



BALANCE DE ACTIVIDADES DE ISTAS DE 2002



PRESENTACIÓN

El documento que presentamos tiene como objetivo facilitar el debate sobre la actividad desarrollada por ISTAS en 2002. Está estructurado de forma tal que permita conocer de manera general el conjunto de la acción de ISTAS en relación con la estrategia sindical y los objetivos marcados y aprobados por el Patronato de ISTAS, y presenta un Anexo con todas las actividades desarrolladas a lo largo del año.

Obviamente un balance de actividad correctamente realizado tiene que tener como principal -aunque no única referencia- el Plan de trabajo aprobado y las prioridades y oportunidades -sindicales y sociales- sobrevenidas a lo largo del año que no pueden ser previstas con la antelación con que se elabora y aprueba un plan anual de trabajo.

El presente documento es el resultado de una serie de reuniones llevadas a cabo por áreas -gestión, medio ambiente, salud laboral- para debatir sobre el balance de lo hecho por cada una de ellas, así como de los aspectos sobre los que habría que introducir cambios para mejorar el funcionamiento. El resultado de dichas reuniones ha sido discutido en el Comité de Dirección y en la reunión anual del conjunto de personas que formamos ISTAS.

BALANCE GENERAL

La etapa de trabajo que presentamos y sometemos a evaluación, ha estado caracterizada por una intensa actividad en todas las áreas de trabajo en las que se estructura ISTAS.

En relación con salud laboral, podemos afirmar que los objetivos estratégicos marcados por el sindicato -y trabajados intensamente por ISTAS en los últimos 3 años- han obtenido importantes avances. La expresión de estos avances se han materializado en los Acuerdos de Diálogo Social, pero su concreción operativa se encontraba ya presente en las reflexiones y documentos -en los que hemos tenido mayor o menor participación- de instituciones como la Inspección de Trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Asociación de Servicios de Prevención Ajenos (ANEPA), etc.

Culmina pues, una etapa en la que considerábamos como fundamental, generar un nuevo marco conceptual y operativo de salud laboral -y por ello radicalmente distinto al que se había venido configurando a raíz de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales-. Marco absolutamente imprescindible para que la visión de la salud laboral que nosotros hemos ido elaborando en los últimos años, y el papel central y protagonista que hemos asignado a los trabajadores y a sus representantes -delegados de prevención-, pudiera llevarse a cabo en las empresas.

El mayor lastre que nuestra actividad sindical sufre en los centros de trabajo, es el desajuste y la distancia existente entre nuestra concepción de la salud laboral y de la acción sindical que de ella se deriva, y las actitudes y prácticas del resto de agentes e instituciones con responsabilidad en la prevención de riesgos laborales. Una prácticas preventivas rutinarias, burocratizadas, de baja calidad y con un alto nivel de externalización a los centros de trabajo, nos impedía -e impide- en buena medida desarrollar una acción sindical profunda y transformadora de las condiciones de trabajo.

En medio ambiente, vivimos en lo sindical, una etapa caracterizada por el objetivo de consolidar un espacio propio de reflexión e intervención social -y muy especialmente en la empresa y frente a las instituciones-, aún no ganado definitivamente. Este objetivo de hacer del sindicato una institución con voz y política propia en el conflicto entre ambiente y trabajo, tiene múltiples y variadas derivaciones. La actividad de ISTAS opera y actúa en alguna de ellas y es ahí donde seguimos desarrollando una intensa actividad.

El área de medio ambiente de ISTAS, a lo largo de 2002 ha consolidado su presencia y relevancia en el conjunto de la actividad que realizamos. Su protagonismo en la acción que desarrolla el sindicato en las empresas y en la sociedad ha sido muy importante. Una de las razones de ello, deriva, paradójicamente, de la debilidad estructural que tiene el sindicato (inexistencia de responsables sindicales en todas las estructuras, falta de asesores, carencia de derechos de participación en medio ambiente en las empresas), que hace

que tengamos que multiplicar nuestra actividad de asesoramiento, información, intervención en jornadas, seminarios, etc., en definitiva allí donde es reclamada la presencia del sindicato, para paliar la acción que en otras condiciones se desarrollaría desde la propia estructura sindical.

Esta situación va a continuar aún siendo la predominante durante un tiempo, aunque ello no nos impida seguir manteniendo como objetivo de ISTAS -acorde con la Secretaría Confederal-, el fortalecimiento de la estructura y actividad del sindicato.

Una etapa tan intensa en trabajo y actividad como la que presentamos, tiene también sus debilidades. Uno de los objetivos marcados en el Plan de Trabajo de 2002, era el de crear un espacio de trabajo sobre sustancias químicas donde integrar la visión ambiental y de salud laboral para contar con una estrategia integral frente al riesgo químico. No lo hemos logrado y es algo que queda pendiente para el trabajo en 2003.

La política de comunicación -interna y externa- de ISTAS, ha sido otro de los aspectos en los que nos hemos retrasado en cuanto a los objetivos que nos habíamos señalado. Es ahora cuando finalmente estamos en disposición de poner en funcionamiento una parte de los instrumentos y herramientas comunicativas diseñadas. Aunque será a lo largo del año cuando avancemos en la dimensión externa de la comunicación, ya que ello exige no sólo el diseño de una política comunicativa, sino también de los recursos para llevarla a cabo.

Gestión económica y financiera

El ejercicio económico de 2002, a falta de su cierre contable definitivo y con los datos parciales que ahora manejamos, podemos considerarlo positivo. Antes de amortizaciones e impuestos obtendremos un excedente que posiblemente alcance los 230.000, lo que podría suponer finalmente un excedente anual de 45.000 €. El volumen de ingresos se ha situado en el entorno (a falta de concluir la contabilidad) de 1.800.000, cifra similar a la de 2001.

Para el año 2002 nos habíamos marcado dos líneas de trabajo en el terreno económico:

Crear un fondo de maniobra con la finalidad de hacer frente a pagos en momentos en los que pudiera darse una ausencia o retraso de los ingresos. Su cuantía la establecimos en torno a 150.000 €. Su constitución debía producirse en 3 años, a razón de un tercio por año (50.000 € anuales). A éste fondo le atribuimos dos objetivos diferentes: a) poder hacer frente a gastos corrientes durante 3 meses si había una caída equivalente de ingresos por disminución en la demanda de nuestros servicios; y b) poder funcionar normalmente durante 3 meses sin tensiones en la tesorería si se producía un retraso en la percepción de ingresos por servicios prestados. Dada su finalidad éste fondo debía tener una alta liquidez y ser realizable a muy corto plazo. No se ha creado la parte correspondiente al 2002. Por el contrario, durante todo el ejercicio hemos

atravesado importantes tensiones de liquidez. Las razones de no haberlo creado han sido: a´) el impago definitivo de 48.080 € por parte de uno de nuestros clientes; y b´) el esfuerzo realizado para conseguir incrementar el patrimonio de la entidad que ha centrado nuestras prioridades. Las razones por las que se han generado importantes tensiones de liquidez en nuestra tesorería son: a´´) la brecha temporal existente entre el momento del gasto y del ingreso en cualquier actividad de las que realizamos; y b´´) el aumento de nuestra actividad durante 2001 y 2002 y del gasto que comporta la misma. La concomitancia de ambos factores ha agudizado la falta de liquidez.

Por otra parte nos planteamos crear un fondo estable que nos permitiera, en caso de grave crisis económica de la Fundación, responder a las obligaciones con terceros sin suponer una carga para el sindicato en tanto que patrono. Dada su naturaleza y finalidad éste fondo estable debía tener como característica principal la de conservar (y si era posible aumentar) su valor, por lo que se descartaron tanto los depósitos bancarios como las operaciones financieras de riesgo y optamos por constituir patrimonio mediante la adquisición de un inmueble que, a su vez, sustituyera alquileres de alguna de las oficinas. Hemos logrado plenamente éste objetivo ya que el valor del inmueble (una vez deducidos los gastos de obras de mejoras) ha aumentado en 2002 en unos 180.000 €.

Para el año 2003 nos proponemos alcanzar los objetivos que nos permitan cumplir con los importantes compromisos adquiridos y tender hacia la minimización de las tensiones en la gestión:

- Contención y estricto control del gasto corriente. Mantener las dimensiones de la entidad en los parámetros actuales. Crecimiento 0.
- Hacer frente a la disminución relativa de la demanda en el campo de la formación de la salud laboral mediante una mayor diversificación de fuentes de ingresos (tanto en lo que se refiere a entidades / clientes como en lo que se refiere al tipo de actividades y servicios a prestar).
- Consolidar las fuentes de ingresos por servicios medioambientales para que nuestra actividad pase de una situación deficitaria desde el punto de vista económico a constituir también una fuente de ingresos netos.
- Constituir un fondo de maniobra de 75.000 € para recortar el retraso acumulado en 2002 en un 50% y lograr el objetivo de 2003 en un 100%.
- Crear las herramientas y procedimientos de gestión económica acordes con el crecimiento cuantitativo de nuestra actividad y con el aumento de su complejidad, que nos permitan disponer de la información adecuada para la toma de decisiones e intervenir anticipadamente sobre los problemas.

SALUD LABORAL: BALANCE GENERAL

El Plan de Trabajo de ISTAS de 2002, lo habíamos caracterizado en lo fundamental como de continuidad con los proyectos iniciados en 2001 y muy especialmente en lo referido a "las actividades dirigidas a lograr la reorientación radical del actual modelo preventivo...", ahora evaluamos el trabajo realizado a la luz de los objetivos marcados en cada una de las áreas de actividad.

Bajo el objetivo de **impulsar el cambio de modelo preventivo**, habíamos programado un conjunto amplio de actividades que iban desde el apoyo y asesoramiento a la Secretaría Confederal en su relación con las Instituciones – Ministerio de Trabajo, INSHT, Inspección de Trabajo, Mutuas, Ministerio de Sanidad, Servicios de Prevención (ANEPA), etc. –, hasta la elaboración de todo un conjunto de herramientas para facilitar la reorientación en profundidad de la gestión preventiva y la realización del III FORO ISTAS de Salud Laboral como marco de debate y presentación de lo elaborado a lo largo de los dos últimos años de trabajo.

En el anexo detallaremos todas las actividades realizadas. Aquí únicamente vamos a situar algunas reflexiones de índole más general.

Podemos afirmar, sin que constituya una exageración, que la orientación estratégica sobre la que habíamos construido nuestra actividad en los últimos años, ha producido importantes efectos que ahora comienzan a manifestarse. No significa esto, ni mucho menos, que la batalla de la reorientación del modelo preventivo –y mucho menos de la salud laboral- esté ganada, pero sí que al menos gran parte del diagnóstico que nosotros hemos contribuido a alumbrar, hoy forma parte del discurso general del "mundo de la prevención" y de las instituciones.

Igualmente en lo que se refiere a las medidas que impulsan el cambio preventivo, la sintonía con lo producido por nosotros es importante. Tanto en los nuevos protocolos de Inspección de Trabajo, como en el modelo de contrato de SP a generalizar por todos los Servicios de Prevención afiliados a ANEPA, así como en lo referido a los contenidos que debe tener la vigilancia de la salud y el control sobre la calidad con la que desarrollan su actividad los SPA, se ven las ideas y los instrumentos elaborados por nosotros.

Ocupar el espacio en la elaboración de "ideología" y herramientas en salud laboral tal y como hemos hecho desde nuestro nacimiento (Decálogo de Vigilancia de la Salud, la Lógica de la Prevención", Riesgo Psicosocial y Organización del Trabajo, la percepción de los trabajadores, PERCEP, gestión de prevención, código de buenas prácticas para Servicios de Prevención), tiene la virtualidad de que -o por renuncia de los demás, o por incapacidad para hacerlo, o simplemente porque nos adelantamos- los debates y reflexiones se acaban produciendo en el terreno por nosotros elegido y delimitado y ello comporta evidentes ventajas para los resultados finales.

La puesta en escena del **III FORO ISTAS de Salud Laboral** dedicado a la Gestión en Prevención de Riesgos Laborales, muestra de manera evidente lo anterior. Las intervenciones de representantes de la administración, servicios de prevención, mutuas, universidad etc, mostraron una importante sintonía con nuestras propias reflexiones, tanto en lo que respecta al diagnóstico de la situación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como a los rasgos que caracterizan al burocratizado e ineficaz modelo preventivo, así como con respecto a alguna de las medidas e iniciativas a adoptar para cambiar el actual estado de las cosas.

Los acuerdos de la mesa de diálogo social alcanzados el 30 de diciembre de 2002, son también la culminación de una estrategia –de la que ISTAS es copartícipe- llevada a cabo por el conjunto del sindicato en los últimos años. Prácticamente encontramos ahí todos los temas y ejes de nuestras principales reivindicaciones, aunque algunos de ellos están solamente enunciados y tengan que ser desarrollados en los próximos 6 meses, lo cual va a exigir nuestra plena implicación en las comisiones y grupos de trabajo creados a tal efecto.

En lo que respecta a la **Red Sindical de Asesoramiento**, las actividades realizadas por ISTAS, además de contribuir a su consolidación, se han centrado en la capacitación de los asesores / as, en la elaboración de protocolos de intervención sindical, en la detección de necesidades y prioridades y en la búsqueda de sistemas que permitan el transvase de experiencias de intervención sindical más ágiles y fáciles de realizar. Los resultados de la reunión estatal de la Red, pusieron de manifiesto los avances producidos en las labores de apoyo y asistencia a los delegados de prevención y a las diversas estructuras del sindicato, la cada vez mayor coherencia y cohesión del trabajo de todos los gabinetes y asesores, la riqueza de la información contenida en el “Sistema de Información Sindical en Salud Laboral” que obtenemos a través de las fichas que cumplimentan los asesores, y la necesidad de avanzar en la realización de protocolos y en la capacitación de los asesores / as.

