

## Desjudicializar

La palabra ha saltado a la escena mediática a cuenta del auto dictado por la Sala Segunda del Tribunal Supremo en contra de quienes pretenden que el diálogo en Euskadi sea considerado un delito.

Judicializar es, según el diccionario de la Real Academia Española, "llevar por vía judicial un asunto que podría conducirse por otra vía, generalmente política". Desjudicializar será, pues, lo contrario: dar a la política lo que es de la política y a los tribunales, lo que se salga de madre.

Ya hace algún tiempo que se oyen voces que también piden desjudicializar la prevención. Pero no todas las proclamas tienen la misma música.

Para unos, desjudicializar equivale a desregular. Si tuvieran valor, mirarían al Estado a la cara y le espetarían aquello de "saca tus sucias manos de mi empresa" (¡cuidado!, salvo para enjuagar déficits). No les gustó la Ley de Prevención, ni se les ve satisfechos con la Estrategia para la Salud y Seguridad recientemente propuesta por el Gobierno. Su lema: "ni tribunales, ni política".



La pretensión es tan descarada que corremos el riesgo, en contrapartida, de apuntarnos todos los de este lado a la vía judicial indiscriminada, sin prestar oídos a fundadas advertencias sobre sus limitaciones estratégicas, procedentes de quienes comparten nuestros ideales preventivos

La prevención se asienta en un taburete de tres patas: el conocimiento científico, la concertación social y las normas legales. Si una pata es mucho más larga que las demás, el batacazo está garantizado.

Un sistema preventivo bajo la espada de Damócles de la judicialización acaba anulando en la práctica tanto la actividad técnica como la acción social. Lo jurídico ocupa todo el espacio. Lo que no está en la ley no cuenta, lo que dice la ley va a misa. Cumplir la ley se convierte en el objetivo de la prevención, la salud de los trabajadores en realidad importa menos.

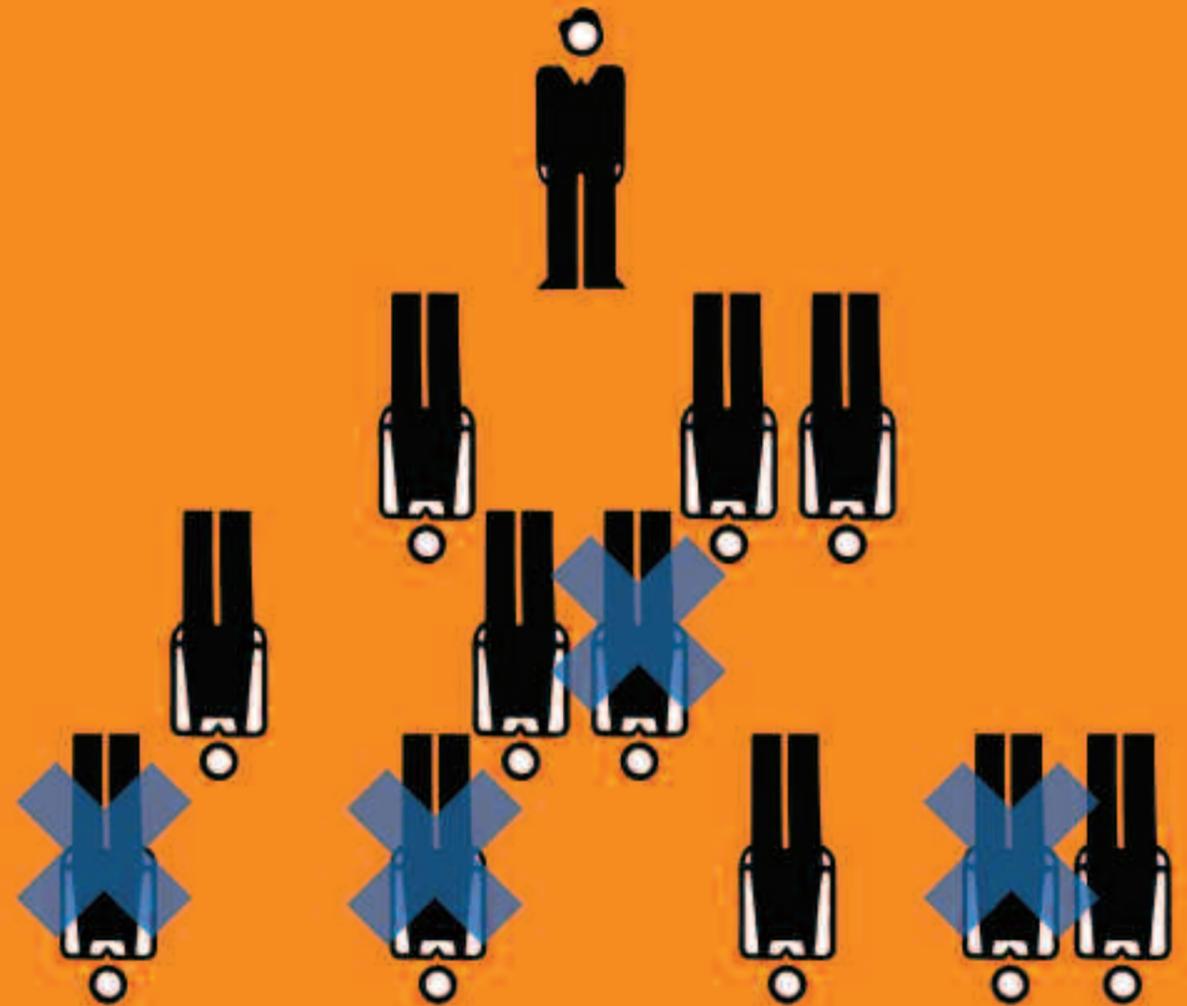
Equilibrar las tres patas requiere colocar la política en el puesto de mando de tal manera que la necesaria *protección jurídica* del derecho a la salud no acabe confundiendo con el *reduccionismo jurídico* de la acción preventiva. Es en este sentido en el que cabe pensar en desjudicializar la prevención.

Una política basada en la denuncia implica afrontar los problemas pensando en el fracaso de la prevención. Es (disculpen el símil) como ir a la guerra pendientes de la derrota. Y no es así como se ganan batallas.

Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud

istas

Contratación  
Subcontratación



porExperiencia



Boletín de Salud Laboral para Delegadas  
y Delegados de Prevención de **CC.OO.**

# Tablón

## **Suecia: gobierno de derechas decide liquidar el Instituto Nacional de la Vida en el Trabajo.**

El nuevo gobierno sueco, formado por una coalición de derechas que ha obtenido la mayoría en las elecciones de septiembre de 2006, ha decidido cerrar el Instituto Nacional de la Vida en el Trabajo (Arbetslivsinstitutet), una institución encargada del seguimiento, análisis e información sobre las condiciones de trabajo. La disolución del Instituto ha sido presentada como un asunto de reducción del gasto público. Sin embargo, una medida de este tipo sólo se explica por la hostilidad de una parte importante de la patronal sueca contra la existencia de una investigación independiente sobre la evolución de las condiciones de trabajo. De hecho, el programa social del nuevo gobierno se centra en la desregulación de las relaciones laborales y la precarización del empleo.

## **El Parlamento Europeo adopta un REACH descafeinado.**

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha criticado la rebaja de la norma REACH sobre evaluación y autorización de sustancias químicas que acaba de aprobar el Parlamento Europeo, en clara cesión a las presiones de la industria química. La norma tal como ha sido aprobada deja fuera la obligatoriedad de eliminar las sustancias cancerígenas y mutágenas aunque existan alternativas en el mercado y no considera obligatorio el informe de seguridad química para las sustancias que se producen en cantidades menores a las diez toneladas. No obstante, la CES saluda que el Parlamento haya aprobado la nueva norma, después de un debate que se ha prolongado durante siete años. Uno de los aspectos positivos de REACH -que sólo afectará a 30.000 sustancias de las 100.000 que existen en el mercado- es que establece que la carga de la prueba, esto es, la demostración de que una sustancia no perjudica al medio ambiente ni a la salud de los trabajadores, recae en quien la produce.

## **Barcelona: la Inspección de Trabajo controla la calidad de los Servicios de Prevención Ajenos.**

En mayo de 2005 la Inspección de Trabajo de Barcelona inició una campaña de control de calidad de los Servicios de Prevención Ajenos, consistente en visitar todas las entidades acreditadas como tales en la provincia, así como una muestra de las empresas atendidas por ellas. El informe conclusivo ha sido demoledor: "El carácter formal de los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva, junto a la ausencia de una adecuada organización y gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas son, en muchas ocasiones, consecuencia de una actuación deficiente de los Servicios de Prevención Ajenos. Ello es debido, a su vez, a la limitación de los recursos de estas entidades, la presión de la demanda de su actividad, las distorsiones en la competencia y la insuficiente implantación de la denominada 'cultura preventiva' en el seno de muchas empresas, que acuden en demanda de un servicio mínimo al menor precio posible con el único fin de evitar la responsabilidad administrativa".

