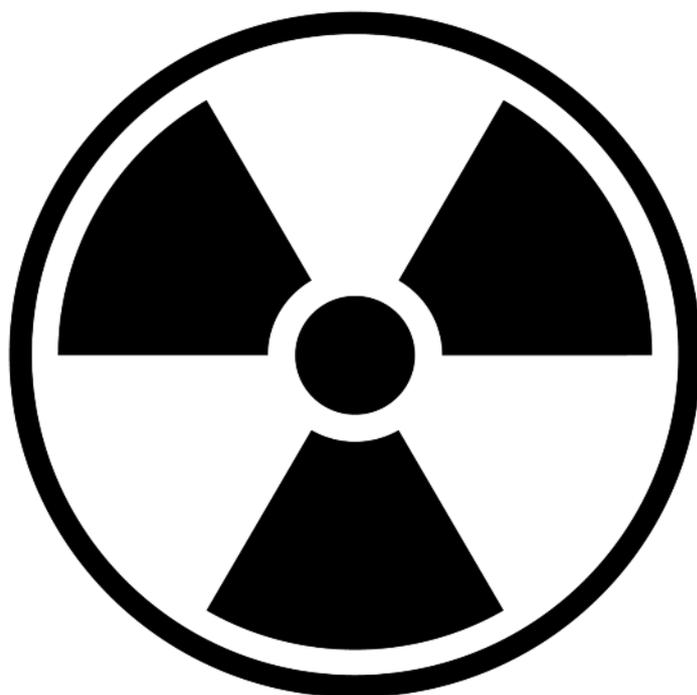
DAVID PEREIRA, ALBERTO SÁNCHEZ Y ÁLVARO MARTÍ*

Con más de 450 trabajadores, Sedecal SA es una empresa dedicada a la fabricación de equipos de radiología. Los delegados de prevención han conseguido cambios en los procedimientos de trabajo que protegen a los trabajadores frente a la exposición a radiaciones ionizantes y a riesgos por sustancias químicas.

En el año 2010, y como consecuencia del proyecto de prevención y control de los riesgos relacionados con máquinas y equipos de trabajo, se revisó todo el parque de maquinaria de la empresa, encontrándonos con numerosas anomalías. Se logró la retirada y cambio de varias máquinas que no cumplían con la legislación actual y se adaptaron otras. Como consecuencia de este trabajo se detectó la presencia de productos químicos peligrosos en la empresa y se solicitó información sobre los mismos. Como desgraciadamente suele suceder, inicialmente la empresa se negó y hubo que denunciar ante la Inspección de Trabajo para que aceptara ofrecerla. El requerimiento de la Inspección cambió la actitud de la empresa y se consiguieron las fichas de seguridad de esos productos y se mejoró la formación e información de los trabajadores, además de facilitarles los EPI adecuados a estas sustancias. A partir de este pequeño logro se inicia un trabajo más ambicioso que da nuevos frutos en 2012.

El pasado año detectamos que en la empresa se realizaban trabajos con exposición a radiaciones ionizantes. La legislación establece que esos trabajos deben ser desarrollados en salas emplomadas, pero muchas veces las pruebas se realizaban en cualquier sitio para evitar trasladar la máquina y con la excusa de que más allá de los dos metros la radiación se diluye. Los delegados de prevención nos opusimos radicalmente a que las pruebas se realizaran de ese modo y a partir de este momento todas las pruebas se realizan en las salas emplomadas. Además, en estos momentos estamos exigiendo la creación de un servicio de prevención propio, al que la empresa estaría obligada por el tipo de actividad y el número de trabajadores. La empresa siempre se ha negado a ello, por lo que con el asesoramiento del Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Madrid realizamos una consulta al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) el pasado mes de septiembre. La respuesta del IRSST es favorable a los representantes de los trabajadores y la empresa ha tenido que aceptar su constitución. Creemos que esto va a ayudar a integrar la prevención en toda la gestión de la empresa y esperamos también que favorezca una mejor dinámica de colaboración y participación de los trabajadores en toda la acción preventiva.