La formación en sus diferentes capítulos –técnica y sindical--, forma parte importante de la actividad que hemos realizado. El balance que realizamos presenta fuertes contrastes.

En lo que se refiere a la formación sindical para delegados de prevención, la conclusión que presentamos es que no estamos en capacidad de presentar un informe completo sobre el estado de la cuestión. Carecemos de los mínimos datos para saber que está pasando. La sensación que tenemos es que la formación de los delegados de prevención está atravesada por la misma crisis que sufre el conjunto de la actividad formativa –impartida bajo el modelo FORCEM- que desarrolla el sindicato.

Los objetivos que nos habíamos marcado en el Plan de Trabajo, no hemos podido desarrollarlos. Ni en lo que se refiere a la evaluación de los cursos

nuevos que elaboramos en 2001 y que deberían estar impartándose en 2002, ni en la formación de formadores –sólo hemos podido realizar un curso en Andalucía-, ni en la coordinación y apoyo de los formadores, hemos podido cumplir con nuestro programa. De tal manera que hoy carecemos de la suficiente información que nos permita conocer el funcionamiento y utilidad de los materiales elaborados, así como detectar nuevas necesidades. Desconocemos también en buena medida a los actuales formadores y por tanto carecemos de los datos necesarios para poder establecer un programa coherente de formación de formadores. Ello es un mal punto de partida para abordar el reto del Plan Nacional de Formación acordado en el diálogo social y que formará parte importante en nuestro Plan de Trabajo del año 2003 y de los siguientes.

Por lo que respecta a la formación técnica impartida por ISTAS, hemos mejorado en varios aspectos que tienen que ver con la gestión y con los contenidos, y el resultado final es que estamos teniendo la capacidad de impartir los cursos que nos están siendo demandados por el conjunto de las organizaciones del sindicato.

La continuidad con el Plan de Trabajo realizado en 2001, ha tenido también su materialización con las actividades desarrolladas en **Baleares** en colaboración con el Instituto de Salud Laboral de les Illes. Tanto en lo que se refiere a la finalización del **Plan Estratégico de Salud Laboral** desarrollado a través de 3 seminarios tripartitos e interinstitucionales, como en lo que respecta al resto de actividades comprometidas en el desarrollo de varios de los compromisos y líneas de trabajo que se derivaban de dicho Plan. Los seminarios tripartitos como foros de diálogo y negociación para elaborar programas de intervención consensuados, han sido tomados como modelo por otras instituciones que se han interesado por la experiencia balear, y a nosotros nos han aportado una importante experiencia metodológica para trabajar en futuros diagnósticos sean sectoriales o territoriales, a la vez que nos reafirmaban en las ventajas de implicar a todos los agentes e instituciones en la reflexión sobre los problemas y por tanto en la elección de las soluciones. Las medidas contenidas en el Plan Estratégico de Baleares han servido, en algunos casos, a otras organizaciones territoriales del sindicato para orientarles en sus propuestas a llevar al diálogo con gobiernos autonómicos y empresarios.

ISTAS-20 es la culminación del trabajo iniciado por ISTAS en 2001 con la creación del área de Organización del Trabajo y Salud. Los resultados de la actividad desarrollada han satisfecho las expectativas abiertas, de tal manera que hoy estamos en disposición de afirmar, que ya nadie en el mundo de la prevención va a poder basar su inactividad frente a los riesgos psicosociales, en la inexistencia de metodologías contrastadas para evaluarlos y medirlos.

La estrategia diseñada desde el comienzo, consistente en involucrar en el proyecto a representantes de otras entidades e instituciones (mutua, INSHT, universidad, inspección de trabajo...) a mostrado sus ventajas, a pesar de que introdujo factores de mayor complejidad en la gestión e incluso ralentizó el

proceso. Pero los efectos positivos superan con creces las posibles desventajas. Elaborar una metodología en un terreno tan "disputado" como éste, exigía no tener que librar la batalla de su "cientificidad". ISTAS por si mismo hubiera sido fácilmente puesto bajo sospecha (por una patronal –y sus organizaciones técnicas satélite - beligerante en la defensa del núcleo duro de su poder –la organización del trabajo) como institución de parte y falta de reconocimiento técnico-científico acreditado para abordar un trabajo de esa envergadura. Hoy parece que la disputa ya no se va a librar en ese campo –donde no hubiéramos tenido grandes ventajas-, sino en el de su aplicación en las empresas, y ese lo hemos de ganar a través de una buena labor de "marketing preventivo", de formación y de asesoramiento (que hay que diseñar y realizar en 2003) con servicios de prevención y muy especialmente con los delegados de prevención y con la estructura sindical.

La actividad realizada por ISTAS en Cataluña, pone de manifiesto el valor añadido que supone tener un buen entorno sindical para afrontar las actividades programadas. Los retornos que produce la colaboración entre ISTAS y la estructura sindical son extremadamente beneficiosos para ambos. Es más, hubiera sido prácticamente imposible abordar la fase de validación y aplicación en las empresas, del ISTAS-20 sin la activa implicación del sindicato. Pero a sensu contrario, de no haber sido así, el nivel de conciencia, actividad sindical y capacitación de nuestros cuadros sindicales en Cataluña, serían mucho menores.

Contar con el entorno sindical adecuado, implicarlo activamente en las actividades a desarrollar, estar atentos para detectar necesidades que desde ISTAS podamos cubrir e incluso contribuir a que afloren cuando no hayan podido ser percibidas, forma parte también de nuestra forma de pensar, programar y trabajar.

En lo que respecta a comunicación, la **página Web de ISTAS** ha sido mejorada sustancialmente con la incorporación de nuevas herramientas de información más completas y fáciles de manejar, reflejándose ello en el incremento sostenido de las visitas diarias que recibe.

La revista **Por Experiencia** que seguimos publicando trimestralmente, está sometida a un plan de mejora consistente en aumentar la visibilidad de la acción sindical que realiza el conjunto del sindicato, aumentando para ello las informaciones procedentes de organizaciones y territorios hasta ahora con poca presencia en la revista. Así mismo estamos también empeñados en realizar una cierta renovación estética y de diseño necesaria tras cinco años de vida.

En publicaciones, hemos desarrollado la **Guía Sindical de Riesgos Específicos de la Enseñanza**.

Nuestra presencia en **proyectos europeos** ha sido constante a lo largo del año y ello nos facilita continuar estando "visibles" para entidades de otros países como institución de referencia en España en el campo de la

investigación-acción en salud laboral. En el anexo de actividades detallaremos los proyectos en los que hemos participado.

Por lo que respecta a otro tipo de actividades internacionales, hemos comenzado a colaborar de manera más estructurada con la Fundación Paz y Solidaridad y con la Secretaría de Relaciones Internacionales en el trabajo de **apoyo solidario a los sindicatos de Latinoamérica**, de tal manera que se ha abierto una expectativa de trabajo sólido y de medio y largo plazo con los principales sindicatos del cono sur y de los países que forman el pacto andino. Trabajo -obviamente en el terreno en el que tenemos experiencia- de apoyo y fortalecimiento para la intervención sindical en salud laboral en los terrenos de la formación y capacitación, asesoramiento a sus sindicatos de empresa y activistas, y en las publicaciones. Dicha actividad deberá ser diseñada y elaborada en 2003 por la Confederación, la Fundación Paz y Solidaridad e ISTAS.

Tres han sido las actividades programadas en el Plan de Trabajo de 2002 que no hemos llevado a cabo.

Inmigrantes y salud laboral, era, y es, una de las actividades que consideramos de interés para poder comenzar la aproximación, con fundamento, a la problemática que afecta, ya de manera muy importante, a un colectivo especialmente débil y desprotegido. Para llevarlo a cabo consideramos necesario contar con la implicación de alguna de las federaciones más afectada. Nos fue imposible, en los contactos realizados, encontrar una federación que comprometiera algún recurso humano para colaborar en el proyecto. Tampoco logramos en una primera instancia la financiación necesaria para abordar una actividad de esa envergadura y ambas cosas nos llevaron a aplazar su realización.

El diseño y elaboración de un **Informe Anual sobre la Salud Laboral en España** no ha sido hecho. Cuando discutíamos su puesta en marcha, nos fue propuesta una iniciativa similar dirigida por un grupo de profesionales y profesores de universidad de reconocida solvencia, a la que fuimos invitados a participar y que contaba con la financiación suficiente para ser llevado a cabo. Ello y el trabajo que significaba, nos llevo a renunciar a acometer la realización del Informe en solitario. Actualmente el proyecto está en vías de ser presentado públicamente y nuestra presencia está asegurada.

La otra actividad programada y no realizada, fue el **diseño e impartición de un curso de ergonomía participativa en Mondragón**. Las razones son múltiples y variadas, pero entre ellas está la imposibilidad material, por exceso de trabajo, para diseñarlo, aunque tampoco finalmente contamos con las mejores condiciones en la empresa donde íbamos a experimentarlo.

En el funcionamiento del área, dos son los aspectos a resaltar. La planificación por objetivos y tareas y la asignación de equipos con un responsable al frente de cada una de ellas, ha funcionado razonablemente bien.

Ha permitido que la mayor parte de las personas, compartamos actividades con compañeros / as diferentes y que alternemos responsabilidades diferentes. La conclusión por tanto, es que perfeccionándolo, seguirá siendo el sistema de trabajo del presente y del futuro.

La coordinación técnica del área de salud laboral, no ha sido llevada a cabo tal y como habíamos previsto. Nada más comenzar a realizarse se vio frustrada por los acontecimientos que todos conocemos. Es este un tema pendiente que habrá que retomar en el actual periodo, así como también la introducción de mejoras que faciliten la participación de todos / as en la planificación y evaluación del conjunto de las actividades que desarrolla el área de salud laboral.

MEDIO AMBIENTE: BALANCE GENERAL

Durante 2003 la actividad del área de medio ambiente de ISTAS ha contribuido a cumplir los objetivos estratégicos del sindicato: fomentar la acción sindical mediambiental en el ámbito de la empresa, reforzar las estructuras del sindicato en su formación y capacidad técnica, avanzar en el conocimiento y experiencia de áreas de intervención prioritarias (riesgo químico, gestión ambiental, energía, agua, desarrollo sustentable).

Entre los objetivos del área estaba **dar a conocer los objetivos y los servicios que presta ISTAS a la estructura del sindicato** y esto se ha conseguido principalmente a través de promover, apoyar y participar en actividades y eventos organizados por las diferentes organizaciones del sindicato (en diversos temas como IPPC, SGMA, disruptores endocrinos, desarrollo sostenible, energías renovables, principio de precaución...). Las intensas labores de **asesoramiento y apoyo** a la actividad de responsables y asesores han permitido un contacto directo y fructífero con las organizaciones que, como resultado, han podido visualizar la dimensión más práctica del trabajo que desempeñamos desde ISTAS. Pero también **nos hemos dado a conocer a organizaciones y agentes externos** (empresas, universidades, administraciones, institutos técnicos y otras entidades de I+D) a través de las múltiples actividades que hemos organizado o en las que hemos participado: cursos de la Universidad Complutense de invierno y verano, Jornadas y cumbres (de ámbito local, estatal, europeo y global), presentaciones de libros, colaboración con otras entidades (Foro Social por la Sostenibilidad, Declaración de los científicos...).

Las Jornadas de Medio Ambiente organizadas por la Confederación estatal en Barcelona, pusieron de manifiesto la enorme y diversificada intervención sindical que el conjunto de nuestras organizaciones desarrolla a lo largo y ancho del estado. También quedo patente, en cada una de las intervenciones de los que fueron protagonistas, el apoyo y presencia que ISTAS había tenido en el desarrollo de cada una de ellas, ya fueran de ámbito territorial, sectorial o de empresa.

Con el fin de **potenciar alianzas en la sociedad**, favorecer intercambios y concretar posibles colaboraciones con otros organismos medioambientales de referencia, se han establecido contactos con: el Centro para la Empresa y el Medio Ambiente (Catalunya), el Instituto Kooperationstelle especializado en tóxicos (Alemania), el Instituto sobre investigación y asesoramiento en sostenibilidad IVAM (Holanda), Wuppertal Institute for Climate, Environment and Energy, Instituto Lowell (Massachussets, EE.UU.), Centro Tecnológico LABEIN (Bilbao), entre otros.

ISTAS además ha servido de **apoyo a la Confederación Europea de Sindicatos y a la CIOSL** en diversas actividades de ámbito europeo e internacional, de manera muy relevante en la Conferencia de Johannesburgo (Rio+10).

Como una de las prioridades en el trabajo de ISTAS de 2003, estaba el de **obtener líneas de financiación** para una parte de las actividades que se vienen realizando y que hasta ahora carecían de ella. En este sentido, se han presentado proyectos a la Fundación Biodiversidad y estamos participando en un nuevo proyecto de la Unión Europea (BASIC, sobre sostenibilidad en PYMES chinas).