## **Nuevo decreto sobre enfermedades profesionales.**

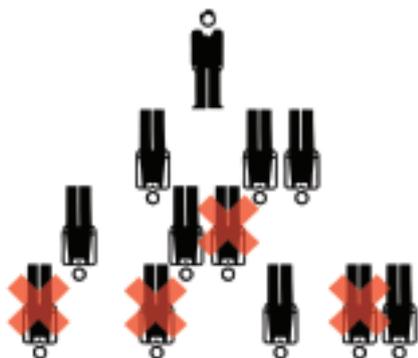
El nuevo Decreto de Enfermedades Profesionales (RD 1299/2006 de 10 de Noviembre) que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2007, plantea un nuevo modelo basado en un listado de enfermedades más amplio y más flexible, y en un sistema de declaración en el que ya no es el empresario el que declara una enfermedad como profesional al tiempo que los médicos de familia asumen competencias al respecto que antes no tenían.

El cuadro define para cada epígrafe, el agente causal, la enfermedad asociada y los sectores de actividad específicos. Para reconocer una enfermedad como profesional puede requerirse la concurrencia de hasta tres condiciones: 1) que la enfermedad esté en el cuadro; 2) que haya habido exposición a uno de los agentes causantes contemplados en el cuadro; y 3) que la persona que la padece desempeñe su actividad en una de las ocupaciones que también señala y recoge el cuadro. No es necesario que se cumplan las tres en todos los casos.

El Servicio de Salud de cada Comunidad Autónoma, a través de los médicos de familia o de los especialistas médicos, cuando vean indicios de que un problema de salud puede estar causado por el trabajo, pueden emitir bajas por enfermedad común con diagnóstico de sospecha del origen laboral. El médico buscará apoyo en la Inspección Médica para ello.

Con el nuevo sistema, la declaración de la Enfermedad Profesional sale del ámbito del empresario. Éste va a seguir obligado a facilitar determinados datos, pero ya no se deja en sus manos la tramitación del parte, sino que serán el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y las Mutuas las encargadas de la notificación directa a partir del diagnóstico médico.

Existe también la posibilidad de que el trabajador acuda a su médico de atención primaria, quien valorará si existen indicios de que la enfermedad pueda haber sido causada por el trabajo, en cuyo caso emitirá un diagnóstico de sospecha del posible origen laboral (con o sin baja) y lo trasladará a la Inspección Médica. Finalmente se dará traslado a la Mutua para que actúe en consecuencia. No obstante es el INSS quien tiene la última palabra, mediante la correspondiente resolución de determinación de contingencia que obligaría a la Mutua a hacerse cargo del proceso.



**porExperiencia** es una publicación trimestral que se distribuye gratuitamente a todos los Delegados y Delegadas de Prevención de CCOO.

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

**porExperiencia** Boletín de Salud Laboral para Delegadas y Delegados de Prevención de CCOO.  
[www.porexperiencia.com](http://www.porexperiencia.com)

**Dirección:** Fernando Rodrigo

**Redacción:** Manuel Garí, Javier Morales, Valeria Uberti-Bona

**Suscripciones:** Lourdes Larripa  
[istas@istas.ccoo.es](mailto:istas@istas.ccoo.es)

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

**Edita:** ■ ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud  
[www.istas.ccoo.es](http://www.istas.ccoo.es)

**Colaboran:** ■ Mutua Fraternidad  
■ Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales  
■ SGS Tecnos S.A.  
■ Unión de Mutuas



## 2 Tablón

### 4-7 Condiciones de trabajo

#### 4 Policía y salud laboral.

Tras una condena de la Comisión Europea, el Gobierno español plantea un desarrollo de la Ley de Prevención que los sindicatos policiales juzgan insuficiente.

#### 6 El transporte y reparto de mercancías provoca un fuerte desgaste en la salud de los trabajadores.

Un estudio de CCOO de Madrid pone en evidencia los riesgos y las condiciones de trabajo del sector.

## 8 Opinión

### 8 Estrategia, ya.

Joaquín Nieto, Secretario Confederal de Salud Laboral de CC.OO., reclama que el Gobierno cumpla su compromiso de poner en marcha una Estrategia Española de Salud y Seguridad.

### 9-16 Dossier: Subcontratación y riesgo laboral

#### 10 Se regula la subcontratación en el sector de la construcción: una gran victoria sindical.

Tras un proceso de movilización que se inició en 1998 se publica en el BOE la Ley Reguladora de la Subcontratación.

#### 12 A partir del tercer eslabón la prevención cae en picado.

Cuanto más larga es la cadena de la subcontratación, menor es la calidad de la prevención de riesgos laborales.

#### 14 Subcontratación y muerte en 22@BCN.

La muerte en accidente de cinco trabajadores de una empresa prestamista, tres pakistanies y dos españoles, provoca una huelga general en Barcelona.

#### 16 Expo-Zaragoza: buenas prácticas en el control de la subcontratación.

Buenos resultados de un acuerdo entre sindicatos, empresa e instituciones, en la construcción de la Exposición Internacional de Zaragoza

### 17-19 Acción sindical

#### 17 Con o sin Delegados de Prevención.

La experiencia sindical de una empresa de seguridad privada en Madrid, muestra que aun sin Delegados de Prevención es posible trabajar sindicalmente y conseguir mejoras.

#### 18 Cómo convertir lo individual en colectivo.

A partir de un caso de mobbing se pone en marcha una evaluación de riesgos psicosociales en toda una empresa del comercio textil en Barcelona.

### 20-21 Debate

#### 20 El sufrimiento ajeno, la muerte y la enfermedad de tantos trabajadores es lo que me ha llevado a esta lucha.

Ángel Cárcoba, Premio Nacional de Prevención de Riesgos Laborales "28 de abril".

## 22 Quiosco

## 23 porEvidencia

## 24 Contraportada

# Policía y salud laboral

Tras una condena de la Comisión Europea, el Gobierno español plantea un

MANOLO DEL ÁLAMO\*

**La cultura de la prevención y la salud laboral avanza muy lentamente en los cuerpos policiales. Tras siete años de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en febrero de 2002 los principales sindicatos policiales españoles dirigieron un escrito al Presidente del Parlamento Europeo, solicitando que requiriera al Gobierno español a dictar los reglamentos previstos en la propia ley para la protección de la salud y seguridad de este colectivo de trabajadores públicos. El 12 de enero de 2006 la Comisión Europea condenaba al Reino de España por el incumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, en cuanto a la protección de la seguridad y salud de sus policías.**



Como consecuencia de este procedimiento judicial, en el transcurso de un año, se han publicado sendos Reales Decretos por los que se establecen las normas de prevención de riesgos laborales en los Cuerpo de la Guardia Civil y de la Policía que, como los propios textos indican, tratan de inspirarse en los preceptos de la ley 31/95, aunque otra cosa es que se haya conseguido de manera más o menos afortunada, sobre todo en el que se refiere a la Guardia Civil.

## **Multiplicidad de tareas y roles en el trabajo policial**

El trabajo policial es una profesión que está sujeta al cumplimiento de una normativa muy determinada y específica. Confluyen además en el trabajo policial determinadas variables que operan muchas veces de forma contradictoria y los someten a tensiones diversas. Así, vemos al policía como el brazo coercitivo de la Administración (en sus facetas de uso de la fuerza o de carácter sancionador), como una extensión del aparato judicial, como un funcionario público obligado a responder a las demandas de la ciudadanía, como un mediador social encargado de solventar problemas de la comunidad sin ejercer acción legal o de fuerza o, incluso, como un consejero al que las personas recurren para demandar atención social. Todo ello teniendo en cuenta el riesgo del trabajo que llevan a cabo y los medios, apoyos, salarios, etc. con los que se cuenta.

El policía desempeña un conjunto de roles cuyo difícil equilibrio se rompe innumerables veces en detrimento de la salud física y mental de los agentes. Además, el policía es también un trabajador que en el desempeño de su trabajo diario está expuesto, como el resto de los trabajadores, a un montón de riesgos laborales derivados de sus condiciones específicas de trabajo. Naturalmente no podemos revisar todos ellos pero si apuntaremos los más importantes.

## **Lugares de trabajo que adolecen de malas condiciones**

El trabajo policial se desarrolla, bien en espacios abiertos, bien en dependencias policiales o de otros organismos públicos (juzgados, sedes de la administración, ministerios, etc.). Los estudios sobre la incidencia del ambiente físico (ruidos, vibraciones, etc.) en la salud de los trabajadores son aplicables también al trabajo policial. Sin embargo, la dotación de medios y materiales de trabajo es uno de las principales fuentes de estrés en el trabajo policial, puesto que dependen de un presupuesto público y de una gestión política concreta.

Ello afecta no sólo a la salud de los policías, pues el trabajo con insuficiencia, precariedad o deterioro de

## desarrollo de la ley de prevención que los sindicatos policiales juzgan insuficiente

medios, o su incorrecto mantenimiento, está relacionada directamente con una mayor tasa de accidentalidad laboral (sobre todo en accidentes de tráfico y armas) y afecta también a la motivación y bienestar psicológico. La falta de higiene en las dependencias de trabajo, sobre todo en lo que afecta a una inadecuada o insuficiente limpieza (suciedad, acumulación de polvo, etc.), la falta de ventilación y, sobre todo, en lo referente a los sanitarios y duchas es una habitual denuncia de los sindicatos y asociaciones policiales. En casos graves, incluso es una fuente de contagio de enfermedades infecciosas.