Además, con motivo de la campaña "Cáncer 0 en el trabajo", desarrollada por CCOO, solicitamos al Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Madrid que realizara una visita a la empresa con objeto de revisar las fichas de seguridad de los productos que se utilizan. Se detectaron distintos productos con sustan-



cias cancerígenas. Entre ellos Novopren Súper, que contiene nafta, cuya eliminación ya se ha producido, y otro producto que contenía una sustancia posiblemente cancerígena en humanos, el Instapack A, que en teoría no entraba en contacto con los trabajadores por tratarse de un procedimiento de envasado estanco que se realiza en una máquina. Con nuestro trabajo detectamos que había fugas en esa máquina y pedimos su eliminación. La empresa alega que no es posible la sustitución, pero ha instalado un sistema de aspiración en el puesto en el que se utiliza este producto que al menos, de momento, palió el problema. En el último mes hemos descubierto la presencia de sustancias cancerígenas en otros dos productos –Loctite 480 y Loctite 9461AB– que han sido eliminados por la empresa. Es decir, en muy poco tiempo hemos logrado avances y mejoras muy considerables frente a riesgos graves de seguridad y de higiene. El asesoramiento del sindicato ha sido fundamental y la visibilidad de nuestro trabajo de cara a la plantilla ha aumentado, contando con el respaldo de los trabajadores y el empoderamiento sindical que eso supone. 

* David Pereira, Alberto Sánchez y Alvaro Martí son delegados de prevención en Sedecal SA.

Un reparto más justo de la carga de trabajo y más posibilidades para conciliar

ANTONIO VELASCO Y SONIA BONALD*

Los delegados sindicales de CCOO en el comité de empresa de Salamanca de Transportes teníamos claro que era prioritario actuar en el ámbito de la salud laboral para conseguir un reparto más justo de la carga de trabajo y mejor conciliación de la vida familiar y laboral. Hemos conseguido mejorar las condiciones laborales y hemos pasado de 4 a 80 afiliados al sindicato.

Salamanca de Transportes, del Grupo Ruiz, es la empresa que tiene la concesión de autobuses urbanos en la ciudad de Salamanca. Con 220 empleados y empleadas, el grueso de la plantilla son conductores que se ven sometidos a situaciones laborales estresantes, por el escaso margen de tiempo que tienen las líneas y por las discusiones y problemas con los usuarios, que cada vez son mayores, resultado de la propia situación social que se vive y del servicio que se presta. El reparto de la carga de trabajo no era equitativo pues había conductores que estaban siempre en una de las líneas que se pueden calificar como buenas y otros que estaban siempre en líneas mucho peores. Cuando estábamos negociando, el convenio colectivo, nos planteamos abordar este tema y exigimos a la empresa que realizara una evaluación de riesgos psicosociales. Propusimos el método COPSQ ISTAS 21, pero finalmente el servicio de prevención y la empresa optaron por el FPSICO. El resultado mostró que efectivamente los conductores sufrían una grave situación de estrés y nosotros nos propusimos intervenir en la organización del trabajo para mejorar sus condiciones laborales.

A la empresa le resulta difícil, al menos por el momento, cambiar las condiciones de las líneas porque las impone el ayuntamiento, así que le propusimos que las líneas de autobús se clasificaran en dos tipos, las buenas y las malas, y que se rotara: si un año los conductores están en buenas al siguiente se les asigna una de las malas. Y ese acuerdo se recogió y se incluyó en el convenio colectivo. Para evitar favoritismos también se reguló la asignación a puesto fijo o a puesto que llamamos "corretornos", es decir, el que sustituye los descansos de otros compañeros. Se consiguió que si un año estás en puesto fijo al siguiente estés en corretornos, a no ser que se pida, expresamente, estar en corretornos.

También hemos cambiado el sistema para elegir las vacaciones. Nosotros tomamos vacaciones a lo largo de todo el año y elegimos entre diez paquetes que contienen distintas quincenas. Los que incluyen el verano son los más valorados y con la clasificación que teníamos, lo que ocurría era que durante cinco años estabas disfrutando de unas "buenas" vacaciones y durante cinco años de unas "malas". Ahora hemos dividido los paquetes vacacionales en dos: los más apetecibles y los menos, y cada año se elige de un paquete.



En el tema de la conciliación laboral también hemos conseguido avanzar. Hay bastantes matrimonios en la empresa y propusimos que se les facilitaran, a petición de ellos, los mismos turnos o turnos complementarios para poder hacerse cargo de los hijos y la empresa aceptó. También se ha conseguido que se les dé los mismos turnos a compañeros y compañeras que viven fuera de Salamanca para avanzar en una mejor movilidad, optimizando los desplazamientos. Se han creado grupos de cinco personas que vienen en el mismo coche y a los que se les asigna el mismo turno y los mismos descansos. Todas estas medidas han conseguido mostrar un sindicato útil, innovador, cercano a los problemas cotidianos de los trabajadores, capaz de intervenir en todos los aspectos relativos a la organización y gestión del trabajo, y demostrar que se pueden cambiar y mejorar las condiciones laborales de todo un colectivo a partir de su propia participación e implicación. 