Se han identificado algunos **problemas generales que han servido como factores limitativos en la culminación de nuestro trabajo:**

- En relación con los responsables y organizaciones: falta de valoración (no de calidad) sino en tiempo y dinero de nuestro trabajo por parte de la estructura del sindicato; falta de seguimiento (muchos son los proyectos iniciados y pocos tienen continuidad, p.e. cortados) y escaso acompañamiento de las iniciativas por parte de responsables y organizaciones; desorden y desborde en el trabajo de los responsables.
- Cualificación de los delegados en las empresas. En general tienen una baja formación sobre acción sindical y medio ambiente, lo que conlleva que el trabajo de intervención en las empresas se haga más lento y complicado para ISTAS.
- Dentro de ISTAS: falta de integración de líneas horizontales (riesgo químico) que impiden ofrecer una orientación clara y eficaz.

Formación

Esta línea de trabajo era una prioridad, ya que extender y apoyar la acción sindical ambiental en las empresas, exige como uno de los primeros pasos, dotar de formación y capacitación a los delegados. Para ello se consideraron prioridades seguir extendiendo la formación básica en medio ambiente para Delegados / as de Prevención, y la capacitación de asesores sindicales y de responsables.

La crisis que atraviesa el sistema formativo, de la que ya hacíamos referencia en salud laboral, ha impedido que la formación básica en medio ambiente haya podido despegar. Los plazos de ejecución de la formación continua imposibilitan, de hecho, que haya cursos en buenas condiciones con formadores-as especializados. Otra cosa es que los materiales generados se estén usando sin que tengamos conocimiento de quienes y cómo los emplean. Aunque parece que los responsables sindicales de medio ambiente tienen claro ya el mecanismo de interlocución con los de Formación para hacer los pedidos, no parece que lo usen mucho, o les dé resultado, probablemente por lo arriba dicho.

Podemos hacer un balance más positivo de la formación de asesores sindicales. La importancia de esta actividad se basa en el objetivo estratégico confederal

de dotar progresivamente a la estructura de capacidad de asistencia técnica especializada en medio ambiente, fundamentalmente a través de la formación de una parte de los asesores de los gabinetes que constituyen la Red Sindical de Asesoramiento. Se ha impartido un curso a distancia (que ha sido realizado por 40 personas) cuya experiencia se ha valorado positivamente tanto por el coordinador como por los alumnos. Además se impartió un curso monográfico sobre disruptores endocrinos con la finalidad de aportarles la información y herramientas para abordar casos dentro de esta emergente problemática.

También se ha reforzado la formación a responsables sindicales con la impartición de cursos en Andalucía, Catalunya y FSAP. Esta actividad tiene el objetivo de formar a responsables nuevos así como continuar capacitando a los demás para afrontar los múltiples retos que tienen como dirigentes de un área tan complejo y heterogéneo como es el medio ambiente.

El asesoramiento pasivo sigue constituyendo la actividad a la que más tiempo dedica ISTAS. No obstante, la falta de adaptación del Sistema de Información Sindical de Salud Laboral a las características del trabajo ambiental, no ha permitido sistematizar este trabajo ni integrarlo dentro de la Red Sindical de Asesoramiento.

El trabajo de dinamización por áreas ha sido positivo en la medida en que se ha contribuido a cumplir el plan de trabajo establecido por CC.OO. En general, se ha alcanzado un grado de cumplimiento alto de la mayoría de las líneas de trabajo: residuos y sustancias tóxicas, agua, biotecnologías y agroalimentación.

Avances en líneas estratégicas

En la línea estratégica de la Confederación de fomentar las fuentes de **energía renovables** se ha desarrollado un trabajo interesante de discusión para conciliar dificultades (tanto dentro del sindicato como con otros agentes y organizaciones), la elaboración de documentos y la difusión de esta forma de energía.

En **gestión ambiental** hemos dado pasos en la integración de los impactos ambientales, de salud y calidad en un único sistema de gestión, además de desarrollar la articulación de la participación sindical. Este trabajo se ha concretado al aplicarlo a un sector emergente como es el de acuicultura a través del proyecto MEDAS, que ha enriquecido nuestro conocimiento y experiencia.

Una de las líneas de trabajo más novedosas ha sido ofrecer información y diseñar herramientas para la estructura del sindicato en la identificación y prevención de riesgos asociados a los **disruptores endocrinos**. Esta actividad junto con la de COPs nos ha acercado aún más a la comunidad científica y ha contribuido a reforzar la imagen que la sociedad tiene de la actividad medioambiental del sindicato.

Entre los objetivos sindicales en riesgo químico se definió prioritaria la búsqueda de experiencias de **sustitución de tóxicos**. En este sentido a lo largo del año se ha avanzado bastante en la sistematización de recursos documentales y en el ensayo de metodologías de intervención. Los resultados cualitativos son positivos y, aunque en número son escasas las experiencias que han terminado en sustitución, teniendo en cuenta los recursos humanos disponibles y que la implicación por parte de ISTAS ha sido total en cada caso (promover, sensibilizar, formar, asesorar, ayudar a implantar, hacer seguimiento), el balance de esta etapa de buscar experiencias piloto es positivo.

Ordenar la posición del sindicato sobre la **gestión del agua** se definió como una tarea prioritaria para el 2002, por lo que la organización de la Jornada sindical que se celebró en febrero y que se coordinó desde ISTAS fue de gran importancia.

En otras áreas, el trabajo del equipo de ISTAS consistía en hacer seguimiento y mantener el apoyo a la Confederación, tal es el caso de la política confederal sobre medio ambiente y **agroalimentación**.

Publicaciones

Con el objetivo de seguir profundizando en el conocimiento de conceptos fundamentales de la ecología, como son la precaución y la producción limpia ISTAS tenía encomendado coordinar dos libros. En este sentido se ha publicado y difundido *El principio de precaución: de las definiciones a la práctica* y se ha terminado de coordinar el libro *Industria como naturaleza: hacia la producción limpia*.

Se han editado los números 27,28, 29 y 30 del boletín *Daphnia*, que sigue constituyendo una herramienta de información ambiental elemental para el sindicato.

Se lanzó el *Daphnia Internacional* (boletín electrónico) como proyecto para fomentar la comunicación de información y experiencias sindicales medioambientales a escala planetaria. De momento únicamente se han realizado dos números a falta de recursos humanos y de definición del apoyo y difusión por parte de la CIOSL.

Objetivos no cumplidos

Han sido algunas líneas dentro de tres áreas fundamentales en los que no se ha avanzado suficientemente:

En **energía** no se han realizado los compromisos adquiridos, particularmente en ahorro y eficiencia energética, revisión de la estructura eléctrica española, y el desarrollo de medidas de reducción de gases invernaderos. En **gestión**

ambiental no se ha desarrollado el proyecto de difusión del EMAS que incluía la edición y distribución de la Guía, sensibilización, formación y la creación y dinamización de una red de intervención sindical. En **riesgo químico** se había planteado como prioridad elaborar una política integrada sobre riesgo químico. Como consecuencia tampoco ha sido posible elaborar un curso específico sobre riesgo químico que estaba previsto en el programa de formación.

ORGANIZACIÓN INTERNA. Se ha consolidado la integración del área de medio ambiente dentro de ISTAS, aunque algunas líneas de trabajo comunes a las áreas de salud laboral y medio ambiente no se han desarrollado de forma satisfactoria.

El trabajo del equipo se ha visto reforzado con nuevos apoyos, como es el caso de la gestión y administración de proyectos, lo que ha sido de gran ayuda para descargar a los técnicos de una parte importante del trabajo de gestión y para planificar, elaborar y gestionar los proyectos de medio ambiente.

Se ha potenciado la comunicación entre el equipo a través de reuniones periódicas (aproximadamente cada mes y medio), contactos telefónicos e instrumentos como *En marcha* que además han servido para comunicar las actividades al resto de ISTAS. Las convocatorias de actividades propias o ajenas de interés para el área se han comunicado a través de los tabloneros de anuncios y por correo electrónico.

Algunos aspectos se han identificado como mejorables junto con algunas propuestas de solución: equilibrar más la responsabilidad de desarrollar proyectos financiados entre técnicos y que éstos coincidan cada vez más con las líneas estratégicas de CCOO e ISTAS; seleccionar y priorizar nuestra participación directa en jornadas, congresos, seminarios (en torno al 20% del tiempo de los técnicos se dedica a este tipo de actividad); y acotar más claramente nuestro trabajo de asesoramiento a las estructuras del sindicato a través de un protocolo y desarrollando instrumentos para que progresivamente los asesores lideren la resolución de las peticiones ambientales (formación, guías de riesgos específicos, RISCTOX 2002-2003...).

ANEXO DE ACTIVIDADES DE ISTAS EN 2002

I. CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Objetivos

1- Diseño de una base de datos unificada que sirva para la gestión y consulta de la biblioteca física, la biblioteca virtual, el proyecto PYMES y el archivo descentralizado de documentación producida por el personal de ISTAS

2- Proyecto centro virtual para PYMES, subvencionado por la Agencia de Bilbao. Objetivo: incluir toda la información que ya tenemos, en formato amigable, de fácil recuperación temática. Se incluirá información producida por ISTAS – algunas ya contenidas en la web y otras provenientes de la guía verde, de la guía amarilla del delegado, etc. – y otra información relevante disponible en la web

3- Participación en la red de Topic Centres para la Agencia de Bilbao

4- Desarrollo del centro de documentación

5- Desarrollo de la página web

Actividades

1- Se ha avanzado en el diseño conceptual de una aplicación informática necesaria para responder a las necesidades de documentación de ISTAS. La ejecución informática está pendiente.

2- El proyecto produjo dos productos: a) pudimos poner nuevos contenidos en la red con un formato fácil de recuperar; b) Se desarrolló una aplicación informática para el manejo de los contenidos en la web que servirá de base para el futuro desarrollo de la web y que funciona a través de la Intranet de ISTAS.

3- Participamos en dos grupos de tareas: a) Incorporación de la salud laboral/prevención a la enseñanza y b). Buenas prácticas dirigidas a PYMES. Para el primer grupo, la tarea consistió en identificar casos para su inclusión en un informe. Para el segundo, consistió en investigar casos preseleccionados y redactarlos para el informe final. Uno de los casos redactados por ISTAS (Programa del Gobierno Navarro para el sector agrícola) fue elegido en la selección final de los tres mejores casos.

4. Se han adquirido publicaciones según necesidades y demandas. Por correo electrónico se han enviado algunas sugerencias de lectura, y se han reenviado las que llegan de compañeros.

5- Se ha seguido trabajando con el formato anterior con algunas modificaciones. Una importante es una mayor integración entre medio ambiente y salud laboral, como en el caso de formación, la portada y continuará con la sección de publicaciones. Se está diseñando un nuevo formato de página que refleje mejor los contenidos de ésta.

Balance:

Se ha logrado acercar a los usuarios de internet gran cantidad de recursos informativos, tanto propios como ajenos.

Aunque se han redimensionado los objetivos a lograr respecto del punto 1 (queremos básicamente un instrumento para uso interno) no se ha podido avanzar por falta de recursos de tiempo de desarrollo informático.

ÁREA DE SALUD LABORAL

I.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Objetivos

Seguimiento y evaluación de la formación del funcionamiento de los cursos elaborados por ISTAS. Experiencias de aplicación de la metodología PERCEP para el diseño de los planes y contenidos formativos. Desarrollar la formación de formadores. Mejorar la formación técnica de nivel intermedio y superior.

1.1 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN SINDICAL

- Elaboración de materiales para el percep de FITEQA (búsqueda y recopilación de materiales con riesgos específicos para los sectores de vidrio)
- Preparación de un plan de formación abreviado de riesgos específicos en el sector del plástico para la federación de Fiteca PV y presentación en asamblea de delegados del sector del plástico.
- Curso dirigido a delegados de TVE
- Curso sobre acción sindical en gestión de la prevención para delegados de grandes empresas de FEAGRA
- Curso para delegados de cementeras.
- Organizar el nuevo curso de Formador de formadores a distancia (nueva guía incluida).
- Contacto con todos los responsables territoriales.
- Elaboración, preparación e impartición de un curso de formador de formadores de salud labora en Sevilla. Modalidad a distancia (presencial + internet).
- Diseño de un curso sobre salud laboral y género (sin terminar).

Balance

Imposibilidad de realizar un seguimiento de la formación sindical a delegados/as de prevención.

Los formadores y formadoras son eventuales y en su mayoría no asisten a los cursos de formador de formadores, ya que cuando se imparten estos cursos ellos no están contratados y cuando están contratados no tienen tiempo.

La configuración del curso de 51 horas en dos (uno de 30 y otro de 21) es un problema muy importantes ya que pierde toda la lógica con la que ha sido programado.

CONCLUSIONES

Hay que hacer un análisis de la impartición de la formación sindical para que esta recupere su eficacia. La discusión sobre el nuevo Plan Nacional de Formación constituye una oportunidad para revisar todo el modelo formativo y nuestra propia estrategia, que deberemos aprovechar.

Como se puede ver en el análisis cuantitativo, en 2002 se han desarrollado más tareas en esta área que en 2001 y además con menos personas, esto conlleva una sobrecarga de trabajo y puede derivar en una disminución de la calidad en el trabajo.