### Estrés, riesgos químicos y biológicos

En determinados casos los policías se enfrentan al manejo de productos tóxicos, ya sea por su uso en investigación (policía científica) o en accidentes de tráfico, incendios, etc. que pueden provocar accidentes laborales o intoxicación. La exposición a enfermedades infecciosas es otro importante capítulo de riesgo.

La sobrecarga de trabajo y el estrés, el trabajo a turnos y nocturno, son otros de los riesgos claves derivados del trabajo policial. La permanente exposición a riesgos y peligros, o el mero recuerdo de ellos, aumentan los niveles de ansiedad de los agentes.

El impacto negativo de estas situaciones en la salud de los trabajadores de la policía y en los guardias civiles está fuera de dudas: mayor riesgo de tener problemas gastrointestinales, altos índices de colesterol y enfermedades coronarias. Hoy en día está demostrado el desarrollo de patologías como: el Trastorno por Estrés Postraumático y la Depresión como consecuencia de la vivencia de estas situaciones.

### Un alto índice de suicidios

El abuso de alcohol, la ingesta de drogas o el suicidio guardan también una estrecha relación con la exposición a peligros y las duras condiciones de trabajo y este colectivo las sufre especialmente.

En los últimos 10 años (los que llevamos desde la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) 17.000 guardias civiles han sufrido una baja por motivos psicológicos, 438 se han suicidado o lo han intentado (un suicidio cada tres

días, la tercera causa de mortalidad en la guardia civil) y 4.000 han tenido que prejubilarse por motivos psicológicos. Por otro lado, cabe reseñar que la incidencia del cáncer en los profesionales de la policía es superior a la media de la población total.

La estructura y organización laboral del trabajo policial, muy centralizado, jerárquico y autoritario es una de las más importantes fuentes de problemas para la salud de los policías. Esta concepción de la administración policial fomenta la falta de participación en el diseño del trabajo y en su adaptación y mejora. La falta de participación es el predictor más fuerte de tensión y estrés laboral y, además, está relacionada directamente con baja autoestima, consumo de alcohol, absentismo laboral y ánimo deprimido. Igualmente, la extremada ritualización de estas organizaciones es otra fuente de estrés. Lo que el especialista N. F. Dixon llamó *bull* militar, rutina autodestructiva.

### El Real Decreto no satisface las expectativas

El Real Decreto no cumple, en modo alguno, el principal objetivo que se le encomendaba, que no era otro que la adaptación de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Esta disposición general hace gala de una enorme indefinición y hace recaer la prevención en la cadena de mando, sin contemplar ningún derecho de participación ni de consulta en el personal de la Guardia Civil, derechos ambos que constituyen la base fundamental que establece la Ley de Prevención de Riesgos para todos los trabajadores. Por todo ello la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC) ha recurrido dicha norma.

A pesar de los esfuerzos de las organizaciones profesionales de la policía para el desarrollo de la normativa de prevención de riesgos laborales, la respuesta de la Administración nos demuestra que siguen sin tomarse en serio la salud laboral en los cuerpos policiales estatales. Prueba de ello es el análisis expuesto en este capítulo y también el número de profesionales que se dedicará a impulsar las medidas oportunas: tras la implantación de la normativa expuesta, en todo el Cuerpo Nacional de Policía sólo se han creado tres puestos de trabajo para el desarrollo de la misma.

\* Manolo del Álamo es portavoz de la Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC)

# El transporte y reparto de mercancías provoca un fuerte desgaste en la salud de los trabajadores

Un estudio de CC.OO. de

ANA T. GARCÍA OLIVER y TERESA SAN JUAN\*

**Cambios relacionados con la organización del trabajo y el modelo productivo, así como con el modelo territorial y de transporte, están trasladando progresivamente el lugar de los accidentes más graves desde el taller o el tajo hacia la carretera. Aproximadamente 2/3 de las muertes por accidente laboral se producen fuera de los centros de trabajo. No hablamos, por tanto, de un problema menor, sino de una parte muy importante de las muertes y de las lesiones más graves derivadas del trabajo. El sector de reparto de mercancías sufre en carne propia el riesgo creciente de accidentes relacionados con el transporte. Pero no sólo eso.**

De los 335 conductores muertos en accidente en 2002, 186 conducían una furgoneta o camión de menos de 3.500 Kg., unos vehículos que gozan de un especial auge por su extrema "flexibilidad" y poca regulación. Este tipo de vehículos se vieron implicados en la mitad de los 12.787 accidentes de circulación en la que estuvieron implicados vehículos de transporte profesional en el año 2003.

Fueron estos datos los que animaron a la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. Madrid, en coordinación con la Federación de Comunicación y Transporte, a acometer un estudio para conocer mejor las condiciones de trabajo y salud del sector de reparto y hacer visibles los problemas de un colectivo laboral cada vez más numeroso y desregulado al tiempo que desconocido.

El trabajo se pudo llevar a cabo gracias a la colaboración de los trabajadores y delegados de empresas del sector, que contaron sus vivencias en primera persona a través de grupos de discusión. Esta técnica, junto con entrevistas y cuestionarios, sirvieron para conocer de primera mano las

peculiaridades de un sector cada vez más presente en nuestra sociedad, al tiempo que desconocido y poco reconocido.

## El transporte, un sector estratégico pero degradado

La Comunidad Autónoma de Madrid tiene una superficie de 7.995 kilómetros cuadrados. La población ha crecido constantemente y, además, se ha ido dispersando por el territorio, tanto en las actividades productivas como en las residenciales. Este modelo de desarrollo y de movilidad provoca un aumento de los medios de transporte para satisfacer las necesidades y abastecimiento, y es por ello que el número de vehículos industriales o de uso público ha crecido de forma tan importante en los últimos años.

En el año 2003 por cada kilómetro de vía había 1.100 vehículos. Es decir, puestos los vehículos uno a continuación de otro no cabrían en las carreteras y autopistas de la Comunidad de Madrid.

El impacto que sobre el empleo ha tenido este fuerte desarrollo, se traduce en que la tasa de paro en el sector del transporte sea muy inferior a la general (3.4% frente al 9%).

Ahora bien, este importante desarrollo del empleo no ha ido acompañado de una proporcional mejora en las condiciones de trabajo. Muy al contrario, la salud y seguridad del sector se ha ido deteriorando de manera significativa. Las empresas de reparto y los trabajadores a menudo son el último eslabón de una cadena de subcontratación.

## Accidentes, sobreesfuerzos, fatiga y estrés

El análisis de los informes de los accidentes de carretera desde el 1 de enero de 2002 al 30 de junio de 2002, que en más de la mitad de los casos el conductor mostraba signos de fatiga o había elementos que hacían presuponer fatiga.

Los problemas dorsolumbares son señalados por los trabajadores del transporte y reparto como uno de los principales problemas de salud que sufren.

## Madrid pone en evidencia los riesgos y las condiciones de trabajo del sector

En más de la mitad de los casos de accidente laboral en carretera el conductor mostraba signos de fatiga.



Los trabajadores del transporte de mercancías desarrollan sus tareas en unas penosísimas condiciones. A menudo se trabaja en la oscuridad y se necesita realizar tareas accesorias de lectura, comprobación de albaranes, callejeros, mapas, que exigen esfuerzos visuales. Se trabaja con climas muy variados ya que con frecuencia las tareas de carga y descarga se hacen a la intemperie, haga calor o frío, cuando no con lluvia que, por otra parte, implica dificultades añadidas a la propia conducción.

Además hay que contar con los problemas de inseguridad por el posible mal estado de las infraestructuras (carreteras, vías urbanas) o de los propios vehículos.

La carga y descarga obliga a los repartidores a manipular repetidamente objetos de diversos pesos, volúmenes y tamaños. Tirar, empujar, levantar, bajar, una y otra vez implica riesgos desde el punto de vista ergonómico. Los problemas dorsolumbares son señalados por los trabajadores como uno de los principales problemas de salud que sufren.

A cualquiera se le ocurre pensar que a más kilómetros conducidos, mayor estrés. Horas y horas al volante, sentado en la misma posición, en una furgoneta no siempre bien acondicionada (¿quién ha evaluado los riesgos de este puesto de trabajo?), con un elevadísimo nivel de atención y alerta que no permite un momento de relajamiento y sometido a rígidos horarios de entrega, provocan un elevado nivel de estrés y la tensión tienen que ser máxima. Y los efectos sobre la probabilidad de sufrir un accidente aumentan de manera considerable y proporcional a todo ello. Pero sin necesidad de llegar al accidente, auténtica punta del iceberg, los trabajadores afirman sufrir problemas de angustia, ansiedad y también de hipertensión y dolores articulares.