* Antonio Velasco es el secretario del comité de empresa de Salamanca de Transportes, y Sonia Bonald es técnico de la Asesoría de Salud Laboral de CCOO de Salamanca.

¿Cómo conseguir que la participación de los trabajadores sea un hecho?

Prevenir riesgos psicosociales interviniendo en la organización del trabajo

M. HARO, A. CÁRDENAS, D. MARTÍ, L. DE OLIVEIRA Y G. QUINTERO*

En el Hotel Colón los trabajadores habíamos integrado, en el día a día, que hacer aportaciones o discutir con los jefes para cambiar formas de hacer era inútil porque después nada cambiaba. La aplicación del COPSOQ ISTAS21 para evaluar los riesgos psicosociales ha provocado una auténtica transformación en la organización del trabajo, concretamente en la manera en que los trabajadores participan.

Cuando los delegados de prevención y la dirección del Hotel Colón de Barcelona iniciamos el proceso de evaluación de riesgos psicosociales con la metodología COPSOQ ISTAS21, difícilmente los 96 trabajadores y trabajadoras podíamos imaginar cuáles serían las repercusiones de este proceso. Se trataba de una empresa donde la participación de la plantilla era claramente insuficiente.

A partir de los resultados de la evaluación, el grupo de trabajo identificó, entre otras, la necesidad de intervenir en los métodos de trabajo implantando la medida de reuniones departamentales. Estas reuniones son espacios de información, discusión y decisión en relación al funcionamiento cotidiano e incidencias de un departamento. Participan tanto los mandos como los trabajadores de los distintos turnos. El objetivo es reducir las exposiciones nocivas a los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo; primordialmente se trata de mejorar la influencia de los trabajadores en el día a día del trabajo, su reconocimiento como profesionales con saberes y experiencias y el apoyo de superiores y compañeros en la realización del trabajo. Tienen una duración de 30 minutos y se celebran cada 15 días (excepto en temporada alta), en horas de trabajo, recibiendo el sueldo íntegro. El grupo de trabajo informa a la plantilla del calendario de reuniones y recoge los temas que quieren tratar, que han de discutirse por los trabajadores y cerrarse con

una propuesta, que es recogida en acta y requiere de la respuesta oral de la dirección de la empresa en reunión departamental y por escrito. El grupo de trabajo, cada dos meses, hace seguimiento de la dinámica de las reuniones y de la implantación de los cambios propuestos por los trabajadores.

En un primer momento fue necesario convencer tanto a los mandos intermedios como a los trabajadores. Para ello fue fundamental el apoyo que recibimos desde las distintas estructuras del sindicato (de la Federación –Secretarías de Salud Laboral y de Acción Sindical– y de ISTAS). Toda ayuda era poca, pues se trataba de una intervención en la que teníamos que vencer muchas desconfianzas. Fue clave, también, la colaboración del jefe de personal de la empresa, quien ha realizado un trabajo importante con los mandos intermedios para que fuera posible.

Se ha implantado en restaurante, pisos –lencería–, limpieza, recepción y cocina. Las medidas propuestas por los trabajadores han afectado a aspectos centrales del negocio y muchas de ellas han sido aceptadas, incluso cuando suponían una reorientación de estrategias comerciales que acababan suponiendo una sobrecarga de trabajo. De las 51 medidas propuestas en las reuniones celebradas hasta ahora, 26 han sido implantadas, 12 pospuestas y 13 están en proceso de implementación.

En este proceso, los delegados y delegadas de prevención hemos sido más visibles tanto de cara a la dirección (papel propositivo en las reuniones del grupo de trabajo de prevención de riesgos psicosociales) como a nuestros compañeros y compañeras, a partir de estar más cercanos a la realidad de todos y todas las trabajadoras para recoger y llevar sus propuestas y experiencias a las reuniones del grupo de trabajo; en definitiva, para avanzar en nuestro empoderamiento. Nuestra mayor visualización y el cambio de condiciones de trabajo están teniendo sus frutos sindicales, ganando las elecciones y aumentando la afiliación a CCOO en el hotel. 



* M. Haro es asesora técnica sindical de Salud Laboral de FE-COHT Cataluña. A. Cárdenas, D. Martí, L. de Oliveira y G. Quintero son delegados y delegadas de CCOO del Hotel Colón.