1.2 ACTIVIDADES EN FORMACIÓN TÉCNICO-SINDICAL

- Preparación de unos únicos materiales de técnico intermedio, en formato pdf, homogeneizando todos los que teníamos.
- Preparación del curso de miembros de la comisión de control y seguimiento de las mutuas.
- Curso de investigación de accidentes con Unión de Mutuas
- Curso de investigación de accidente con el Instituto de Salud Laboral de Baleares

CURSOS IMPARTIDOS U ORGANIZADOS						
Denominación	Año 2002			Año 2001		
	Edic.	Alumnos	Total	Edic	Alum	Total
Básico área publica			517			756
Intermedio área pública**			771			550
Superior área pública**			207			144
Curso abogados**						
Asesoramiento Aragón 02		60	60			
		60	60			
Intermedio Muface				1	15	15

* Sin impartir

** En ejecución

FF Andalucía**			19			
FF Fiteqa**			15			
Intermedio Baleares			20			
Intermedio Fomento			20			
Intermedio Fiteqa**			20			
Intermedio Galicia **						
Intermedio Agroalimentación*		30	30			

En la formación de nivel intermedio hemos mejorado sustancialmente en la coordinación y gestión de los cursos. Problemas de coordinación administrativa para todo lo referente al apartado económico y de acreditaciones de los cursos, sobre todo los intermedios.

Hemos conseguido unificar los cursos y los materiales de nivel intermedio. Y su actualización y modificación es continua.

Por la gran carga de trabajo no ha dado tiempo a reelaborar preguntas, casos prácticos y materiales de ninguno de los cursos (actualmente estamos reelaborando las preguntas del intermedio y del básico de FSAP, de este último también los materiales).

Hemos logrado que para los cursos de FSAP se haga una versión "por internet", lo que creo que llevará a una mayor calidad con menos esfuerzo. En estos cursos estamos estudiando algunas modificaciones administrativas que irán en función de los alumnos/as que se matriculen por internet.

1.3 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN SINDICAL DE AMBITO INTERNACIONAL

En colaboración con Paz y Solidaridad y CCOO hemos participado en las siguientes actividades formativas:

- Guatemala: cursos de salud laboral para sindicalistas de Guatemala, El Salvador y Honduras, en colaboración con los sindicatos daneses.
- Argentina: seminario internacional de salud laboral con sindicalistas de la CTA Argentina, PIT-CNT de Uruguay y CUT de Brasil
- Perú: diversas actividades de formación y capacitación de sindicalistas peruanos.
- Seminario dirigido a sindicalistas colombianos, promovido por la Escuela Sindical Muñoz Zapico.

1.4 OTRAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Zurich- Aclunaga

Se trata de asesorar a Zurich en la realización de un Percep en el sector naval gallego.

1. Seleccionar informantes-clave entre los Delegados de Prevención o sindicalistas.
2. Diseñar guías para entrevistas exploratorias y orientar sobre criterios de realización y análisis de las mismas.
3. Diseñar la recogida de información con trabajadores y mandos intermedios y orientar sobre criterios para la conducción y análisis de las actividades correspondientes.
4. Realizar GD y análisis del mismo.
5. Evaluación de los informes parciales y del informe definitivo.

Participación en cursos de verano y seminarios de universidades e instituciones de investigación:

- Universidad de Alicante “ SIETE AÑOS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”
- EVES (Instituto Valenciano de Estudios de Salud Pública)
- Pompeu Fabra
- Politécnica de Valencia
- Menéndez y Pelayo: Cuenca, Valencia
- Cantabria

1.5 JORNADAS TÉCNICAS Y CONGRESOS:

- Jornada de vigilancia de la salud /CCOO-SALUD LABORAL ASTURIAS
- Jornadas de vigilancia de la salud / CCOO – SALUD LABORAL MURCIA

- Seminario sobre la dimensión económica de los accidentes de trabajo. Baleares
- Simposio internacional sobre “ Empresas y Sistemas de Gestión Preventiva en el marco europeo”. FRATERNIDAD-MUPRESA
- Implementación del Convenio de COPs
- Jornadas de Sistemas de Información de Salud Laboral. Ministerio de Sanidad. Instituto de Salud Carlos III

II.- ASESORAMIENTO

2.1 APOYO A LA SECRETARÍA CONFEDERAL

Gran parte de las actividades desarrolladas tenían como eje central y objetivo el cambiar el actual modelo preventivo. Para ello hemos tenido que trabajar simultáneamente con un amplio abanico de instituciones y temas porque así de variado y complejo es remover los obstáculos y resistencias que frenan una visión y práctica preventiva acorde con el nuevo marco normativo y la lógica que de él se deriva.

La intervención en comisiones y grupos de trabajo europeos es otra de las actividades que ISTAS desarrolla y que ha venido aumentando a lo largo de los últimos años.

Seguimos realizando los dictámenes correspondientes sobre las guías y documentos que periódicamente produce el INSHT

Inspección de Trabajo

Reuniones con la Inspección a fin de alcanzar un acuerdo sobre las nuevas orientaciones a seguir por la Inspección, con el objetivo de impulsar la integración de la gestión preventiva en las empresas y acabar con la actividad preventiva burocratizada y de nula calidad. El resultado es el nuevo documento-protocolo de intervención aprobado por la Inspección de Trabajo y que cuenta con el apoyo de todos los agentes sociales.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Reuniones dirigidas a tratar de consensuar el protocolo –que a petición de las comunidades autónomas- estaba elaborando el INSHT para la acreditación y el control sobre la calidad con la que realizan sus actividades los Servicios de Prevención Ajenos.

Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajenos (ANEPA)

Reuniones destinadas a consensuar el documento base que utilizarán todas las entidades que actúan como servicios de prevención ajenos, afiliadas a ANEPA, para conveniar sus servicios con las empresas cliente. Dicho modelo de convenio representa un importante avance en cuanto a la lógica preventiva que contiene (lleva una guía de aplicación muy rigurosa), como a las condiciones contractuales que se establecen entre empresa y servicio de prevención.

Constitución de un grupo de expertos, con el objetivo de elaborar un “**Dictamen sobre prevención de riesgos laborales**”. El documento fue consensuado y constituyó una de las bases de discusión para la discusión con la Inspección de Trabajo, la patronal CEOE y UGT, y nos permitió contar con un

valioso punto de partida, que facilitó enormemente el acuerdo finalmente alcanzado.

Participación en diversos grupos ad hoc europeos sobre:

Enfermedades profesionales
Sustancias químicas

Vigilancia de la salud:

reuniones con AMAT

Grupos de trabajo sobre protocolos de vigilancia de la salud:

- Elaboración de propuestas a protocolos de :
 - Radiaciones ionizantes
 - Citostáticos
 - Oxido de etileno
- Elaboración de propuestas al Libro Blanco Vigilancia de la salud.

AMIANTO

- Participación en el grupo del sindicato para seguimiento de la prohibición del amianto.
- Asesoramiento al sindicato en la Comisión Nacional del Amianto
- Redacción de las propuestas del sindicato al protocolo de Vigilancia Postocupacional del Amianto (presentado a la Comisión Nacional del Amianto
- Redacción del proyecto del documento del sindicato sobre valoración del Protocolo de Vigilancia Postocupacional para Trabajadores del Amianto (a presentar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Asesoramiento de la Asociación de Enfermos del Amianto de Alicante

2.2 ASESORAMIENTO A LAS ORGANIZACIONES TERRITORIALES DEL SINDICATO

Diversas actividades de asesoramiento y apoyo a demanda de las organizaciones territoriales del sindicato

2.3 RED SINDICAL DE ASESORAMIENTO EN SALUD LABORAL

Los objetivos que nos habíamos marcado para el año 2002, se centraban en el perfeccionamiento del sistema de información sindical de salud laboral que utilizamos en la red, la capacitación de los asesores, el inicio de elaboración de protocolos de intervención, y el apoyo y atención sobre el terreno a todos los gabinetes territoriales.

Balance de Actividades

1. Sistema de Información

➤ Estudio, incorporación y prueba de modificaciones

Como estaba previsto, se redactaron las propuestas de cambios a introducir en la misma.

Para ello, se había desarrollado al final de 2001 una fase de consulta con los asesores /as (especialmente aquellos que habían tenido más actividad con la misma).

Se estudiaron sus propuestas, y además se han mantenido consultas específicas durante este año con Valencia y Castilla León (en virtud de sus necesidades específicas), y con Jesús García (uno de los puntos donde se proponían más cambios estaba en relación con la problemática ligada a las mutuas y sus actuaciones)

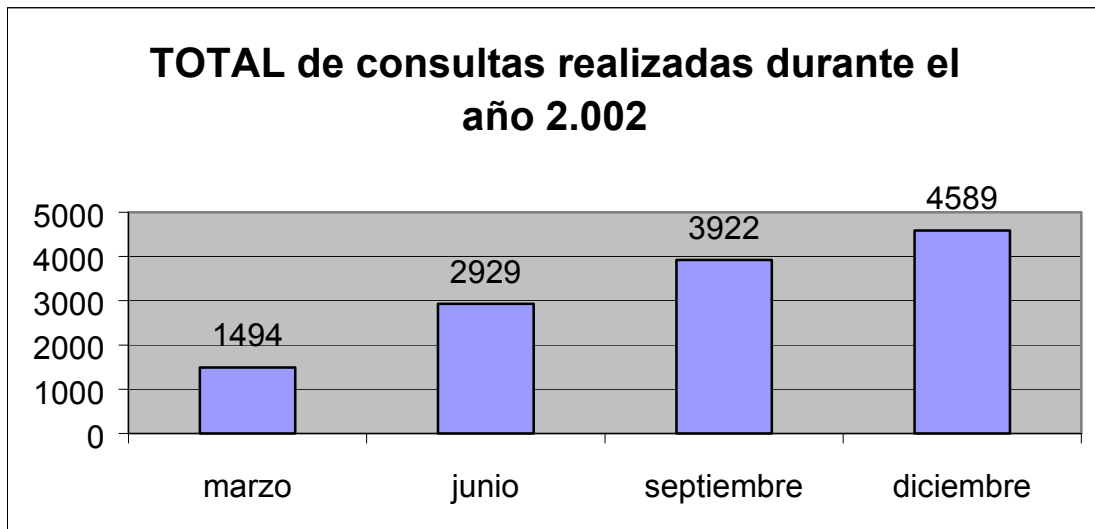
Con esta información se redactó un documento de reformas relacionados con el formato, el contenido, y las utilidades del sistema. (anexo 1)

Este proceso ya se ha finalizado, aunque todavía surgen algunos problemas ligados a la explotación de los datos importados de Catalunya.

Como novedad más significativa se han incorporado nuevas funciones de listados para diversas opciones de variables incorporadas "a demanda", y un sistema de estadística que permite cruzar datos a demanda del usuario.

➤ Seguimiento y mantenimiento del sistema de información

El sistema se sigue utilizando por parte de las organizaciones territoriales con las mismas características que en el periodo anterior: la mayoría lo utiliza como herramienta de gestión que apoya su actividad ante la fundación, la organización sindical correspondiente y la propia del servicio.



El total de casos acumulados en el sistema superaron a fecha de 31 de diciembre de 2002 los 10.000.

La calidad de los contenidos de la ficha, sin embargo, tras exploraciones puntuales se considera muy desigual, especialmente en determinados epígrafes, como es el caso de las Evaluaciones de los Casos. Así mismo se considera muy desigual la calidad de la gestión de la misma en función de los asesores que la cumplimentan.

La evolución de las diferentes CCAA es continua aunque con grandes diferencias relativas tanto al volumen de los casos como a la calidad de los mismos.

En determinados casos, como es el de Cataluña, con un sistema propio previo al confederal, el cambio de sistema ha provocado ciertas disfunciones en su gestión, y en el caso del P. Valenciá, con un sistema muy similar al confederal, implantado de manera simultánea ha generado problemas de traspaso de información, al carecer de algunos de los epígrafes que consideramos más interesantes.

Respecto a los resultados de la explotación de la ficha según las variables más importantes, se publican con frecuencia bimensual en la red (sitio "informes"), donde se puede encontrar el correspondiente al mes de abril.

En Anexo 2 se adjunta un resumen de resultados a fecha de 11 de diciembre de 2002.

2. Asesoramiento

Este servicio ha mostrado seguir siendo de interés y utilidad para los usuarios del mismo, si atendemos a la utilización del mismo.

Teniendo en cuenta que las herramientas de comunicación y coordinación ya se desarrollaron durante el periodo anterior, en este periodo las actividades se dirigen a asentarla y perfeccionarla, valorando y asumiendo en su caso, las opiniones y necesidades de los usuarios.

A 12 de diciembre de 2.002, los resultados de actividad asesora ha sido el siguiente:

Consultas directas del Servicio

Durante el periodo 01/01/02 – 12/12/02, hemos recibido un total de 157 consultas directas a nuestro servicio cuyo listado se ofrece en Anexo1, gestionadas fundamentalmente por correo electrónico, y contacto telefónico con la siguiente distribución del origen de la demanda:

TOTAL	157
• Delegados/as de Prevención y Trabajadores/as	34
• Solicitudes de la CS CC.OO.	2
• Empresas y Organismos (Mutuas y organismos públicos)	
• Otros	10
• Consultas realizadas por los Gabinetes de Asesoramiento constituidos en los territorios y las Federaciones de CC.OO.	92
• Consultas realizadas por responsables de Federaciones de CC.OO.	19

En comparación con las consultas anteriores a este periodo, se observa un incremento porcentual de las consultas remitidas por los gabinetes de asesoramiento territoriales, así como una disminución de las que realizan los propios delegados y delegadas de prevención, indicando una mayor coordinación interna.