### Jornada y horarios incompatibles con la vida familiar

Pero además, este colectivo de trabajadores se enfrenta también a riesgos que tienen que ver con los horarios y otro tipo de exigencias que les dificultan mantener unas relaciones sociales y familiares normales.

Trabajar en festivos y en horarios nocturnos, hacer excesos de jornada de manera natural (10, 12 y 14 horas diarias no son excepcionales) dificultan su vida familiar y social y pueden favorecer y provocar adicciones y hábitos de vida poco saludables. Horarios y situaciones que les someten a riesgos que hasta hace unos años eran poco significativos. La inseguridad derivada del trabajo nocturno hace que se produzcan casos de robos y asaltos de diversa índole.

Afrontar todos estos problemas, supone actuar sobre un conjunto de factores que implican a la organización del trabajo (horarios, jornadas, ritmos, tareas auxiliares a la conducción, formas de remuneración, etc.), criterios técnicos y adaptación de los vehículos, acondicionamiento del tráfico y medidas de facilitación de descarga, educación y formación permanente de los trabajadores. Es decir, actuar dentro y fuera de las empresas. 

\* Ana T. García es Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de CC.OO. de Madrid. Teresa San Juan es Secretaria de Salud Laboral de la Federación de Comunicación y Transporte

## Estrategia...

# Yá!

JOAQUÍN NIETO\*

El Presidente del Gobierno José Luis Rodríguez Zapatero asumió en su discurso de investidura de 2004 que la lucha contra la siniestralidad era un prioridad de su gobierno y que se comprometía a elaborar un plan específico que sería presentado a los agentes sociales. Posteriormente la mesa de diálogo social decidió impulsar la elaboración de una Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo. Esta iniciativa fue refrendada políticamente por el Consejo de Ministros el 22 de abril de 2005 y a partir de ahí se dio el pistoletazo de salida a su elaboración.

Desde entonces hemos estado trabajando intensamente los agentes sociales, así como las entidades e instituciones con responsabilidades preventivas, aportando documentos e ideas. Ha sido un largo proceso de más de un año en el que Comisiones Obreras hemos aportado muchas propuestas y reflexiones. Y lo hemos hecho tratando de que se sumaran al proceso el máximo número posible de expertos y profesionales de la salud laboral. Al fin y al cabo, la Estrategia determinará el futuro de la prevención en los próximos diez años, al igual que el Plan Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, elaborado en 1998, determinó los años pasados.

¿En que momento estamos del proceso? El Gobierno ha entregado su propuesta de Estrategia a los interlocutores sociales y a las Comunidades Autónomas, y nos ha dado un tiempo para que hagamos nuestras consideraciones. A partir de ellas, tiene previsto elaborar el documento final para enero de 2007.

Comisiones Obreras creemos que el documento del Gobierno tiene algunos puntos a mejorar y otros a eliminar, pero que contiene ideas y propuestas que, bien desarrolladas, pueden permitir mejorar de forma sustancial los principales déficit de nuestro sistema preventivo. Las propuestas del gobierno tienden a fortalecer las instituciones públicas, a mejorar la calidad de los servicios de prevención, a facilitar la decisión cooperativa entre las representaciones empresarial y laboral sobre la modalidad preventiva, y a apoyar a los empresarios y trabajadores de

la pequeña y muy pequeña empresa para implementar una prevención eficaz, mediante las ayudas necesarias y facilitando la participación a través de los delegados territoriales y sectoriales.

Las organizaciones empresariales no se han manifestado nada satisfechas. No parece importarles si eso es bueno o no para la prevención y para la salud laboral, ni siquiera parecen valorar las buenas perspectivas de mejora que aporta para cientos de miles de pequeños empresarios. Sólo les inquieta lo que consideran nuevos derechos laborales, sin pararse a contemplar si esas propuestas facilitarán o no la prevención en la empresa, la implicación de los trabajadores y la reducción de accidentes y enfermedades.

La propuesta del Gobierno nos parece equilibrada ya que intenta atender y conciliar al máximo los intereses, sin poner en riesgo su objetivo central: impulsar y mejorar de manera sustancial en los próximos años la prevención de riesgos y la salud laboral en España. Ese ha sido el compromiso del gobierno y ahora tiene que cumplirlo. Esa es además su obligación, ya que ningún gobierno se puede quedar con los brazos cruzados mientras se nos siguen matando entre tres y cuatro trabajadores cada día laborable, y mientras se nos mueren aún más por enfermedades contraídas en el trabajo porque los empresarios no cumplen las normas preventivas. Ninguna presión empresarial debería impedir que el gobierno decida lo que tiene que decidir, ya.

\* Joaquín Nieto es secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO.



## Una subcontratación preocupante

FERNANDO RODRIGO

Recientemente se acaba de aprobar por el Parlamento la Ley Reguladora de la Subcontratación en el sector de la Construcción. También en este año, se publicó el Reglamento que venía a desarrollar el artículo 24 de la Ley de Prevención sobre coordinación preventiva en empresas concurrentes. No hay duda, la subcontratación está en el centro de las preocupaciones de muchos, entre ellos los sindicatos y la administración.

Lo que en su origen fue un mecanismo de organización productiva para optimizar las capacidades de especialización empresarial en tareas muy concretas, hoy se ha extendido de manera generalizada a todos los sectores y a todas las actividades, mercantilizando al máximo las relaciones laborales, flexibilizando sin límites el recurso trabajo y trasladando a las subcontratas -y a sus trabajadores- buena parte de los riesgos laborales y de la inseguridad.

Según el informe realizado por SEOPAN, la patronal de la construcción, la subcontratación ha pasado de representar el 18,6% de los ingresos de explotación del conjunto del sector en 1995 al 28,5% en 2004. De los dos millones de trabajadores que emplea el sector de la construcción, más del 20% (479.000) son trabajadores por cuenta propia, el último eslabón de la cadena de subcontratación. La temporalidad supera el 55% y es mucho mayor en los trabajadores a pie de obra. Por otra parte, la construcción ocupa a más del 20% de los inmigrantes extracomunitarios, sin contar el amplio uso que se hace de la contratación ilegal de trabajadores sin papeles.

El impacto que todo ello tiene sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades e incapacidades es alto. En 2003 el 51% de los trabajadores que murieron por accidente en el sector estaban trabajando para una subcontrata (161 fallecidos).

Las cadenas de subcontratación dificultan la coordinación empresarial y provocan una pérdida de control general y un descontrol específico en relación con la seguridad de los trabajadores. En una misma obra pueden estar trabajando simultáneamente decenas de empresas. Las responsabilidades, obligaciones y derechos quedan muy difuminados entre los distintos niveles de subcontratación y se hace muy difícil la implantación y cumplimiento de un plan de global prevención de riesgos laborales. Por su pequeño tamaño, la mayoría de estas empresas no tiene siquiera derecho a elegir representantes de los trabajadores y quedan fuera de la tutela y protección sindical.

En esta situación, desgraciadamente, las condiciones para burlar las obligaciones legales y evadir cualquier responsabilidad preventiva están servidas.



# Se regula la subcontratación en el una gran victoria sindical

VALERIA UBERTI-BONA

**El pasado 19 de octubre se publicaba en el BOE la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en la construcción, una ley largamente reclamada por la Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) de CC.OO. que lleva tiempo sosteniendo que sólo limitando la subcontratación y la temporalidad desenfrenadas se podrán reducir los inaceptables índices de accidentalidad en la construcción.**

Desde hace años se observa en el sector de la construcción un abuso del recurso a la subcontratación. En su origen la subcontratación se justificó como una estrategia empresarial para lograr especialización y adaptabilidad. Sin embargo su auge en los últimos años parece deberse más a las facilidades que esta modalidad de organizar el trabajo representa para reducir costes, diluir los riesgos y las responsabilidades de las empresas constructoras, precarizar la mano de obra, mercantilizar las relaciones laborales y erosionar los derechos de los trabajadores.

Para frenar el deterioro de las condiciones de trabajo e intentar recuperar la dignidad del trabajo, la Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras lleva ocho años de intenso trabajo exigiendo una ley que limite los mayores abusos en materia de subcontratación en las obras. Gracias a su esfuerzo y tesón, la ley es hoy una realidad.

## **“La ley permitirá un control sindical más eficaz”**

En opinión de Vicente Sánchez, responsable de salud laboral de FECOMA, “la ley constituye un hito en la historia del movimiento sindical español, ya que es la primera vez que una Iniciativa Legislativa Popular de contenido laboral se aprueba por el Parlamento y se transforma en norma jurídica publicada en el BOE. La implicación de los trabajadores que en su día la apoyaron y que hicieron varias huelgas y manifestaciones en su defensa ha obtenido resultados y el sindicalismo se ha fortalecido en el sector”.

Sánchez manifiesta que la Federación hace “una valoración muy positiva de la Ley, ya que entendemos que recoge la esencia de los planteamientos de la Iniciativa Legislativa Popular defendida por CCOO, constituye un paso adelante en la regulación del sector y establece mejores condiciones para defender la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente del tipo de empresa en la que trabajen”.