Reducción de cargas entre las camareras de pisos en el sector de la hostelería de Tenerife

La fuerza de la negociación colectiva

IVÁN BORGES HERNÁNDEZ*

Desde el año 2002, la Federación Canaria de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT) ha puesto de relieve las malas condiciones de trabajo de las camareras de piso. Desde el 2005, los convenios provinciales se hacen eco de la exigencia legal de realizar las evaluaciones de riesgos ergonómicas y psicosociales que en las empresas usamos como instrumento para reducir las cargas de trabajo. Para ello han sido cruciales las movilizaciones y presión sindical y la participación de las trabajadoras.

Nos encontramos con un colectivo laboral con altas exigencias cuantitativas, altos requerimientos posturales, escaso control de tiempo para hacer sus tareas, bajas recompensas y la doble carga de trabajo que sufren las trabajadoras cada día responsabilizándose, mayoritariamente, del trabajo doméstico y familiar. Además sufren una alta prevalencia de patologías de tipo musculoesquelético, tratadas mayoritariamente como enfermedad común. La no evaluación de los riesgos de tipo ergonómico y psicosocial dificulta la implantación de medidas preventivas, así que las camareras se convirtieron en un objetivo prioritario de intervención.

En el año 2005, CCOO consigue que se incluya, en el Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, un artículo que establece que los planes de prevención empresariales deben incluir la evaluación ergonómica y de cargas de trabajo que realizan las camareras de pisos en su jornada en cada empresa. Desde la aprobación del convenio se insta a todos los centros de trabajo a cumplir lo estipulado, pero las empresas, con la connivencia de los servicios de prevención, no terminan de realizar dichas evaluaciones. Esta situación impulsa a la Federación a plantear una amenaza de huelga, además de diversos actos de reivindicación.

Con la presión sindical se consigue que las empresas comiencen a evaluar los riesgos psicosociales y ergonómicos del puesto de camareras de pisos. Este puesto de trabajo, por la diversidad de tareas que realiza, conlleva la realización de cinco evaluaciones específicas: evaluación de riesgos psicosociales, movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación de cargas y consumo metabólico.

Estas evaluaciones han incorporado algunas medidas preventivas de carácter técnico, como pueden ser la dotación de escaleras y escabeles, mangos telescópicos, sábanas bajas con elásticos, colocación de ruedas en mobiliario, compra de mobiliario más ligero, colocación de camas elevables, etc. Pero desde CCOO se exige ir más allá. Con la información extraída de estas evaluaciones y los controles diarios intentamos concretar medidas que afecten a la organización del trabajo, que es el tema clave, y que no solo aborden mejoras en los instrumentos o en el mobiliario. Para ello hemos implicado desde el principio a los delegados y delegadas de prevención, pero también a las camareras de pisos, haciendo reuniones con ellas

porque son las que más saben, las que tienen la experiencia y las que sufren las malas condiciones de trabajo.

Estamos reduciendo sus cargas de trabajo a partir de repartir el trabajo por puntos o por peso, según tareas, en lugar de por habitaciones. Ello permite una mayor equidad y controlar de forma más efectiva la cantidad de trabajo que se le asigna a cada trabajadora. Se establece una carga máxima por jornada laboral y un sistema para contabilizar las tareas extras y los desplazamientos, así como una compensación con descansos por los sobreesfuerzos realizados por las trabajadoras.

Hasta la fecha se han firmado en 12 hoteles acuerdos de regulación de cargas de trabajo para las camareras de piso. En otros hoteles donde no hay acuerdo se utilizan los valores aportados por la evaluación como "valor límite" para no sobrepasar un número máximo de habitaciones. Todo nuestro discurso cobra sentido cuando pasamos de las palabras a los hechos. Se produce un empoderamiento del sindicato y de las trabajadoras y se refuerza nuestra presencia en los centros de trabajo, lo que contribuye de manera decisiva a obtener una representación mayoritaria de CCOO en el sector de hostelería, el motor económico de nuestras islas. 

* Iván Borges Hernández es técnico de prevención de riesgos laborales del Gabinete de Salud de CCOO Canarias en Tenerife.



Jaume de Montserrat i Nonó, subdirector general de Seguridad y Salud Laboral del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña

“Hay una falsa impresión de que hemos asistido a una mejora de la prevención en las empresas”

BERTA CHULVI

Jaume de Montserrat es un técnico de la Administración con muchos años de experiencia en responsabilidades que tienen que ver con la salud laboral. Su valoración es que no estamos tan bien como los indicadores parecen apuntar, sobre todo porque los conceptos que manejamos, y que por tanto se miden, son del siglo pasado y solo se fijan en los daños que tienen que ver con los equipos y las instalaciones en los lugares de trabajo.

¿Con la crisis estamos experimentando retrocesos en materia de salud laboral?