Las consultas referidas bajo el epígrafe de "otros" corresponden a "otras entidades", como Mutuas, Administraciones locales u otras entidades preventivas.

En términos absolutos el número de consultas se ha incrementado levemente desde el periodo anterior, aunque, como se comenta más adelante, la complejidad de la problemática tratada se ha incrementado.

Las CAUSAS de las consultas se desglosan con el siguiente detalle, ofrecido en datos absolutos:

EXPOSICIÓN A RIESGO	
Agentes biológicos	7
Agentes físicos	9
Agentes Químicos	37
Factores de seguridad	11
Factores ergonómicos	3
Factores psicosociales	16
Riesgos específicos de colectivos de trabajadores	2
Solicitud de legislación s/riesgos específicos	6
Solicitud de documentación	17
DAÑOS A LA SALUD	
Accidentes de trabajo	3
Enfermedades profesionales	7
Enfermedades y alteraciones relacionadas con el trabajo	
SERVICIOS DE PREVENCIÓN	
Gestión del servicio	1
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	
Evaluaciones de riesgos	2
Organización y planificación de la prevención	5
Protección colectiva e individual	3
Vigilancia de la salud , estadísticas EEPP y AATT	25
GESTION Y CONTINGENCIAS CON MUTUAS	
Jornadas y reuniones y elaboración de informes	3

Apoyo a las Estructuras

Teniendo en cuenta que durante 2.001 visitamos y presentamos en prácticamente todos los territorios nuestro servicio, este año esta actividad se ha reducido notablemente. Se han realizado las siguientes visitas.

Fecha	Lugar
30/01/02	Valencia
20/02/02	Oviedo
12/04/02	Madrid
10/06/02	Las Palmas
31/10/02	Murcia

En algunos casos (Oviedo, Murcia) se trató de colaborar con la Unión correspondiente en actividades de formación de sus Delgados/ as de Prevención, fundamentalmente en torno a aspectos relacionados con la Vigilancia de la Salud.

3. Formación de la Red

Se ha realizado la primera oferta a la red de Asesores para su participación en el Curso sobre **"Investigación de Accidentes de Trabajo"**. Se han realizado dos convocatorias (Junio y Octubre), dirigido a todas las organizaciones territoriales y federales. Durante el 2.003 se repetirán ambas acciones, con el fin de completar el acceso a toda la red.

Ambas acciones han sido bien valoradas por los asistentes, aunque en el caso de la segunda sesión, se han generado algunas distorsiones debidas a la diferencia de nivel y experiencia sindical de los asistentes.

Además se ha ofrecido al conjunto de la Red una acción formativa a distancia sobre Medio Ambiente, que ya ha terminado, coordinada, gestionada y valorada por Iñaki Olano. Este curso fue seguido por un total de 40 asesores.

Además se han preparado diversos materiales sobre acción sindical (Lola Esteve y Rafael Torrente), Riesgo Químico (Lola Esteve y Alfonso Calera) y Mutuas (Lola Esteve y Jesús García) que están disponibles para su utilización en futuras acciones tras una adaptación mínima, tanto para acciones formativas como para la protocolización de actividades.

4. Necesidades de documentación y de Criterios de Actuación

Se ha realizado una consulta al conjunto de los miembros de la red con el fin de detectar aquellos aspectos de su actividad para las que más apoyo requieren. En anexo se incorpora el resultado de la consulta.

El primer tema que se ha desarrollado ha sido sobre acoso moral:

Criterios de Intervención en Acoso Moral

Al margen de este sistema de consulta, se ha realizado una actividad específica con un grupo de quince asesores que han llevado casos de acoso moral, que ha tenido por objetivo detectar las características de dichos casos, las dificultades de resolución, y la elaboración de criterios de intervención. Este grupo ha tenido su propio calendario de actividades, se ha realizado un informe recogiendo todas las características más relevantes y en la actualidad estamos en la fase de redacción de un protocolo de actuación para asesores. La dirección del mismo corresponde a Clara Llorens.

En corta exposición, el grupo de trabajo se ha desarrollado a través del estudio de los Casos a través del Sistema de Información, se elaboró un cuestionario de recopilación de datos para cada uno de los casos, la información recibida fue tratada y analizada y se elaboró el informe preliminar que fue discutido con los miembros.

5. Gestión de Experiencias: La revista Por Experiencia

Durante este periodo hemos intentado organizar una red de asesores que detecten y organicen la gestión de experiencias para remitir a la revista. Así para cada número hemos preguntado sobre los aspectos a incluir.

Sin embargo, ha sido más productivo la utilización del sistema de información para tal fin.

6. La evaluación del Servicio: Encuentro de Asesores

Durante el mes de diciembre tuvo lugar el segundo encuentro de asesores de la red, con el objetivo de ofrecer formación concreta sobre aspectos estratégicos y tratar sobre cuestiones específicas de su trabajo en el sindicato.

Este último punto se desarrolló en torno a diferentes talleres, que alcanzaron conclusiones colectivas de enorme interés para el trabajo futuro. Así mismo se puso de manifiesto la evolución de la calidad del trabajo en el conjunto de la red y la existencia de un colectivo cada vez más implicado y cohesionado.

III. INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS

3.1 GESTIÓN Y CALIDAD DE LA PREVENCIÓN. Proyecto de Unión de Mutuas

Objetivos:

Continuar avanzando en la elaboración de herramientas que favorezcan la integración de la gestión de la prevención en las empresas y aumente la calidad de las actividades preventivas.

Actividades

- Diseño de un sistema de información e investigación de accidentes.
- Impartición de 3 cursos de investigación de accidentes con la metodología del árbol de causas.
- Elaboración de una Guía para la implantación de Sistemas de Gestión de la Prevención.
- Elaboración de un Código de Buenas Prácticas para Servicios de Prevención.
- Elaboración de una propuesta de Indicadores de Resultados de Gestión Preventiva.

Balance

Se han cumplido todos los objetivos definidos en el Plan de Trabajo. Nos ha permitido obtener una serie de conocimientos de la lógica preventiva y desarrollar herramientas de las que antes carecíamos.

3.2 RIESGOS PSICOSOCIALES

BALANCE DE ACTIVIDADES DEL CENTRO DE REFERENCIA EN ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SALUD. 2002.

Objetivo estratégico: Producir instrumentos de análisis del ambiente psicosocial de trabajo

Desarrollar instrumentos de identificación y medida de factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial, utilizables para la evaluación de riesgos (a nivel de empresa), planificación de la prevención (a nivel territorial) e investigación. La disponibilidad de tales instrumentos facilitará la visualización de la problemática psicosocial y la posterior acción de las diferentes estructuras del sindicato.

Objetivos para el 2002:

1. Pruebas comprensibilidad CPQ y CBI
2. Validación CPQ y CBI en empresas. Producción versión media.
3. Dirección técnica de intervenciones en empresas.
4. Producción manuales CPQ (versión media) y CBI.
5. Valores referencia CPQ: diseño muestreos alternativos (telefónico, conveniencia...)
6. Obtención valores referencia CPQ (pendiente acuerdo financiero)
7. Producción versión corta CPQ
8. Manual versión corta CPQ
9. Software de análisis CPQ medio

Actividades realizadas en el 2002

1. Pruebas comprensibilidad CPQ y CBI

Realizadas con una muestra de conveniencia de trabajadores en Catalunya (N=35) y Navarra (N=55), con la colaboración del Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra y del Gabinete Higia de la CONC.

También se han utilizado a este fin el trabajo de campo realizado en las empresas Lufthansa (N=69) y Codorníu (N=144), y la encuesta poblacional en la CA de Navarra (N=859).

2. Validación CPQ y CBI en empresas. Producción versión media.

Pendiente validación del CBI.

Disponemos de evidencias de validez y fiabilidad del CoPsoQ (versión castellana: ISTAS-20) a partir de la encuesta de Navarra y de las experiencias en Lufthansa y Codorníu.

Disponemos de la versión media del ISTAS-20 (CoPsoQ). Pendiente de su revisión con AMI Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), los autores del CoPsoQ.

3. Dirección técnica de intervenciones en empresas.

Se ha realizado una intensa actividad de asesoramiento a DD.PP. en empresas concretas. Ver más adelante en el siguiente objetivo estratégico.

4. Producción manuales CPQ (versión media) y CBI.

Disponemos de la versión técnica del manual de la versión larga del ISTAS-20. Queda pendiente adaptarlo a la versión media e introducir las evidencias de validez y fiabilidad.

Pendiente el manual del CBI.

5. Valores referencia CPQ: diseño muestreos alternativos (telefónico, conveniencia...)

Se optó por una encuesta representativa de la población ocupada en la CA de Navarra, financiada por Instituto Navarro de Salud Laboral y con la colaboración del Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra (N=859).

6. Obtención valores referencia CPQ (pendiente acuerdo financiero).

Se obtuvieron de la Encuesta poblacional de Navarra. Se han realizado estudios comparativos del mercado de trabajo navarro y español mediante el análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa de Navarra y del conjunto del Estado para asegurar la extrapolación de resultados y la validez del uso de referentes de esta población.

7. Producción versión corta CPQ

Disponemos de la propuesta de trabajo (ISTAS-9, que reagrupa las 20+1 dimensiones en 9), y está pendiente del estudio de clasificación (garantizar que clasifica las exposiciones psicosociales de la misma forma que las otras versiones), verificar los márgenes de error y estandarizar los niveles de referencia poblacionales calculados para las distintas versiones (ISTAS-20 y ISTAS-9).

8. Manual versión corta CPQ

No se ha realizado.

9. Software de análisis CPQ medio

Se ha encargado a XiP. Se les ha remitido todo el material, pendiente de primera propuesta.

Cumplimiento de objetivos

El cumplimiento de objetivos es aceptable en términos generales. En algunos casos se ha conseguido ir más allá de la propuesta inicial (obtención de los valores de referencia para el CoPsoQ), en otros casos no se ha alcanzado su cumplimiento (todo lo referente al CBI). Ello se debe a que se priorizó la encuesta de Navarra por delante del CBI una vez se tuvo la certeza de que constituía una oportunidad altamente beneficiosa.

Nivel de cumplimiento de objetivos	
<i>Objetivo</i>	<i>Nivel de cumplimiento</i>
Pruebas comprensibilidad CPQ	Alcanzado
Pruebas comprensibilidad CBI	Previsible: Febrero 2003
Validación CPQ en empresas. Producción versión media.	Alcanzado
Validación CBI.	Previsible: Marzo 2003
Dirección técnica de intervenciones en empresas.	Alcanzado
Producción manuales CPQ (versión media)	Alcanzado 80%. Final: Marzo 2003
Producción manuales CBI.	Previsible: marzo 2003
Valores referencia CPQ: diseño muestreos alternativos (telefónico, conveniencia...)	Alcanzado
Obtención valores referencia CPQ (pendiente acuerdo financiero)	Alcanzado
Producción versión corta CPQ	Alcanzado 80%. Final: Marzo 2003
Manual versión corta CPQ	Previsible: Marzo 2003
Soft de análisis CPQ medio	Contratado. Final: Marzo Abril 2003.

Objetivo estratégico: Apoyar la acción de los delegados y delegadas de prevención de CCOO.

Dotar a los delegados y delegadas de prevención de CCOO de los instrumentos de intervención y de la formación adecuada para su uso, y asesorar la intervención de los delegados y delegadas de prevención de CCOO en empresas.

Objetivos para el 2002:

1. Dirección técnica de intervenciones en empresas
2. Guía de valoración de la evaluación de riesgos para DDPP
3. Talleres de aproximación técnico-sindical (conceptual y jurídica) al acoso moral
4. Campaña acoso moral/factores de riesgo psicosocial CAT
5. Foro experiencias acoso moral resto territorios
6. Documento técnico sindical acoso moral para DDPP
7. Guía para Inspectores de Trabajo

Actividades realizadas en el 2002

1. Dirección técnica de intervenciones en empresas

Se trata de tener experiencias de evaluación de riesgos en empresas concretas con un objetivo técnico de conocimiento y sindical de desarrollar la participación de la estructura sindical, apoyándola técnicamente en todo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. CONC territorio piloto.

1.a) Sesión formativa factores de riesgos psicosocial al activo de SL de la CONC (Responsables de Federaciones y Territorios (Intercomarcales) y Gabinete Higia) + información del proyecto experiencias en empresas.

1.b) Sesiones con responsables de federaciones y territorios interesados y propuesta de empresas (Istas+Higia+Federaciones): Transportes (LH, Vodafone), Químicas (Bayer), Sanidad (ICS; Clínica del Pilar, ICO), Ensenyament (URV), FSAP, Lleida (Milsa), Metal (Alstom).

1.c) Sesiones con delegados de empresas que por absentismo, casos de acoso, depresiones u otros relacionados con los riesgos psicosociales Higia detecta como posibles experiencias: Codorníu (Agroalimentaria), Teknon (Sanidad), Itarco (Textil), Eurest (Hostelería), Crown Cork y SystemEltec (metal), Altadis (Agroalimentaria), Citioperaciones (Comfia), CSS (Comfia), CESS (AADD).

1.d) Sesiones con SPP de empresas que contactan directamente con nosotros: TMB (Transportes), UAB (Enseñanza), Enken.