Las mayores potencialidades para la acción sindical de la nueva norma, según Sánchez “residen tanto en el incremento del empleo fijo en el sector (y en consecuencia presumi-



Vicente Sánchez, FECOMA-CC.OO.

blemente de la implantación y presencia sindical); como en la apertura de nuevos caminos para la negociación colectiva sectorial, ya que se establece que sea en ésta donde se defina el itinerario formativo adecuado para los trabajadores del sector y en el diseño de formas de representación específica supra-empresariales (es decir para la empresa principal, las contratadas y las subcontratadas) en salud laboral.

Vicente Sánchez añade que “la ley refuerza la dependencia de los contratistas del promotor y de los subcontratistas de las empresas contratistas. En ese ámbito, empresas promotoras y contratistas, nuestro sindicato tiene el arraigo, la representación y la fuerza suficientes para ejercer un control más eficaz”.

## **Exigencias de la ley a las empresas contratistas y subcontratistas**

El objeto explícito de la ley es “mejorar las condiciones de trabajo en el sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en particular”. Se aplica tanto a obras públicas como a obras privadas.

La ley exige que las empresas contratistas y subcontratistas posean una organización productiva propia, cuenten con los medios materiales y personales necesarios y los utilicen para el desarrollo de la actividad contratada, y ejecuten con

# sector de la construcción:

mando y autonomía su trabajo. En esa línea, las empresas esencialmente contratistas y subcontratistas del sector deberán tener un porcentaje de trabajadores fijo que no será inferior al 10% durante el primer año y medio de vigencia de la Ley (del 19 de abril de 2007 al 18 de octubre de 2008) y llegará al 30% a los tres años (19 de abril de 2010) de su entrada en vigor.

Se crea un Registro de Empresas Acreditadas, localizado en la autoridad laboral de cada comunidad autónoma, en el que tendrán que estar inscritas todas las empresas que quieran intervenir en el proceso de subcontratación en la construcción. La inscripción en el registro de la comunidad autónoma en la que radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista tendrá validez para todo el territorio del estado.

## **No hay limitaciones a la contratación horizontal pero sí a la vertical**

El promotor podrá contratar con cuantos contratistas estime oportuno (no hay limitaciones de la contratación horizontal). Sin embargo, los trabajadores autónomos o los subcontratistas cuya aportación consista esencialmente en la aportación de mano de obra y, en cualquier caso, los terceros subcontratistas no podrán subcontratar (límite a la subcontratación vertical).

Cada contratista ha de disponer de un Libro de Subcontratación, que deberá permanecer en todo momento en la obra, en el que se reflejarán por orden cronológico todas las subcontrataciones, nivel de subcontratación y empresa comitente, objeto del contrato, identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista, representantes de los trabajadores, fecha de entrega de la parte correspondiente del plan de salud y seguridad, instrucciones del coordinador de seguridad.

## **Participación sindical y formación de los trabajadores**

Los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma.

Reglamentariamente o por negociación colectiva de ámbito estatal se determinará un sistema de acreditación de la formación específica recibida por cada trabajador/a referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. 

## **El largo camino hacia la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción**

**1998:** Bajo el lema "Nos va la vida", FECOMA (CCOO) promueve la recogida de firmas para llevar al Congreso una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para regular la subcontratación en el sector de la construcción.

**1999:** 600.000 firmas llegan al Congreso de los Diputados en forma y plazo, en un acto convocado con el lema "Señoría, es su turno".

**2000:** se convocan dos días de huelga general en el sector en apoyo de la ILP, pero la mayoría del Partido Popular en el Congreso rechaza tramitar la propuesta de Ley.

**2001:** nuevas manifestaciones de apoyo a la ILP y nuevo paro general. El grupo parlamentario IU-IC vuelve a presentar en el Congreso el mismo texto recogido en la ILP. El Partido Popular rechaza de nuevo la propuesta

**2002:** en el ámbito de una comisión especial creada en el Senado, FECOMA exige nuevamente la necesaria regulación de la subcontratación.

**2003:** el PSOE registra en el Congreso una nueva propuesta para regular la subcontratación. FECOMA relanza la movilización. Protestas contra algunas sentencias judiciales especialmente perversas en casos de accidentes de trabajo.

**2004:** campaña sindical unitaria "Es tu vida, son tus derechos". Masivas concentraciones sindicales en todas las Comunidades Autónomas. La nueva mayoría en las Cortes aprueba la toma en consideración de la Proposición de Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

**2005:** un encuentro sindical de delegados y delegadas en el Palacio de Congresos de Madrid exige al Parlamento la rápida aprobación de la ley.

**2006:** el 28 de septiembre el Pleno del Congreso de los Diputados aprueba el texto definitivo de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, que se publica en el BOE el 19 de octubre y que entrará en vigor el 19 de abril de 2007. 

# A partir del **3<sup>er</sup>** eslabón la prevención cae en picado

## Cuanto más larga es la cadena de subcontratación menor es la calidad de la prevención de riesgos laborales

JUAN CARLOS BAJO\*

**Está claro que cuando una empresa subcontrata espera el mismo beneficio o mayor que el que tendría si no lo hiciera. Por su parte, la empresa contratada espera también obtener un beneficio, que tendrá que retrotraer de sus costes. Como los costes relacionados con maquinaria, materia prima o instalaciones, no pueden reducirse significativamente, la reducción deriva hacia los factores de coste relacionados con las condiciones de trabajo, es decir, salario, jornada y, especialmente, condiciones de seguridad y salud. A partir del tercer eslabón de la cadena, la calidad de la prevención cae en picado.**

Según un estudio realizado por Applus+ sobre prevención y subcontratación en tres sectores productivos, se observa en todos ellos una serie de circunstancias que podríamos extrapolar a cualquier otro sector:

- El porcentaje de personal con contrato fijo disminuye exponencialmente al aumentar la cadena de subcontratación. En particular, a partir de la primera subcontratación empieza a aparecer el contrato por obra o prestación de servicio.
- La edad del trabajador, su experiencia y tiempo de pertenencia a la empresa también disminuyen a lo largo de la cadena de subcontratación, de modo que al final de la misma los trabajadores son más jóvenes y con menos experiencia.
- El número o porcentaje de mano de obra inmigrante es tanto mayor en las empresas cuanto más lejos están de la empresa principal.
- Consecuencia de los factores anteriores, la formación y cualificación de los trabajadores es cada vez menor según se avanza en la cadena de subcontratación.
- El tamaño de la empresa disminuye a lo largo de la cadena, en consecuencia aumenta el porcentaje de empresas que recurren a servicios de prevención ajenos como modalidad preventiva y este factor incide significativamente en la falta de coordinación empresarial de las actividades de prevención.

De lo analizado, podemos concluir que a partir del tercer escalón de la cadena, la calidad de la prevención cae fuertemente ya que la relación entre la empresa principal y la subcontrata es, podríamos decir, muy lejana.

### ¿Es suficiente acortar la cadena para reducir el riesgo?

De acuerdo con los datos obtenidos, la reducción de la cadena de subcontratación con el fin de reducir el riesgo para la salud laboral es un factor necesario pero no suficiente, ya que el problema, más que relacionado con la longitud de la cadena está muy influenciado por la reducción de tamaño de las empresas subcontratadas.

Mientras que la empresa principal no se puede permitir el riesgo de salir en los medios o de no poder optar a contrataciones con la Administración por falta de condiciones de seguridad en el trabajo, las pequeñas empresas de la cadena, por el contrario, pueden aparecer y desaparecer sin verse afectadas por este problema.

Por otra parte, la empresa principal y las primeras de la cadena tienen más medios técnicos y económicos y, en consecuencia, mayor capacidad de actuación y presión sobre el siguiente nivel de la cadena para conseguir una mejor gestión de la seguridad. Sin embargo, en muchos casos, lo que ocurre es que la empresa contratante solicita abundante información preventiva pero suministra muy poca a sus subcontratistas.

### La clave está en la coordinación efectiva de la prevención

Llegamos aquí a un aspecto importante del problema, la documentación relacionada con la coordinación de las actividades. Se ha generado un exceso de intercambio de información preventiva que se centra más en la forma de hacer la prevención de las empresas que en la coordinación de los trabajos, cuando esta coordinación es el elemento clave para evitar los accidentes relacionados con la subcontratación, ya que muchos de ellos se producen como consecuencia de la concurrencia de un gran número de



## Cómo y por qué de la subcontratación

empresas subcontratistas descoordinados técnicamente.

Por tanto, es importante establecer una adecuada elección de las formas de coordinación reduciendo aquellas relacionadas con el mero intercambio de información y propiciando las reuniones de coordinación entre empresas.

Es aquí, donde también debemos recuperar la figura del coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción. Estamos transformando esta figura en un vigilante de seguridad en las obras, pendiente de la existencia de barandillas, protecciones, etc. Dicha vigilancia es necesaria, pero debería recaer más sobre los encargados y jefes de obra, de modo que el coordinador pasara a incidir en la forma de coordinarse los trabajos entre empresas subcontratistas.