Yo creo que lo primero que hay que señalar es que no estamos tan bien como se creía. Hay una falsa impresión de que hemos asistido a una prevención en las empresas cuando en realidad está casi todo por hacer frente a riesgos como los ergonómicos o los psicosociales, que no son para nada tenidos en cuenta. Sí que es cierto que se han mejorado equipamientos e instalaciones, pero estamos muy lejos de tener condiciones de trabajo saludables para la población.

Pero es innegable que en las últimas décadas se han conseguido avances...

Por supuesto. En primer lugar hemos conseguido introducir el tema de la salud laboral en las empresas, que no era fácil, y mucho mérito lo tienen los representantes legales de los trabajadores. Ahora nadie se sorprende cuando se le habla de salud laboral y eso es importante, pero hemos caído en una concepción muy formalista de la salud laboral, muy burocrática, muchas veces de demasiado contenido técnico que nos hace perder la perspectiva sobre lo que es importante, la protección real de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Está bien matizar que no estábamos tan bien como creíamos, pero es que ahora la sensación es que tampoco en el terreno de la visibilidad social, la salud laboral está donde estaba.

Es verdad que la crisis está afectando tanto a las condiciones de empleo que es imposible que no afecte a la salud de los trabajadores. En este sentido sí se observan retrocesos que pueden ser muy importantes. Pero yo soy muy optimista de natural y tiendo a ver el lado positivo de la crisis, a pesar de todo el sufrimiento que está generando, que es mucho. Yo creo que esta crisis es una oportunidad para repensar la salud laboral y quitarnos de en medio todos los aspectos formales que no son operativos y que en realidad nos alejan de una intervención real en la mejora de las condiciones de trabajo. Hay muchos aspectos de la prevención en las empresas



que no solo son caros e ineficaces, sino que además son una coartada para muchas empresas. Por ejemplo, las evaluaciones de riesgos son muy necesarias, pero no se puede permitir que sean evaluaciones estándar, meros trámites.

¿Puedes poner un ejemplo de aquellos aspectos que crees que habría que cambiar?

Por ejemplo, la coordinación de actividades empresariales en materia de salud laboral cuando una empresa subcontrata a otra. En estos momentos, la coordinación se basa en unos 60 documentos que cada empresa contrata, elabora y manda. Y ahí acaba todo. Es decir, que lo que debía de ser un análisis conjunto de riesgos de dos empresas que concurren se ha convertido en un intercambio sistemático de papeleo. Esto ha llevado a que las empresas se alegren de haber resuelto este problema simplemente contratando a una empresa que les resuelve todos los papeles. Yo creo que la crisis va cambiar esta situación, porque esto no es sostenible. Es caro y da unas falsas garantías. Yo creo que el sentido común ha de volver a la prevención.

A veces, tras ese tipo de afirmaciones se esconden cambios que privan a los representantes legales de capacidad de acción.

Pues es justo lo contrario. La representación legal de los trabajadores, para mí, es un elemento absolutamente necesario para que la prevención exista y sea efectiva. Incluso cuando existe un liderazgo por parte de la empresa, la prevención no funciona sin la implicación de los trabajadores porque ellos tienen un conocimiento fundamental para desarrollar políticas preventivas. Donde no hay liderazgo de la empresa, que es en la mayoría de los casos, sencillamente.

Manuel Velázquez, inspector de Trabajo en el País Vasco

“Lo que está fallando en la prevención es la excesiva externalización”

BERTA CHULVI

Manuel Velázquez tiene una amplia experiencia como inspector de Trabajo y fue durante años vicepresidente de la Unión de Inspectores Progresistas (UPIT), en la que actualmente es un asociado más. Tiene claro que uno de los principales problemas que afronta la salud laboral en las empresas es la excesiva externalización de los recursos preventivos y considera fundamental la acción de los representantes legales de los trabajadores.

¿Cómo ha afectado la crisis a la prevención de riesgos en las empresas? ¿Qué se observa desde la Inspección de Trabajo?

Hemos visto, como en otros periodos de crisis, una reducción de las denuncias a la Inspección por incumplimientos en materia de salud laboral y un incremento de las denuncias que tienen que ver con la economía sumergida que responde a la precarización de las condiciones de trabajo. En cuanto a los recursos que se dedican a la prevención se aprecian dos realidades diferenciadas. Las empresas que tienen servicios de prevención propio, o trabajadores designados, se están defendiendo bien en lo que hace a la prevención de riesgos aun con la crisis, yo diría que en algunos casos hasta mejor, porque tienen más tiempo para estas actividades. Sin embargo, las empresas que tienen servicio de prevención ajeno, que son más del 75% de las existentes, han reducido sus presupuestos, están apretando más a los servicios de prevención, han prescindido de algunos de sus servicios y en muchos casos la actividad preventiva se ha visto reducida a la mínima expresión. Con la crisis se ha visto claro que uno de los principales problemas es la excesiva externalización de la prevención existente en España.