1.e) Proceso de intervención en casos posibles Istas-Higia:

	LH	Codornú	Italco	Citioperaciones	Altadis	Crown Cork	Eurest	TMB	H. Cabueñes	Milsa	UAB	System Eltec	Teknon
Presentación SSCCOO+Fede													
Presentación Otros sindicatos													
Presentación CSS													
Acuerdo:firma convenio y designación comisión: DP,													
Adaptación cuestionario, distribución y recogida													
Preparar circulares, reunión informativa trabajadores													
Reunión informativa trabajadores													
Distribución y Recogida													
Introducción datos													
Análisis UAB													
Análisis Istas													
Presentación resultados a CCOO													
Feedback CCOO													
Presentación resultados CSS													



Feedback CSS													
Redacción informe													
Presentación trabajadores													
Feedbak trabajadores													
Profundizar conocimiento otras técnicas													
Propuestas de cambio de cdt													



2. Guía de valoración de la evaluación de riesgos para DDPP.

No se ha realizado.

3. Talleres de aproximación técnico-sindical (conceptual y jurídica) al acoso moral

Se ha trabajado la aproximación desde el punto de vista de la prevención y de gestión, dejando sin desarrollar los aspectos más jurídicos (más propios del resarcimiento).

3.a) Producción junto con Higia de un documento técnico sindical corto que realiza una aproximación al acoso moral desde la prevención en origen.

3.b) Taller de aproximación técnico sindical con Higia al acoso moral al activo de SL de la CONC (Responsables de Federaciones y Territorios (Intercomarcales)

3.c) Taller de aproximación técnico sindical al acoso moral con Higia a la FSAP-CONC

4. Campaña acoso moral/factores de riesgo psicosocial CAT

Desestimado

5. Foro experiencias acoso moral resto territorios

Hemos realizado una serie de actividades con el objetivo de socializar las experiencias ante el acoso moral de la red asesora en distintos territorios. Se ha ejecutado con IstasMadrid:

5.a) Elaboración de 2 cuestionarios para recopilación de datos de casos de acoso y del proceso de gestión de acoso;

5.b) Elaboración de informe de características de casos de acoso moral de red asesora;

5.c) Elaboración de las cuestiones a discutir en el foro virtual sobre el concepto de acoso moral

5.d) Participación en el encuentro presencial del grupo d asesores que llevan casos de acoso moral para clarificar su papel en la gestión de los casos de acoso moral.

Se han realizado actividades para :

- Salud Laboral Confederada
- Asesores (Catalunya, Asturias, Castilla León, Baleares)

6. Documento técnico sindical acoso moral para DDPP

Reformulado como parte del documento para la gestión del acoso moral desde los gabinetes de salud laboral.

7. Guía para Inspectores de Trabajo

Hemos realizado parte del trabajo de discusión preliminar en forma de talleres cuyo objetivo era desarrollar una aproximación jurídica (legal y negocial) a los factores de riesgo psicosocial con Manuel Luque (UPF), Esther Sánchez (ESADE), Javier Crespán (Inspección), Sixte Gargante (CERES-CONC), Valeria Uberti (ISTAS), Pold Codorniu (OT CONC), Miquel Lázara (HIGIA-CONC).

Falta la parte de elaboración de documento, queda pendiente de la disponibilidad de nuestros colaboradores.

Cumplimiento de objetivos

El cumplimiento de objetivos es aceptable. La intervención en empresas ha resultado un proceso más lento del programado, supone muchas más actividades de relación-formación-discusión de las que estaban previstas. También las actividades relacionadas con el acoso moral han ocupado más tiempo del que inicialmente estaba previsto, no obstante hemos alcanzado los objetivos previstos. Esta de tiempo ha supuesto no poder elaborar la guía para DDPP de evaluación de riesgos. El problema de la guía para inspectores, no es tanto una cuestión de falta de tiempo de Iistas como de nuestros colaboradores.

Nivel de cumplimiento de objetivos	
Objetivo	Nivel de cumplimiento
Dirección técnica de intervenciones en empresas	Alcanzado
Guía de valoración de la evaluación de riesgos para DDPP	Pendiente
Talleres de aproximación técnico-sindical (conceptual y jurídica) al acoso moral	Alcanzado
Campaña acoso moral/factores de riesgo psicosocial CAT	Desestimado
Foro experiencias acoso moral resto territorios	Alcanzado
Documento técnico sindical acoso moral para DDPP	Reformulado
Guía para Inspectores de Trabajo	Alcanzado el 40%

Objetivo estratégico: Establecer alianzas con agentes clave

Posicionar a ISTAS como una institución científico-técnica rigurosa y de prestigio en el área de psicología y organización del trabajo, de manera que no puedan cuestionarse nuestros planteamientos participativos y progresistas fuera del debate ideológico. Interesa, por lo tanto, promover alianzas con universidades, centros de investigación, institutos de salud laboral y proveedores de servicios de salud laboral.

Objetivos para el 2002:

1. Mantener, afianzar y ampliar las alianzas.

Actividades realizadas en el 2002

1.a) Para el desarrollo de los trabajos de producción de ISTAS-20 hemos trabajado de manera estable y regular con las siguientes instituciones:

- Instituto Danés de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Universidad Pompeu Fabra.
- Universidad Autónoma de Barcelona.
- Mútua Fraternidad
- Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo, Generalitat de Catalunya.

1.b) Además, a partir de nuestros aliados daneses, se ha abierto la posibilidad de trabajar conjuntamente a nivel internacional en el desarrollo de las futuras versiones del CoPsoQ con centros de investigación de Bélgica, Suecia, Holanda, Brasil, Alemania, México y Reino Unido.

1.c) También hemos establecido otras colaboraciones científicas interesantes a nivel internacional:

- Work Research Centre, Dublin.
- Institute of Work, Health and Organisations. University of Nottingham.
- Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), Dublín.

En los dos primeros casos, hemos fracasado en la obtención de financiación de la Agencia Europea para el proyecto conjunto de "stress prevention for small and medium enterprises", pero hemos conseguido que el grupo de Nottingham (de gran peso específico en el área de investigación psicosocial y de otra tendencia de pensamiento distinta a la nuestra) aceptara trabajar sobre la base del ISTAS-20. En cualquier caso ha quedado el compromiso de futuras colaboraciones.

En cuanto la Fundación Europea, hemos realizado la propuesta de inclusión de la versión corta del ISTAS-20 (ISTAS-9) en la próxima Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, y hemos convencido a algunos de los miembros del equipo que dirige la encuesta de su conveniencia. Estamos pendientes de resultados.

1.d) Hemos formado parte del Comité Científico del último congreso del EPICOH (Occupational Health Epidemiology, el más importante a nivel internacional en esta área de conocimiento) y en el que hemos organizado un simposio sobre la medida de las exposiciones psicosociales que tuvo un importante éxito de participación y en el que se presentó el CoPsoQ a nivel internacional.

1.e) A nivel del Estado, hemos establecido colaboraciones para la utilización del ISTAS-20 con las entidades:

- Universidad de Oviedo (Facultad de Psicología).
- Universidad de Valencia (Facultad de Psicología).
- Universidad Autónoma de Barcelona.
- Enken (Servicio de Prevención Ajeno).
- SGS (Servicio de Prevención Ajeno).
- Novotec (Servicio de Prevención Ajeno).
- Consorci Hospitalari de Catalunya (Servicio de Prevención Mancomunado).

Cumplimiento de objetivos

Se han alcanzado razonablemente los objetivos propuestos, aunque hay que valorar que en lo que respecta la legitimidad científica ésta se consolida a largo plazo, a través a alianzas duraderas y productos visibles (publicaciones en revistas científicas internacionales), en lo que todavía nos queda mucho camino por recorrer.

Objetivo estratégico: Sensibilizar

Promover la visualización del impacto sobre la salud y la calidad de vida de los factores psicosociales y de las oportunidades y las ventajas que para la prevención y la productividad de las empresas supone la democratización de la organización del trabajo.

Actividades realizadas en el 2002

1. Ver objetivo apoyar la acción de los DDPP
2. Otras sesiones de sensibilización-formación factores de riesgo psicosocial:
 - Taller FSAP-CONC
 - Taller Químicas-CONC
 - Taller Intercomarcal CONC-Lleida
 - Intervención en el curso de verano CCOO-Universidad de Cantabria: Trabajo, Mujeres y Salud
 - Intervención en un programa del Canal 9 de la CCAA de València
 - Intervención en Jornada de Prevención de Riesgos Psicosociales en Palma de Mallorca
 - Intervención en el curso de verano de la Universidad de Santander
 - Intervención en taller de Buenas Prácticas en Evaluación de Riesgos del III Foro Istas de Salud Laboral
 - Participación en la Semana Europea de Estrés:
 - Ponencia actos Barcelona
 - Mesa redonda en Madrid
 - Intervención en el encuentro anual de asesor@s: factores de riesgo psicosocial, Istas20, proceso de gestión.
 - Intervención en la Jornada “L’assetjament psicològic al treball: perspectives jurídiques i de prevenció” organizada por Facultad de Dret Universitat Autònoma de Barcelona
 - Intervención en la Jornada “Mobbing” organizada por Salud Laboral de CCOO Aragón
 - Participación en calidad de representante de las organizaciones sindicales en el proyecto “Harassment and Violence in the workplace in the EU” de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo

Cumplimiento de objetivos

Se han alcanzado los objetivos propuestos.

Objetivo estratégico: Investigar aspectos fundamentales para la negociación colectiva.

Dotar al sindicato de elementos de reflexión para los procesos de negociación colectiva y política sindical en todos aquellos aspectos relacionados con las demandas sociales más explícitas. Así, hay que prestar especial atención a los temas de desigualdades sociales y de género; la relación entre el trabajo productivo, el reproductivo y la salud y la calidad de vida; la flexibilización de los horarios y la jornada de trabajo; las nuevas formas de contratación; el envejecimiento de la población; y el aumento de la población emigrante.

Objetivos para el 2002:

Sin objetivos específicos por considerarse básicamente un objetivo transversal.

Actividades realizadas:

1. En relación con las desigualdades de género, trabajos productivo y doméstico y familiar y salud, se ha desarrollado una escala específica para la medición de la *doble presencia* y se ha introducido en el ISTAS-20. La escala propuesta supone un paso adelante que puede ser importante (llena un vacío técnico evidente), funciona de manera aceptable, aunque todavía hay que ser prudentes respecto a su validez. Actualmente se está en fase de análisis de los datos de la encuesta de Navarra y de diversas empresas para comprobar validez y fiabilidad.

2. Se ha incluido en el ISTAS-20 escalas de medida de la calidad de vida relacionada con la salud (salud general, salud mental y vitalidad), jornada y horarios de trabajo; forma de contratación; y país de origen. Atendiendo al nivel de resultados de los que ahora disponemos (Navarra, Lufthansa y Cordoníu), el ISTAS-20 aparece como instrumento sensible a la detección de las desigualdades sociales y de género en salud.

3. En los talleres de aproximación jurídica a los factores de riesgo psicosocial se ha realizado especial hincapié en las cuestiones relativas a la negociación colectiva, invitando cuando ha sido necesario a personas especialistas.

Falta la elaboración del documento, queda pendiente de la disponibilidad de nuestros colaboradores.

Actividades con otros centros de Istas no relacionadas con los factores de riesgo psicosocial

Proyecto vidrio y proyecto agentes tóxicos

Se trata de asesorar a otros centros de Istas en el uso de técnicas cualitativas.

Actividades 2002

1. Divulgar materiales usados en Zurich-Aclunaga
2. Revisión diseño recogida de información: muestra, guías.
3. Participación GD

Intervención en Jornada Técnica INSHT: La nueva cultura de la prevención: de la culpabilidad al compromiso. Presentación Percep.

Nivel de cumplimiento	
Actividad	Nivel de cumplimiento
Zurich- Aclunaga	Realizado
Proyecto vidrio	En proceso
Proyecto agentes tóxicos	En proceso
Diseño informe anual Istas	Reformulado
Copérnico - asesoramiento	Realizado
SL- Inmigrantes – asesoramiento metodológico (pendiente acuerdo financiero)	Desestimado
Qprev- asesoramiento	Realizado
Foro Istas gestión	Realizado
Revisión materiales intermedio	Desestimado
Foro Istas factores de riesgo psicosocial	Desestimado

3.3 SALUD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBJETIVOS

Este estudio se propone estudiar la negociación colectiva a través de la identificación de cláusulas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, valorando el alcance de su contenido en relación a lo previsto por el marco normativo general. Partiendo de una definición *ad hoc* de “buenas cláusulas” en salud laboral, se rastrea su presencia en los convenios vigentes, tanto de empresa como de sector, consultando directamente los textos de los Convenios.

Ante la percepción generalizada y la unánime conclusión de los estudios realizados hasta la fecha de la escasa calidad de las aportaciones de la negociación colectiva al corpus normativo de la prevención de riesgos laborales, se pretende hacer una recopilación lo más extensa y completa de lo que hay de bueno. Este enfoque no sólo permite presentar una imagen fidedigna de la negociación colectiva en salud laboral sino que ambiciona tener una utilidad práctica para los futuros negociadores, presentando textos entresacados de la experiencia real de la negociación colectiva en España.