En resumen, la subcontratación, nos guste más o menos es una realidad del sistema productivo actual. Pero si queremos que no sea el elemento multiplicador de la siniestralidad debemos conseguir gestionar la prevención con conceptos técnicos y no burocráticos. Esta gestión de la prevención supone un coste, que debe ser evaluado por las empresas y servir de elemento de decisión para analizar si subcontratar una determinada actividad es más o menos rentable que realizarla por medios propios. Si una adecuada coordinación de actividades empresariales desde el punto preventivo no hace rentable que ésta sea subcontratada, es porque no debe serlo y no vale adecuar su coste reduciendo la coordinación. 

\* Juan Carlos Bajo es Director de Prevención de Applus+.

J.C.B.

Inicialmente la subcontratación se orientaba a actividades ajenas al núcleo especializado de la organización contratante (limpieza, atención telefónica, nóminas) y se planteaba como la gestión o ejecución diaria por un tercero de una función empresarial de tal forma que la empresa subcontratante transfería parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada.

Con el transcurso del tiempo, las empresas han procedido a aumentar el número y tipo de actividades subcontratadas de forma significativa. En muchos sectores se subcontratan partes del propio proceso productivo, pasando la empresa principal, en muchos casos, a quedarse dentro de ellas los procesos que antes subcontrataban y subcontratando prácticamente toda la actividad de producción, hasta tal punto que, en la actualidad, algunas empresas industriales y, en particular, algunas del sector construcción son realmente oficinas de gestión de contratistas.

Está claro que la empresa cuando subcontrata espera el mismo beneficio o mayor que el que tendría si no lo hiciera, ya que en caso contrario no lo haría. Por otra parte, la empresa contratada también espera beneficio, el cual tendrá que retrotraerlo de sus costes. Por ejemplo, si una empresa espera un beneficio del 6% sobre ventas, tiene un 94% del valor de éstas para dedicarlo a los costes de producción más los costes empresariales. Si ésta subcontrata la actividad y la empresa subcontratista espera el mismo beneficio que la principal, es decir otro 6%, a ésta ya sólo le queda el 89,36% del precio de venta para dedicar a costes de producción y costes empresariales.

Este proceso, dentro de una cadena de subcontratación al llegar al tercer eslabón ya ha retrotraído un 15,04 % del precio de venta para beneficios empresariales cuando si no hubiera subcontratación sería sólo de un 6%. La diferencia de aproximadamente 9 puntos tiene que salir de los diversos factores que componen el coste de producción y dentro de este concepto siempre se reduce sobre el factor más débil, las condiciones de seguridad y salud en las que desempeña su trabajo el trabajador. 

# Subcontratación y



ALFREDO BIENZOBAS\*

**En la tarde del día 27 de julio se produjo un accidente en el que fallecieron cinco trabajadores, dos españoles y tres pakistaníes, y en el que también resultó herido un sexto trabajador. Ocurrió en las obras de cimentación de un complejo hotelero y de oficinas, Ecurban, promovido por el grupo Habitat con una inversión de 60 millones de euros, y considerado uno de los buques insignia del nuevo parque tecnológico 22@BCN en que se está convirtiendo el viejo distrito industrial de Barcelona. Tanto la Dirección Facultativa como el Coordinador de Seguridad negaron conocer que se estuviera trabajando en ese lugar. La cadena de subcontrataciones ha dificultado la adjudicación de responsabilidades hasta el punto de desconocerse durante unos días la verdadera identidad de los fallecidos.**

Desde hacía una semana se estaba realizando un vaciado de tierras de unos 6 metros de profundidad y quince de largo al objeto de poder construir una galería para servicios. La excavación se realizaba al pie de la cimentación de una fábrica preexistente formada por mampostería y mortero de cal. Al sacar las tierras de uno de los lados de la cimentación, la presión ejercida por las del otro lado venció la resistencia del "muro" que cayó sobre los trabajadores, los cuales perecieron mientras intentaban escapar provistos de sus elementos de protección individual.

## Una cadena de causas

Los trabajadores habían sido obligados a trabajar en dicho lugar a pesar de sus protestas y sin que sus objeciones fuesen atendidas por sus jefes. Estaban a una profundidad de 6m y la única escalera de mano existente era demasiado corta para poder salir. Debí haberse realizado un muro pantalla o, en su caso, un apuntalamiento, pero nada de eso se llevó a cabo. Por otra parte, la proximidad de las vacaciones de parte del personal "forzó" las prisas por hacer esa misma tarde una solera de hormigón sobre la que instalar una galería de servicios.

La falta de coordinación y de información entre los técnicos era tal que en un primer momento nadie se hacía responsable de la seguridad del tajo en que se produjo el accidente. El Coordinador de Seguridad de la obra, afirmó ante el Juez de Instrucción que el lugar donde se produjo el accidente correspondía al proyecto de urbanización de la obra y, ni había recibido el encargo de

ocuparse de la zona, ni había dado el visto bueno al Plan de Seguridad que debía redactar la empresa constructora, Norbella SA.

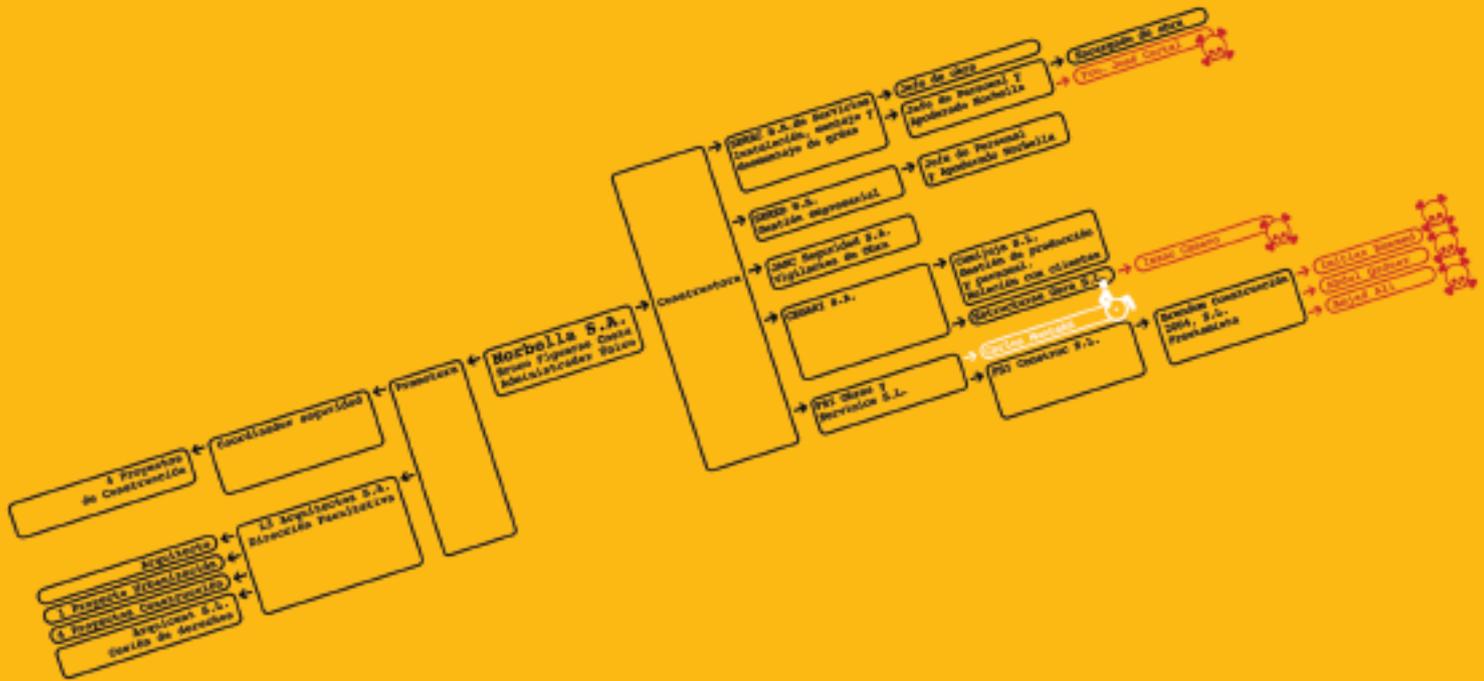
## Una maraña de empresas

La organización productiva diseñada por Norbella es un auténtico laberinto en el que se difuminan las responsabilidades a través de un complejo sistema de empresas interpuestas en cascada (ver diagrama). Así se establece una cadena de subcontratación Norbella-FSI Obras y Servicios-FSI Construc-Brendom Construcción 2004. Esta última era la empresa prestamista empleadora de los trabajadores pakistaníes fallecidos.

Por el mismo metro cuadrado de cerramiento FSI cobraba 17,5 euros y pagaba a Brendom 13, es decir, con un beneficio "industrial" del 25%. En el contrato entre FSI y Brendom se establece el precio/hora por trabajador prestado: "horas de oficial para trabajos que pueda solicitar la propiedad (Norbella SA) siguiendo sus instrucciones a 14,00 euros/h."