La Unión de Inspectores de Trabajo Progresistas ha denunciado esta situación ante la Comisión Europea, ¿es así?

Sí. En España se abusa de la externalización de la prevención. Es el país de Europa donde más empresas subcontratan sus recursos preventivos con un servicio de prevención ajeno, así se ha puesto de manifiesto en la encuesta ESENER, realizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en 2009, entre directivos de empresas de más de 10 trabajadores de 27 países europeos. Esta excesiva externalización de la prevención es contraria a los principios de la directiva comunitaria sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Contradice al artículo 7 de dicho texto legal que establece que el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y de actividades de prevención de la empresa y/o



del establecimiento, y que esos trabajadores designados no podrán sufrir un perjuicio derivado de sus actividades de protección y de sus actividades de prevención. Con la subcontratación de los servicios es evidente que este principio no se cumple, pues la empresa puede prescindir, sin más, del servicio de prevención que le plantee actuaciones que no le convengan. Y eso es lo que está sucediendo. La Comisión Europea ya nos ha dicho hace más de un año que nuestra denuncia es pertinente y ahora suponemos que tendrá que enviar un requerimiento al Estado español o denunciar el caso ante el Tribunal de Justicia Europeo, como ya hizo con Holanda.

¿Qué papel otorga a la representación legal de los trabajadores en el desarrollo de la prevención en la empresa?

Su papel es fundamental. Y no lo digo yo, lo dicen también los resultados de la encuesta ESENER que ya he mencionado. Según esta investigación, para que exista una adecuada actividad preventiva en la empresa, el primer factor es la existencia de una legislación clara en materia de salud laboral donde queden bien establecidos las obligaciones y los derechos de los trabajadores. En esto en España tenemos mucho por hacer, pues hay que sistematizar todo un corpus legal hoy por hoy inabordable. El segundo factor es la existencia de una acción sindical, una representación legal de los trabajadores activa en la defensa de sus derechos. El tercero es la existencia de una sensibilidad social que interpele a las empresas que incumplen la legislación, el cuarto una buena Inspección de Trabajo y el quinto el propio interés de las empresas. Por lo tanto, los propios directivos de empresa europeos consideran que las reclamaciones y exigencias de los trabajadores son uno de los más importantes impulsores de la práctica de la prevención en las empresas. 

José Comino, director de Prevención de SGS Tecnos, SA

“Incentivos como el del bonus no han funcionado entre las pymes”

pEx

José Comino es director de Prevención de SGS Tecnos y Vicepresidente de la Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas (ANEPA). Es además una voz experta y representativa de los servicios de prevención ajenos. En esta entrevista plantea que algunas de las acciones del Gobierno que debían animar a las pymes a mejorar la prevención en la empresa no han dado los resultados esperados. Además defiende los intereses del sector que representa.



Desde vuestro punto de vista como servicio de prevención, ¿cómo veis la evolución de la actividad preventiva en estos últimos cuatro años?

Si tomamos como referencia los indicadores de siniestralidad, se ha producido una disminución de la misma, aunque esto puede ser más una tendencia que una realidad. Hay que tener en cuenta también en el entorno actual la disminución de la actividad productiva y especialmente en sectores como el de la construcción e industrial, que son los que, de forma mayoritaria, conforman el grueso de los accidentes de trabajo que se producen en España. Otro aspecto a destacar es la asimetría que se ha producido en cuanto a la implantación de las políticas y normativa de prevención de riesgos laborales entre las grandes empresas y las pymes. Políticas de incentivación como la del bonus/malus, que debía de haber sido un acicate para que las empresas desarrollasen políticas preventivas reales, especialmente en las pymes, que es donde se da un mayor índice de siniestralidad, no se han demostrado eficaces y son complejas tanto de implantar como de medir sus resultados.

¿Cómo está afectando la crisis a la prevención en las empresas?

Lo que está claro es que el entorno actual de crisis para nada ha favorecido que se produzcan cambios de comportamientos y actitudes que permitan la mayor integración de la prevención dentro de la empresa, lo cual es fundamental para la mejora de la eficacia de la actividad preventiva. En la situación actual en la que las empresas tratan de contener al máximo el gasto, la prevención se ve muy afectada y, a pesar de que es un requerimiento legal, las empresas desarrollan solo las actividades que le permitan cumplir con la normativa al menor coste posible.