ACTIVIDADES

- Definición del proyecto y de sus objetivos metodológicos y estratégicos
- Presentación del mismo ante la Agencia Europea para obtener subvención
- Búsqueda y revisión bibliográfica
- Primera definición del planteamiento metodológico
- Establecimiento de un contacto con los responsables de salud laboral de las federaciones y territorios y con los asesores de salud laboral, solicitando su colaboración y la comunicación de cualquier buena cláusula existente en su ámbito de competencia. Articulación de mecanismos de colaboración con los territorios (sobre todo Cataluña y Castilla León) que realizan o han realizado estudios de características parecidas al nuestro.
- Contacto con las diferentes editoriales para conocer las Bases de datos de Convenios Colectivos que existen en comercio, valorar las características de cada una y averiguar cuál es la más completa y la que permite mejores opciones de búsqueda.
- Definición de una estrategia de búsqueda para los Convenios de Sector en base a la presencia de un conjunto de palabras claves previamente seleccionadas
- Revisión uno por uno de los 1517 convenios de sector en los que aparece alguna de las palabras claves (excepto Cataluña). Selección de buenas cláusulas. Definición de categorías que las agrupan (por ejemplo, todas las que tienen que ver con participación y representación de los trabajadores, y, más en concreto, todas las que amplían el crédito horario de los DP, o las que crean Delegados de Prevención Territoriales, o las que fijan una periodicidad determinada en los reconocimientos médicos, etc)..

- En este momento se están volcando todas las cláusulas seleccionadas en una de las categorías definidas, a efectos de ordenar y facilitar su lectura
- Definición de un procedimiento de selección de una muestra significativa de los Convenios de Empresa existentes. Se han revisado unos 50 Convenios de Empresa
- Preparación de un borrador de memoria metodológica del trabajo realizado

3.4 PROYECTO: HACIA UN MODELO SOSTENIBLE DE PARTICIPACIÓN EN LA SALUD LABORAL EN PYMES

Objetivo: elaborar una propuesta, que incluya elementos positivos para la intervención en prevención de riesgos laborales en las PYMES, en base a buenas prácticas de Gran Bretaña, Suecia, Italia, España Francia y la industria de la madera y la construcción.

Resultado y producto final

Un informe coordinado por David Walters que presenta las experiencias de los distintos países e incorpora el análisis de las diferentes situaciones y puntos débiles y fuertes de la intervención en las PYMES publicado en inglés y castellano (ya que los italianos al final renunciaron por falta de tiempo).

Actividades

- Definición de los contenidos y marco del proyecto, seguimiento de su desarrollo, preparación del seminario final y de las conclusiones a través de las reuniones del comité director del proyecto y documentos elaborados para esas reuniones.
- Preparación y presentación del informe español preliminar sobre la realidad en las pymes españolas (siniestralidad, marco legal, experiencias novedosas y positivas).
- Realización de 12 entrevistas en profundidad con actores clave en la prevención las PYMES.
- Elaboración del informe final español.
- Presentación de las conclusiones del informe en el seminario.
- Supervisión de la edición de al versión española del libro publicado
- Seminario: 9-10 de septiembre de 2002 en Bruselas
- Edición informe final incluida la parte española: julio-septiembre 2002 (la edición corregida en castellano se publicó en diciembre de 2002).

Valoración del proyecto: El resultado final podría haber sido más interesante. El informe final debería haber profundizar más en los temas si los plazos y condiciones del proyecto lo hubieran permitido. En ese sentido el esfuerzo invertido en el proyecto no se corresponde con el resultado. Muy buena colaboración con el BTS

3.5 PROYECTO CAVE – elaboración de una herramienta la prevención de riesgos en las PYMES

Objetivo: formación experimental para personas que vayan a desarrollar en un ámbito territorial, actividades de asesoramiento y apoyo para PRL.

Resultado y producto final: un manual para Delegados de prevención, una guía didáctica para formadores, formación de formadores.

Actividades

- Definición de contenidos y marco del proyecto, definición de los contenidos de los productos finales en la reuniones de coordinación del proyecto.
- Selección de materiales españoles que puedan servir de base para los materiales franceses.
- Revisión de los materiales del proyecto
- Adaptación y traducción al castellano de algunos materiales del proyecto.

La experiencia de colaboración con la entidad francesa Emergences, ha sido bastante decepcionante.

3.6 BALEARES

El objetivo central del proyecto de Baleares, iniciado en 2001 con la elaboración del Libro Blanco de la Salud Laboral de Baleares, consistía en elaborar un Plan Estratégico de Salud Laboral con la participación y el consenso de todos los agentes sociales, las administraciones públicas, y a ser posible implicando a agentes técnicos y otras entidades profesionales. Todo ello fue realizado a través de 3 seminarios tripartitos e interinstitucionales, que culminaron con la elaboración por acuerdo de los siguientes documentos:

- Diagnóstico de la situación en salud laboral de les Illes Balears. Plan de actuación.
- Diagnóstico de la situación de la salud laboral en el sector de la Hostelería de Baleares. Plan de actuación.
- Diagnóstico de la situación de la salud laboral en el sector de la Construcción de Baleares. Plan de actuación.

Los documentos aprobados, fueron llevados a la Comisión de Salud Laboral de Baleares para su aprobación, y se remitió al Gobierno Balear, que en reunión plenaria lo aprobó y promulgo –con adjudicación presupuestaria y calendario de ejecución- como Plan Estratégico de Salud Laboral de Baleares.

Como desarrollo y ejecución del Plan, ISTAS, hemos seguido colaborando con el Instituto de Salud Laboral de Baleares en diversas actividades:

- Diseño y ejecución del plan de acción contra la siniestralidad
- Elaboración de un plan de actuación contra los accidentes graves y mortales más prevalentes
- Impulso de la mejora de la actuación preventiva de los servicios de prevención, desarrollando diversas iniciativas de capacitación y formación de los técnicos de SPA e ISLB.
- Mejora de la formación que se imparte en Baleares. Capacitación de los formadores.

IV.-INFORMACIÓN Y PUBLICACIONES

4.1 POR EXPERIENCIA

4.2 GUÍA SINDICAL DE LA ENSEÑANZA. Se trata de una guía de salud laboral para el sector docente.

V.- III FORO ISTAS DE SALUD LABORAL: GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. HACER LO QUE HAY QUE HACER Y HACERLO BIEN.

El III FORO ISTAS DE SALUD LABORAL, culminó 3 años de trabajo de ISTAS de dedicados a la reflexión sobre las perversiones y problemas que presenta el modelo preventivo que se ha configurado en España, así como a desarrollar una estrategia dirigida a cambiarlo en profundidad. Dicha estrategia ha tenido variados y diferentes frentes de intervención (institucional, técnico, social, sindical), así como también diferentes productos y elaboraciones, conceptuales y de intervención y aplicación prácticas. Todo ese esfuerzo fue presentado y visualizado en el FORO, que contó con la intervención de representantes de las administraciones, mutuas y servicios de prevención, universidades, instituciones técnicas y académicas de otros países y de los sindicatos (UGT y CCOO).

Los participantes fueron cerca de 200 personas, pertenecientes, la mayoría de ellas, al mundo técnico-preventivo y al sindicato, de tal forma que mantenemos el objetivo de hacer del FORO una instancia de debate e intercambio diverso y plural.

ÁREA DE MEDIO AMBIENTE

1) LINEA DE TRABAJO: Primera aproximación a criterios sindicales de desarrollo sostenible

RESPONSABLE: Jorge Riechmann

OBJETIVOS:

- Desarrollar una línea de trabajo específica sobre sustentabilidad y desarrollo sostenible, tanto en ISTAS como en la Secretaría Confederal.
- Poner en marcha debate y elaboración para fijar criterios sindicales de desarrollo sostenible.
- Establecer vínculos estables e intercambios fructíferos con otros institutos técnicos y organizaciones especializadas en estas cuestiones.

ACTIVIDADES:

- Contribución al documento crítico sobre el Borrador de Estrategia Española de Desarrollo Sostenible que preparó la Secretaría Confederal (enero de 2002).
- Participación en actividades de formación y debate en Porto Alegre, Brasil (febrero 2002, alrededor del Foro Social Mundial de Porto Alegre).
- Organización –junto con la Universidad Complutense de Madrid– del curso “Ecología y globalización: flujos monetarios, de energía y de materiales”, 6 y 7 de marzo de 2003.
- Reflexión para propuestas conjuntas con otras organizaciones (“Un euro diario para los africanos pobres con menos de un dólar al día”, con la Secretaría Confederal, la Fundación Paz y Solidaridad y ACSUR/ Las Segovias; manifiesto inicial del Foro Social por la Sustentabilidad, con todas las organizaciones que lo componen).
- Participación en simposio de la CES en Sevilla (16 al 18 de junio de 2002) preparatorio de la Cumbre de Johannesburgo.
- Organización –junto con la Universidad Complutense de Madrid– del curso de verano “Río + 10: las claves de la Cumbre de la Tierra”, 29 al 31 de julio de 2002.
- Desarrollo de las BASES PARA UNA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE presentadas en las II Jornadas Confederales sobre Sindicalismo y Medio Ambiente, Barcelona, 23 al 25 de octubre de 2002.
- Participación en las reuniones iniciales del Foro Social por la Sustentabilidad (otoño-invierno 2002).
- Elaboración conceptual alrededor del concepto de *biomímesis*, plasmada en un par de artículos actualmente en prensa.

2) LINEA DE TRABAJO: Publicaciones

RESPONSABLE: Jorge Riechmann

OBJETIVOS:

- Difundir nuestras ideas y análisis del modo más eficaz posible, llegando “más allá del sindicato”. Hacer ver a la sociedad el carácter sociopolítico de la actividad del mismo, su orientación por intereses generales (más allá de las sospechas de corporativismo).
- Dar credibilidad a las propuestas de cambio social mediante análisis intelectualmente sólidos y técnicamente bien fundados.
- Dotar de herramientas de trabajo útiles a nuestros cuadros y delegados sindicales.
- Visualizar y dar contenido a una “política de alianzas” con otros sectores sociales críticos (ecologistas, consumidores, organizaciones agrarias, ONG de solidaridad...)

ACTIVIDADES:

- Trabajo de edición para los dos libros siguientes, publicados en el 2002:
Karen Messing (dir.), *El trabajo de las mujeres: comprender para transformar*. Los Libros de la Catarata, Madrid 2002.
Jorge Riechmann y Joel Tickner (coords.), *El principio de precaución: de las definiciones a la práctica*, Icaria, Barcelona 2002
- Trabajo de preparación para los libros siguientes, que se publicarán en el 2003:
 1. *Cuidar la T(t)ierra. Políticas agrarias y alimentarias sostenibles para entrar en el siglo XXI*, ed. Icaria
 2. *Industria como naturaleza: hacia la producción limpia*, Los Libros de la Catarata.
 3. *Sustentabilidad y globalización: después de Johannesburgo ¿qué?*, Germania.
 4. *Ética y ecología: propuestas para una reorientación*, Nordan/ Comunidad (Uruguay)
- Cursos universitarios y jornadas asociados con alguno de estos libros: *Industria como naturaleza: hacia la producción limpia*, *Sustentabilidad y globalización*, *Ética y ecología: propuestas para una reorientación*
- Diferentes debates y seminarios asociados con alguno de estos libros (especialmente *El principio de precaución* y *Cuidar la T(t)ierra*)

BALANCE:

Exceso de libros; hemos visto que deberían limitarse las publicaciones en formato libro a uno, o excepcionalmente dos por año. En cambio, invertir más esfuerzo en las actividades de “acompañamiento” del libro (debates, seminarios, presentaciones, etc.)

3) LINEA DE TRABAJO: Criterios sobre medio ambiente y agroalimentación

OBJETIVOS:

- Concluir el documento programático preparado para la Ejecutiva Confederal de CCOO, UNA POLÍTICA SOBRE SEGURIDAD ALIMENTARIA ECOLÓGICA Y SOCIALMENTE JUSTA PARA ENTRAR EN EL SIGLO XXI (cuya elaboración y debate en diferentes niveles del sindicato se inició en el otoño de 2000)
- Ayudar a dinamizar, en lo posible, el trabajo de FEAGRA- CC.OO. “de más amplias miras”, más alejado de la gestión cotidiana (cuestiones de seguridad alimentaria, agricultura y ganadería sostenible, etc.)
- Afianzar las alianzas amplias para el trabajo conjunto con otros colectivos sociales que se iniciaron en años pasados (Plataforma Rural, SEAE, grupos ecologistas, sindicatos agrarios, Rel-UITA, etc.)
- Intervenir con criterio propio en los vivos debates sobre estas cuestiones que atraviesan a la sociedad española

ACTIVIDADES:

- Redacción final del documento programático preparado para la Ejecutiva Confederal de CC.OO. UNA POLÍTICA SOBRE SEGURIDAD ALIMENTARIA ECOLÓGICA Y SOCIALMENTE JUSTA PARA ENTRAR EN EL SIGLO XXI, y debate del mismo (especialmente con las federaciones agroalimentaria y química)
- Redacción final del libro *Cuidar la T(t)ierra* (ver ficha de publicaciones)
- Redacción de comentarios al borrador de Real Decreto por el que se aprobó el Estatuto de la Agencia Española de Seguridad Alimentaria (junio de 2002)
- Elaboración de diversos artículos de reflexión: “Hacia una agroética: consideraciones sobre ética ecológica y actividad agropecuaria” y “Notas acerca de la revisión a medio plazo de la política agraria comunitaria”.
- Distintas intervenciones en debates y jornadas
- Otras actividades relacionadas con biotecnologías y transgénicos, que quizá merecerían una ficha aparte.