Brendom es una empresa con domicilio social en un locutorio, que hace cesión ilegal de trabajadores a grandes empresas. Ninguno de los nombres de los trabajadores de origen pakistaní fallecidos que fueron facilitados a la Administración Laboral coincidía con su verdadera identidad. Aunque la Inspección de Trabajo no ha emitido todavía informe sobre la afiliación a la Seguridad Social de estos accidentados muy probablemente ninguno de los tres fallecidos estaba dado de

# muerte en 22@BCN



alta y se evidencia que alguno de ellos ni siquiera disponía de permiso de trabajo.

## Un promotor que alardea de “responsabilidad social”

Ecourban, el complejo en construcción, pretende ser un conjunto de edificios ecológicamente inteligentes, con materiales reciclables, libre de productos tóxicos, provisto de placas solares, de un tejado verde que absorberá el agua de lluvia, que refresca su propio ambiente, aislado acústicamente, etc.

Su diseño global fue encargado al norteamericano William McDonough, “uno de los gurús de la sostenibilidad”, a decir de Bruno Figueras, administrador único de Habitat, presidente de Construmat, vicepresidente de la Asociación de Promotores y Constructores de Obras de Barcelona y un largo etc.

Bruno Figueras, suscribió en Junio de 2005, una declaración de responsabilidad social, para hacer patente su adhesión a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas inspirado en tres pilares de actuación: a) desarrollo económico; b) mejoras de la calidad de vida de las personas, y c) compromiso con “el estricto cumplimiento de la legislación laboral”.

## Una huelga como respuesta sindical

La gravedad del accidente y las primeras noticias que nos fueron llegando nos movieron a promover una huelga

general del sector en la demarcación de Barcelona el día 29 de septiembre. La huelga constituyó un rotundo éxito que puso, una vez más, encima de la mesa nuestra reivindicación de regeneración del sector y nuestro rechazo frontal a la subcontratación en cadena.

Pero entendimos que, junto a la huelga, era necesaria la persecución penal de los delincuentes que habían causado la muerte de nuestros compañeros y por ello, la Federació de Construcció i Fusta de CC.OO. de Catalunya acordó personarse en las diligencias penales y ejercer la acción popular. Creemos que en este caso la imputación de responsabilidades no puede centrarse únicamente en los actores más próximos a los hechos, pues de ellos no depende la organización del proceso productivo, sino que hemos decidido actuar contra los máximos responsables de las empresas implicadas. De ahí que hayamos solicitado que el Administrador Único de Norbella, Bruno Figueras, comparezca en la causa como imputado.

Estamos convencidos que nuestra huelga contribuyó, sin duda, a la pronta aprobación sin recortes de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. Ahora que, por fin, disponemos de esta importante ley deberemos centrarnos en lograr que se aplique y en relanzar nuestras propuestas de regeneración del sector.

\* Alfredo Bienzobas es el Responsable de Salud Laboral de la Federació de Construcció i Fusta de CC.OO. de Catalunya

# Expo-Zaragoza: buenas prácticas en el control de la subcontratación.

BENITO CARRERA / MANUEL PINA\*

Con fecha 21 de marzo, se firmó un Acuerdo entre el Gobierno de Aragón, Expoagua Zaragoza S.A. y los sindicatos CC.OO. y UGT, al que posteriormente se adhirió el Ayuntamiento, sobre las condiciones socio-laborales de los trabajadores que están construyendo la Exposición Internacional de Zaragoza 2008, una de las obras civiles más importantes de la ciudad. En la actualidad prestan servicio en la Expo-Zaragoza 1.700 trabajadores, de los cuales el 35% son extranjeros. Uno de los objetivos del convenio es ordenar la subcontratación.



Se establece como condición previa, para el acceso al recinto, la realización de un curso de formación inicial básica de 5 horas, para lo que se dispone de un Aula permanente gestionada por la Oficina Técnica de Prevención. Todos los trabajadores, asistirán a una charla inicial sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo. Además, los Servicios de Prevención de cada empresa impartirán formación específica a sus trabajadores.

## Subcontratación controlada y limitada

El convenio limita la subcontratación y exige, en principio, que el subcontratista ejecute la totalidad de la obra, evitando el funcionamiento de sociedades interpuestas y la subcontratación en cadena.

Cada contratista está obligado a llevar un "libro de registro de subcontratados" con el objetivo de conocer en todo momento la situación de la obra en este aspecto. De forma paralela, se lleva a cabo un control de contratistas y subcontratistas en cuanto a sus obligaciones laborales y de Seguridad Social. Se prohíbe la subcontratación de contratistas de servicios, exigiéndose al contratista la realización de la totalidad del servicio contratado.

## Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

Se crea un órgano superior de actuación, vigilancia y seguimiento del acuerdo, formado por 8 miembros. Sus funciones consisten en conocer la situación de la prevención de riesgos en el conjunto de las obras y en cada una de ellas, así como la evolución de la siniestralidad, proponiendo medidas de mejora en materia de prevención de riesgos laborales. También deben conocer la situación de las relaciones laborales, y recibir información sobre el control ejercido por Expoagua respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales de contratistas y subcontratistas.

Los representantes de los sindicatos en la Oficina Técnica de Prevención prestan asistencia y asesoramiento a los trabajadores y se les reconocen, entre otras, la facultad de visitar las obras o de acompañar a la Autoridad Laboral durante las inspecciones. También pueden emitir informes no vinculantes o participar en todas las reuniones que se celebren con cada subcontrata.

El acuerdo tiene dos dimensiones, una preventiva y otra, de relaciones laborales. Por un lado se crea una Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de implantar un sistema eficaz de prevención de riesgos laborales, y por otro, se establecen mecanismos de regulación de las condiciones de trabajo facilitando el ejercicio de la acción sindical y controlando la subcontratación.

## Los jefes de obra reincidentes deben sustituirse

En cuanto a prevención de riesgos laborales, cabe destacar la existencia de Coordinadores de Seguridad y Salud en cada una de las obras y de un Coordinador General para todo el proyecto. Estos coordinadores imparten instrucciones e indicaciones que los contratistas están obligados a seguir. Cualquier incumplimiento de las órdenes del Coordinador de Seguridad podrá ser penalizado, previa comunicación a Expoagua, y en el caso de que se produzcan tres penalizaciones, el contratista deberá sustituir al jefe de obra infractor.

Cada obra dispondrá de Estudio de Seguridad y Salud Laboral, prohibiendo la iniciación de cualquier trabajo hasta que no estén instaladas las protecciones colectivas necesarias.

\* Benito Carrera y Manuel Pina son responsables, respectivamente, de Salud Laboral y de Acción Sindical de CC.OO. de Aragón

# Con o sin delegados de prevención

**Sin Delegados de Prevención también es posible intervenir sindicalmente y conseguir mejoras**

BLANCA ANDRADA y JULIÁN MONTES\*

**Las empresas de seguridad privada –y en esto VINSa no es la excepción– siguen sin creerse la prevención y no asumen sus obligaciones, ni siquiera en aspectos tan básicos como realizar una adecuada evaluación de riesgos. Sólo se contemplan riesgos generales, por lo que se tiene la falsa sensación de que los vigilantes sólo están sometidos a algunos riesgos de seguridad y, sobre todo, a agresiones. No se tiene en cuenta que uno de los problemas más importantes a los que estamos expuestos deriva del hecho de que los trabajadores de seguridad vamos de centro en centro (hospital, metro, fábrica, estación) y de empresa en empresa, sumando los riesgos específicos de cada sitio. Así, se ha llegado al punto de que los vigilantes de la Estación de RENFE de Atocha no conocen el Plan de Emergencia y Evacuación. Surrealista.**

VINSa es una de las empresas líderes en el ámbito de la seguridad privada. Perteneció a la corporación empresarial de la ONCE y cuenta con una plantilla de más de 1.800 trabajadores sólo en la Delegación Madrid, quienes prestan servicio en muchos centros de empresas de reconocido prestigio. El Comité de Empresa está compuesto por 23 miembros, de los cuales 5 son de CC.OO. y el resto (es decir, una mayoría de 18) de UGT. A los delegados de CC.OO. no se nos permitió elegir ningún Delegado de Prevención y por tanto quedamos fuera del Comité de Seguridad y Salud. Pero ello no nos impidió hacer un tra-

ciones sindicales de CC.OO. de las empresas principales para coordinarnos con ellos y que nos facilitaran el trabajo. Ése fue el caso de Aena en Barajas, de Inta, de Telefónica o de Renfe en Madrid. Esta colaboración ha sido muy importante para nosotros y muestra la potencialidad que tiene la relación entre delegados sindicales de la empresa principal y las contratistas. Llegamos incluso a participar directamente en las reuniones del Comité de Empresa de Renfe-Atocha para explicarles de primera mano nuestros problemas y tratar conjuntamente las medidas a tomar.



bajo sindical en salud laboral que ahora está comenzando a dar sus frutos.