¿Qué valoración haces de la política del Gobierno en esta materia?

Básicamente la actividad de las Administraciones ha consistido en el desarrollo de políticas de normalización, control y fiscalización. Así, el desarrollo de normas como el Real Decreto 337, la Orden TIN y el Real Decreto 843, lo que han supuesto es un aumento de la normalización, una gran ambigüedad entre las políticas del Estado y las comunidades autónomas y, lo que es más importante, sobre todo han coartado la libertad de organización de las empresas y operadores del sector (servicios de prevención ajenos). Igualmente este desarrollo normativo ha supuesto que estemos ante 17 regulaciones (una por cada comunidad autónoma), que en algunos casos pueden tener criterios diferentes, lo cual está creando una inseguridad jurídica y una gran incertidumbre entre los operadores del sector.

¿Qué retos afronta el sector de los servicios de prevención?

Por una parte, el culminar un proceso de reorganización y concentración muy importante, mediante compras, fusiones o absorciones, todo ello en aras de una mayor eficacia y eficiencia. Y, por otra, podemos decir que los retos del sector son el conseguir un mercado único, libre y de calidad. Un mercado único mediante una unificación real de interpretación de la normativa a nivel de las Administraciones autonómicas y en sintonía con la realidad actual y la normativa europea. Un mercado libre que elimine la distorsión actual del mercado que están ocasionando las sociedades de prevención de las mutuas y el poder competir en igualdad de condiciones a todos los operadores del sector. Y un mercado de calidad que de verdad ayude a conseguir una mejora real de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. ■

Recursos

Una mirada a las condiciones de trabajo de algunos colectivos especialmente vulnerables en Iberoamérica

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social, con la colaboración del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ha publicado una recopilación de trabajos que examina la vinculación entre trabajo informal y daños a la salud en el marco de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010-2013). Presta especial atención a la situación de la infancia, la adolescencia y la mujer en sectores como la agricultura y el textil, y denuncia la exposición a plaguicidas y otras sustancias cancerígenas.

1.500 sustancias amenazan nuestro sistema hormonal

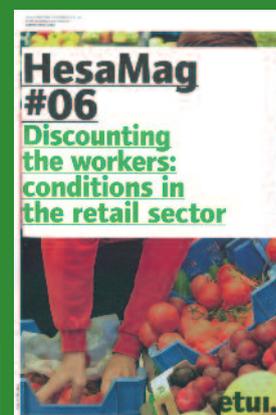
Unas 1.500 sustancias químicas conocidas como disruptores endocrinos amenazan nuestro sistema hormonal. Así se pone de manifiesto en el informe "Disruptores endocrinos. Nuevas respuestas para nuevos retos", publicado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO. El informe recopila estudios realizados sobre la exposición de los españoles a estos contaminantes. Estas sustancias químicas, presentes en numerosos productos de nuestra vida cotidiana y laboral, son capaces de alterar el equilibrio hormonal y la regulación del desarrollo embrionario y, por tanto, pueden provocar efectos adversos sobre la salud de un organismo o de su progenie.

HESAMag dedica su dossier al comercio minorista

La revista europea de salud laboral que edita ETUI (Instituto Sindical Europeo) en francés y en inglés acaba de publicar un número cuyo dossier se dedica a analizar la salud laboral del comercio minorista en las grandes cadenas de supermercados europeas. El dossier examina experiencias muy diversas, desde empresas en las que las condiciones laborales son claramente nocivas para la salud de los trabajadores y no existe ninguna política preventiva hasta otras cadenas que han hecho de la salud laboral un elemento de competitividad que redundan en beneficio de la empresa.

¿Qué fallos tiene REACH en relación a los nanomateriales?

Desde ISTAS y otras organizaciones sindicales hemos denunciado reiteradamente que el reglamento REACH no contempla los riesgos que suponen los nanomateriales. La normativa europea los considera solo atendiendo a su composición química pero no al tamaño de sus partículas, justo lo que les confiere una toxicidad particular. El Center for International Environmental Law (CIEL) de Ginebra ha publicado un estudio que identifica los "fallos" que según sus autores presenta el reglamento REACH en relación con los nanomateriales y efectúan propuestas concretas de modificación. El informe íntegro en inglés está disponible en la web de **pEx**.



La Organización Internacional del Trabajo plantea los retos en seguridad y salud laboral

En el marco del XIX Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado en Estambul en setiembre de 2011, la OIT hizo público un interesante documento que ha llegado a nuestras manos ahora de la mano de ERGAonline. En él se analizan las perspectivas de la seguridad y salud laboral en un próximo futuro. El documento está disponible en inglés y se puede consultar en la web de **pEx**.