BALANCE:

La aprobación conjunta, en diciembre de 2002, del manifiesto POR UN FUTURO PARA EL MEDIO RURAL por un conjunto amplísimo de organizaciones recogidas en el siguiente cuadro.

Organizaciones de agricultores y ganaderos: COAG, UPA, Plataforma Rural.

Organizaciones ecologistas: Amigos de la Tierra, Ecologistas en Acción, Greenpeace, WWF/ADENA.

Organizaciones de desarrollo: ACSUR-Las Segovias, Cáritas Española, Ingeniería sin Fronteras, Intermón Oxfam, Prosalus, Veterinarios Sin Fronteras.

Organizaciones de consumidores: CECU, OCU.

Organizaciones sindicales: UGT, Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO., Federación Agroalimentaria de CC.OO.

Es una señal esperanzadora de que nuestros esfuerzos en este campo no van mal encaminados.

4) LÍNEA DE TRABAJO: Sistemas de Gestión Medioambiental.

RESPONSABLE: Ángel Muñoa

Se ha avanzado en:

- Completar los aspectos relativos a la Participación de los trabajadores en los sistemas normalizados (ISO 14001, ISO 9001, ISO 9004, EMAS) como requisito de los mismos.
- Establecer las conexiones entre calidad, medio ambiente y salud laboral en estos sistemas de cara a responder a la tendencia de integración de los sistemas de gestión.

Por otra parte, se ha mantenido la participación en los trabajos del CT150 de AENOR (sistemas de Gestión Ambiental) estando presente en los Subgrupos dedicados a elaborar las Normas sobre:

- Contabilidad de Costes Ambientales
- Sistemas de Gestión en Hospitales y entidades sanitarias
- Ecodiseño

Por último, se han realizado las actuaciones siguientes:

- Informe sobre el Decreto de la Comunidad de Madrid sobre aplicación del EMASII.
- Asesoría al Comité de Empresa y Sección Sindical de CCOO de CLECE en el Hospital de la Paz para realizar una Pre-Auditoría Ambiental (Contemplada en el Convenio Colectivo 2000-2004).
- Apoyo a diversas estructuras del Sindicato en esta materia (U.R. Castilla La Mancha, COAN, U.R. Aragón, FITEQA,...).

LINEA DE TRABAJO: Gestión de residuos

RESPONSABLE: Miquel Crespo

OBJETIVO:

- Ofrecer asesoramiento pasivo sobre la incineración de residuos en cementeras.
- Continuidad al trabajo en el sector curtidos junto con FITEQA.

ACTIVIDADES:

CEMENTERAS: se han finalizado los trabajos de asesoramiento a los delegados del sector y elaborado un último informe sobre los riesgos ambientales derivados de las emisiones de los hornos cementeros. Así mismo se ha dado apoyo a FECOMA-Andalucía y al departamento de SL de la COAN para la elaboración del Convenio firmado con las empresas del sector para la incineración de residuos.

INTERVENCIONES: se ha dado respuesta a las demandas en materia de residuos:

- CONC: asesoramiento y elaboración de informes sobre las propuestas normativas de la Generalitat en materia de lodos de depuradoras, aguas residuales y residuos sólidos.
- METAL-Andalucía: asesoramiento y elaboración de informe sobre los impactos y riesgos de una instalación para la incineración de biomasa (alperujo, harinas cárnicas)
- Euskadi: asistencia en materia de gestión de residuos (evaluación de instalaciones de incineración)
- Castilla-León: asistencia en materia de gestión de residuos (evaluación de instalaciones de biomasa)
- CANTABRIA: asistencia y evaluación de un proyecto de incineración en cementeras.
- FITEQA: asistencia y propuestas de intervención en los riesgos ambientales de las empresas del curtido.

BALANCE:

Se han podido cumplir los objetivos marcados de forma satisfactoria.

Con todo y poderse considerar un balance positivo, cabría considerar que en la mayor parte de las intervenciones se desconoce la rentabilidad sindical de las mismas puesto que resulta difícil realizar un seguimiento de las mismas. Tanto por la dinámica propia como por la carga de trabajo de los responsables sindicales, no existe feed-back posterior para evaluar los resultados.

LINEA DE TRABAJO: RIESGO QUÍMICO

RESPONSABLE: Miquel Crespo y Estefanía Blount

Objetivos:

- Continuar apoyando iniciativas de sustitución en empresas. Se buscará consolidar el mayor número de experiencias posibles.
- Facilitar la integración de estrategias de SL y MA frente al riesgo químico.
- Estudio, seguimiento y difusión del Libro Blanco sobre sustancias químicas.

ACTIVIDADES:

- Calzado: partiendo del trabajo realizado por Raquel Payo (Técnica del Gabinete de SlyMA de Castilla la Mancha) en varias empresas, se confeccionó una ficha informativa que pretende integrar de forma sintética información básica sobre riesgos laborales y ambientales y que sirva como documento informativo para las personas que trabajan en el sector. Se ha trabajado con 60 sustancias de uso mayoritario en el sector.
- Así mismo se elabora una propuesta de intervención para realizar un Mapa Integrado de Riesgos ambientales y laborales para las zonas de mayor concentración industrial del sector en Castilla la Mancha.
- Intervenciones: se han mantenido abiertos los trabajos iniciados en el año anterior (Galant; Metal-Pamplona; CAF)
- Se han atendido diversas consultas sobre posibles iniciativas para la sustitución de tóxicos:
 - Colas de tricloroetileno en empresa del textil (resuelto).
 - Alternativas al estireno en fabricación de depósitos de fibra de vidrio (abierto).
 - Exposición a pigmentos azoicos (derivado al HIGIA, abierto).
 - Uso de herbicidas y fungicidas en la limpieza viaria y de contenedores de RSU (abierto).
- Elaboración de propuestas para web sobre riesgo químico y actualización de RISCTOX: en el último trimestre se han iniciado los trabajos para actualizar y adaptar la RISCTOX e integrarla en una página web sobre riesgo químico.

BALANCE:

Tan solo se ha podido cerrar un caso de sustitución de un tóxico (tricloretileno) satisfactoriamente, el resto de iniciativas siguen abiertas. Cabe decir pues que no se han cumplido los objetivos marcados

7) LINEA DE TRABAJO: Campaña de sensibilización sobre Disruptores Endocrinos

RESPONSABLE: Dolores Romano

OBJETIVOS:

- Crear una mayor conciencia sobre los riesgos generales sobre la salud y el medio ambiente de los disruptores endocrinos en el sindicato y, de forma especial, entre trabajadores y trabajadoras de sectores donde la exposición laboral o la contaminación ambiental sea mayor.
- Potenciar una intervención sindical en empresas donde se originan estas sustancias para prevenir los riesgos sanitarios y ambientales.
- Buscar las vías para intervenir en el ámbito institucional para acelerar o reforzar los procesos normativos adecuados. Y, además, continuar fortaleciendo los vínculos con la comunidad científica para seguir intercambiando información y dirigir eficazmente los esfuerzos.

ACTIVIDADES:

- Desarrollo de la propuesta de campaña.
- Conseguir colaboración y participación de Secretaria Confederal de Mujer, Federación Minerometalúrgica y FITEQA.
- Elaboración de materiales:
 - listado de sustancias disruptoras endocrinos
 - póster, folleto y pegatinas.
 - dossier para rueda de prensa de presentación de la campaña:
 - Guías para delegados sindicales:
 - Elaboración de guía limpieza
 - Elaboración de guía PCBs
- Elaboración de contenidos de la sección sobre disruptores endocrinos de la web ISTAS.
- Cursos:
 - Curso para asesores ISTAS (Madrid, julio 2002).
 - Curso a responsables de salud laboral de la Federación del Metal (Robregordo, septiembre 2002).
 - Curso a responsables de mujer y delegadas sindicales de la Federación del Metal (Robregordo, octubre 2002).
 - Jornadas para delegados de la Federación del Metal de Aragón, La Rioja, Andalucía y País Valenciano.
- Proyectos: apoyo a los territorios en la preparación de proyectos sobre el tema.
- Artículos sobre la campaña: Daphnia, Trabajadora, revista Metal.

BALANCE

El balance es positivo ya que el tema ha despertado interés en el sindicato, muy especialmente en la Federación de Metal.

8) LINEA DE TRABAJO: Sustitución de tóxicos en empresas de limpieza de Zaragoza

RESPONSABLE: Dolores Romano

OBJETIVOS:

- Asesorar a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. Aragón en la sustitución de tóxicos en el sector limpiezas.
- Curso de formación a delegadas de prevención de empresas de limpieza de Zaragoza sobre sustitución de tóxicos.
- Asesoramiento a la cooperativa Tiebel sobre los productos de limpieza que utilizan.

ACTIVIDADES:

- Reuniones con responsables de salud laboral y medio ambiente de CC.OO. Aragón y delegadas y representantes de empresas.
- Preparación e impartición del curso "Sustitución de tóxicos en el sector Limpiezas", 5 sesiones formativas de 4 horas de duración.
- Elaboración de los materiales:
 - Desinfección segura y eficaz
 - Limpieza Segura y eficaz
- Revisión de los productos de limpieza utilizados en las empresas de las asistentes al curso y búsqueda de las fichas de seguridad.
- Búsqueda de productos alternativos y distribuidores en Zaragoza.

BALANCE:

Se ha impartido formación sobre aspectos básicos del riesgo tóxico sobre la salud y el medio ambiente, conocimiento de información de etiquetas y fichas de datos de seguridad, formación sobre derechos laborales e intervención sindical en riesgo tóxico.

No se ha conseguido aún la sustitución de ninguno de los productos tóxicos ya que las delegadas no se han sentido seguras a la hora de plantear las propuestas.

9) LÍNEA DE TRABAJO: FORMACIÓN

RESPONSABLE: IÑAKI OLANO

ACTIVIDADES:

1.- Curso básico de medio ambiente para delegados/as (30 horas).

- Se hizo una primera edición, aunque no hay constancia de cursos realizados de los que se tenga balance ni resultados de su utilización.
- Actualización para nueva edición finalizada en diciembre de 2002
- Los materiales del curso básico para la oferta formativa del 2002, todavía sin ejecutar, se emplean en dos cursos:
 - “El desarrollo sostenible”. 30 horas. Sería el básico de MA
 - Negociación Colectiva. Medio Ambiente. 21 horas. Forma parte del segundo ciclo de negociación colectiva.

2.- Formación a formadores.

- Preparación de programación y guía del curso para impartirlo en forma semipresencial. Pendientes de realización en el marco del actual acuerdo formativo

3.- Formación de responsables sindicales.

- Programación, preparación de materiales coordinación y monitoreo de *Curso de Medio Ambiente para Secretarios Provinciales y de Federaciones de Medio Ambiente de CCOO- Andalucía* realizado en Sevilla. Mayo.
- Programación, preparación de materiales, coordinación y monitoreo de 4 sesiones de dos *Cursos de Medio Ambiente para responsables comarcales y de federaciones de Catalunya* . Barcelona. Febrero-Abril.
- Programación y monitoreo de dos módulos del *Curso de Formación sindical responsables regionales y provinciales de medio ambiente FSAP*. Morillo de Tou. Octubre

4.- Cursos específicos

- *Cursos específicos sobre sistemas de gestión ambiental*
Se cubrió el primer ciclo de formación para la participación en SGMAs en el Polo Químico de Huelva, y se ha iniciado el segundo como sistema tutorial de seguimiento de la intervención.
- Inicio del ciclo de participación en Sistemas de gestión ambiental en el sector Químico del Campo de Gibraltar (Cádiz)

5.- Cursos intermedios y superiores

- Revisión y reelaboración de manuales del Módulo “Técnicas afines” del Curso Técnico Superior Prevención Riesgos Laborales
- Revisión aspectos medioambientales de los manuales del Curso Intermedio Técnico Superior Prevención Riesgos Laborales
- Curso Técnico Superior Prevención Riesgos Laborales. FSAP CCOO. Junio-Agosto 2002
Preparación y corrección de ejercicios virtuales del Módulo “Técnicas afines”. Monitoreo en aula virtual.
Preparación de preguntas para examen.

6.- Formación de medio ambiente para asesores técnicos

- Preparación de casos prácticos para talleres del curso sobre Disruptores Endocrinos.
- Programación e inicio de la impartición del Curso “Medio Ambiente Básico” para asesores. (80 apuntados, con asesores-as, técnicos de formación y responsables provinciales, regionales y de federación). Monitoreo en aula virtual con revisión de ejercicios modulares

7.- Otras actividades de formación medioambiental

- Elaboración de Módulo de sensibilización en MA de 4 horas en soporte CD-Rom para Cursos de Formación Continua de FOREM. V a acompañado de Guía Didáctica para el profesorado de estos cursos.
- Elaboración de ponencia sobre experiencia de formación en Sistemas de Gestión Medioambiental en Huelva, y presentación al Congreso Nacional de Medio Ambiente, que la incluyó para su publicación en el libro de experiencias de educación ambiental que editó este año.
- Programación y participación en un Curso básico de Riesgo Tóxico para trabajadores de limpieza del Mercado Central de Zaragoza, en colaboración con la Fundación Ecología y Desarrollo.
- Preparación de documentación para participación en Jornadas de Educación Ambiental de los responsables de MA de Granada y Murcia.
- Preparación de documentación y coordinación del Taller de Ordenación del Territorio en las Jornadas Sindicales de MA de CCOO- Andalucía.