Las mujeres en la industria del plástico: más riesgo de cáncer de mama

A lo largo de seis años un equipo de 12 investigadores de Canadá, Estados Unidos y Reino Unido ha examinado las historias laborales de 1.006 mujeres de Ontario y Kent que han padecido cáncer de pecho y de 1.146 que no lo han padecido. Sus resultados muestran que las mujeres que han trabajado en sectores que usan sustancias disruptoras endocrinas y cancerígenas padecen más casos de cáncer de mama que las que no lo han hecho. El riesgo mayor se encuentra entre las mujeres que trabajan en la industria del plástico.

Archivos de Prevención ha sido incluida en la base de datos MEDLINE/PubMed

La revista española *Archivos de Prevención* ha sido aceptada en la base de datos MEDLINE/PubMed, el principal repertorio de revistas científicas en el campo de ciencias de la salud. Esto significa que se podrá encontrar una referencia a los principales contenidos de *Archivos* desde uno de los recursos de búsqueda científica de mayor uso en nuestro ámbito. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* es la primera y única revista en español incluida en la categoría "Occupational Medicine" de MEDLINE/PubMed, categoría que contiene un limitado listado de 32 revistas de todo el mundo, en su mayoría de Estados Unidos y del Reino Unido.

2013

Lástima que no dispongamos aún de la máquina del tiempo. Nos lo saltábamos y ya está. Pero no, tenemos que pasarlo y las cosas pintan mal, pero que muy mal. El "austericidio" que nos gobierna genera un creciente "malestar de la salud", sí, de la laboral y de la general. Pero, no alarmarse que están en la solución. La van a privatizar, digo la salud y la sanidad, sí, por prevención. Y hacen bien, porque con lo malitos que nos estamos poniendo –ya ven la cara de enfermos que tenemos de un tiempo a esta parte–, de seguir las cosas así no va a haber presupuesto público que la pueda financiar. Así que, con una actitud que solo dice cosas buenas de ellos, quiero decir de los probos gobernantes del PP, se adelantan –es decir, previenen– y la privatizan. ¡Que se jodan! ¿Quiénes? Pues los tontos que la comprenden. Si no se puede financiar, si hay que atender a tanto flojo que se enferma a la primera de cambio, pues se la colocamos a algún despistado que pase por ahí y le transferimos el "marrón". Pero cómo no se les había ocurrido antes. Y nosotros, desconfiados y críticos que somos de natural, ya estábamos despotricando, que si querían hacer negocio con la sanidad, que si se la regalaban a los amiguetes, que si una sanidad para ricos y otra para pobres, que si tal y que si cual, cuando la cosa estaba tan clara y las intenciones tan limpias. Sí que son listos y honrados estos que nos gobiernan.

Pero seguro que aún se puede hacer preventivamente mejor por el bien común. Por ejemplo, con los funcionarios. Ese grupo que algunos desearían ya ver en el catálogo de las especies en vías de extinción. Bueno, pues como también se ponen malos, sobre todo los maestros y sanitarios, que esos son aún más flojos, se les reduce el salario a la mitad cuando estén de baja por enfermedad. Eso sí que es un refuerzo vitamínico en vena de los que te ponen fuerte y saludable. Lo ven, y sin necesidad de pagar un euro por receta.



Si es que estamos que nos salimos. Sobre todo del cuadro de estadísticas europeas. Ahí sí que somos campeones, como en el "furbol". En las últimas conocidas sobre los niveles de Estado del bienestar en Europa, de los cinco indicadores que se utilizan para evaluar a cada uno de los países, vamos primeros en cuatro. ¡Que se jodan! ¿Quiénes? Los europeos. Que se fijen y nos copien, que aprendan cómo se hacen las cosas. Gastamos menos que cualquier otro país en protección social y somos los primeros en paro, en pobreza, en fracaso escolar y en desigualdad. Sí, incluso ganamos a los griegos y a los portugueses que ya tiene mérito. Pero, caramba, vivimos más años que nadie, 82 años de media. Seguro que es porque somos masoquistas, nos gusta sufrir y por eso no nos morimos. Pero descuiden que ya se han puesto, preventivamente, a velar por nosotros. Entre los suicidios por desahucios, los recortes en pensiones y en derechos y prestaciones sanitarias y la desesperación asociada al desempleo y a la pobreza, seguro que la cosa va a corregirse más pronto de lo que pensamos y en las estadísticas del año que viene Mariano va a poder sacar pecho, 5 de 5. A por la excelencia.