## **La acción sindical funciona aun sin Delegados de Prevención**

Decidimos que lo primero era conocer de primera mano los problemas a los que estaban sometidos nuestros compañeros. Para ello, fuimos visitando todos los centros de trabajo, hablando con los vigilantes y observando sus condiciones de trabajo. Cuando la empresa no nos dejaba hacerlo, recurrimos a establecer contacto con las sec-

Con todo este trabajo de campo y nuestras propuestas de soluciones preventivas, hacíamos un informe que enviábamos a la dirección de Vinsa, nuestra empresa, al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio de Prevención. En la mayor parte de las ocasiones no recibíamos ni respuesta y ello nos llevó a empezar a denunciar ante la Inspección de Trabajo.

La primera victoria fue ganarnos el derecho a estar representados en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud aun a pesar de no contar CC.OO. con Delegados de Prevención. La Inspección de Trabajo nos dio la razón a ●●●

- pesar de la multitud de obstáculos que tanto la empresa como UGT, el sindicato mayoritario, nos pusieron.

### Mejoras en las condiciones de trabajo y aumento de afiliación sindical

Hemos obtenido otras conquistas, tanto en derechos de información de los trabajadores de seguridad de Renfe-Atocha, como en materia de riesgo biológico, ergonómico, psicosociales, de higiene. También, en atención a la existencia cada vez mayor de mujeres ejerciendo este trabajo, lugares de descanso y vestuario.

En el Hospital Gregorio Marañón hemos puesto de relieve las duras y penosas condiciones de trabajo del personal de seguridad: largas jornadas de trabajo de entre ocho y doce horas diarias; vestuario, comedor y garitas en estado más que deplorable; toda la jornada de pie, incluso a la intemperie; rondas periódicas por las plantas de enfermos incluyendo la de infecciosos; apoyo al personal del hospital ante agresión de enfermos psiquiátricos; continuas intervenciones con público de urgencias, etc. Ante este panorama hemos conseguido que la Inspección de Trabajo nos dé la razón y requiera a la empresa para que subsane –incluso en 15 días– gran parte de los temas denunciados por nosotros.

Convencidos de que la salud de los trabajadores es un derecho irrenunciable, y dado que la misma Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace mención reiteradamente a la participación de los trabajadores y sus representantes como elemento indispensable para una eficaz gestión preventiva dentro de la empresa, hemos sido capaces de sobreponernos a los intentos de marginación a los que nos hemos visto sometidos y hemos iniciado una forma de trabajo que ya está dando buenos resultados. En primer lugar para los trabajadores que están viendo que sus condiciones de trabajo están mejorando, pero también en cuanto al reconocimiento que nos dan nuestros compañeros, el aumento de la afiliación y el apoyo a lo que hacemos. Eso nos recompensa plenamente y nos da nuevos alientos para continuar haciendo frente a las dificultades y a los obstáculos. **E**

\* Blanca Andrada y Julián Montas son delegados de personal por CC.OO. y miembros del Comité de Empresa de VINSA

# Cómo convertir

MARISA LÓPEZ PÉREZ\*

**Cambios de centro de trabajo sin previo aviso, prolongación de la jornada, dificultad permanente para disfrutar el descanso semanal, un conjunto de discrecionalidades se han hecho visibles a partir de un caso de *mobbing*, que ha sido el detonante para una acción sindical colectiva frente al riesgo psicosocial. La experiencia ha tenido lugar en una empresa del comercio textil de Barcelona, Ramani S.A., dedicada a la venta, al detalle y al por mayor, de ropa para personas de ambos sexos, con una plantilla media de unas 110 personas, la mayoría mujeres, y catorce centros de trabajo, además de las oficinas y almacenes centrales.**

Una empresa con presencia sindical, con un Comité de Empresa desde hace 12 años, integrado únicamente por representantes de CC.OO., con una afiliación sindical del 30% de la plantilla, pero con continuos reajustes de plantilla y una situación casi permanente de conflicto con la dirección de la empresa.

Una de las cuestiones pendientes, era la constitución del Comité de Salud y Seguridad, pero entre que la empresa ponía todo tipo de trabas y teníamos demasiados asuntos pendientes, optamos por atender desde el Comité de Empresa las cosas más importantes de salud laboral.

Así las cosas, aflora una situación de *mobbing*, difícil de visualizar, muy sutil pero no menos agresiva, contra un encargado de tienda. La situación es tan grave que dicha persona sufre una severa depresión, con un importante deterioro de su salud y la correspondiente incapacidad temporal durante un periodo de catorce meses.

Este compañero requiere el apoyo del Comité de Empresa para denunciar el *mobbing* y pedir responsabilidades a la dirección de la empresa por su omisión en impedirlo. El Comité asume el caso y consigue construir una red de apoyo y compromisos entre una parte de la plantilla, por si es necesario que este caso termine en los tribunales.

# lo individual en colectivo

De un caso de *mobbing* a la constitución del Comité de Seguridad y Salud y a la evaluación de riesgos psicosociales



Al crear estas complicidades, sin saberlo, convertimos el caso individual en colectivo ya que pudimos comprobar un conjunto de actitudes y situaciones, no tan sostenidas en el tiempo como las del caso en cuestión, que afectaban, bajo diferentes formas, a multitud de compañeros y compañeras. Conseguimos visualizar, por tanto, que no era un caso individual sino que el problema tenía una dimensión colectiva y que habíamos llegado a un punto muy grave.

Después de un largo proceso de intentos de negociación, denuncias ante la Inspección de Trabajo y finalmente ante los Tribunales de lo Social, se llega a un acuerdo entre la dirección y el Comité de Empresa centrado en los siguientes puntos:

- Reconocimiento, por parte de la empresa, de la situación sufrida por el compañero en cuestión y adopción de las correspondientes medidas para evitar la repetición de casos similares.
- Reposición del compañero en el centro de trabajo del que había sido trasladado y en las anteriores condiciones laborales.
- Pago de las diferencias salariales y reconocimiento de la situación como contingencia profesional (accidente de trabajo).
- Constitución del Comité de Salud y Seguridad.

La representación sindical proponemos un plan de trabajo en el Comité de Salud y Seguridad que sitúa, en primer lugar, la evaluación de los riesgos psicosociales.

Esta evaluación, actualmente en fase de análisis, nos ha dado ya información muy valiosa para guiar la acción sindical en los próximos meses. Los resultados nos dicen que los factores de riesgo más importantes son la inseguridad y la falta de estima, así como el escaso control sobre el tiempo de trabajo y los conflictos de rol.

El trabajo que tenemos en el futuro es impresionante, pero ahora partimos de unas premisas antes inexistentes: el reconocimiento de la situación por parte de la empresa y la sensación entre la plantilla de que ya no existe "impunidad", debido a la firme actitud del Comité de Empresa y al compromiso de los compañeros y compañeras que dieron su apoyo al compañero agredido.

Lo más importante de nuestra experiencia es haber conseguido dar la vuelta a una situación individual de *mobbing* para, actualmente, poder trabajar para mejorar las condiciones de salud y seguridad y, especialmente, en los aspectos psicosociales del conjunto de la plantilla. Hemos conseguido hacer visible que el *mobbing* no es un problema que afecta a unos pocos ni es una cuestión de personalidad, sino que tiene su origen en la organización del trabajo y que es un riesgo psicosocial. ■■

\* Marisa López Pérez es Presidenta del Comité de Empresa de RAMANI SA

# Ángel Cárcoba: “El sufrimiento ajeno, la muerte y la

JAVIER MORALES ORTIZ

**El primer contacto que tuvo con una enfermedad profesional fue en la niñez. “En casa, la señal para poner la mesa la daba la tos de mi padre, una tos que le inflamaba la cara”, recuerda Ángel Cárcoba, santanderino de 59 años que el pasado mes de octubre recibió el Premio Nacional de Prevención de Riesgos Laborales 28 de abril, un galardón que concede el Ministerio de Trabajo.**

La tos, muy habitual entre los canteros de Mirones (Cantabria), el pueblo en el que nació Ángel Cárcoba, era producida por el polvo de sílice. De su padre, represaliado del franquismo y condenado a restaurar la catedral de Santander, recuerda también sus “ausencias”, su paso por la cárcel, un dato que no ha sabido sino mucho tiempo después, como el apoyo que su madre, “la verdadera heroína de la familia”, prestaba a los maquis, quienes tenían en el norte uno de sus principales focos de resistencia.

El entorno familiar, sin duda, ha influido en la trayectoria de este militante de Comisiones Obreras, pionero de la salud laboral en España y fundador del Gabinete de Salud Laboral de este sindicato en Madrid, el primero que se creó en España. Ángel Cárcoba ha sido uno de los responsables de que se prohibiese el amianto, una sustancia que aún hoy sigue produciendo la muerte de muchos trabajadores. El premio que ha recibido es un reconocimiento a todos estos méritos, aunque se trate más de “un premio colectivo que individual”.

**El premio que has recibido es el reconocimiento a una vida dedicada a la salud laboral. ¿Cuándo y por qué decidiste orientar tu actividad político sindical a este terreno?**

Después de la muerte de Franco y gracias a la Ley de Amnistía pude volver a España. Me instalé en Madrid y trabé relación con varios médicos que en aquel entonces estaban intentando introducir la antisiquiatría en España. Creamos una cooperativa y yo me hice cargo de la gerencia. Sucedió entonces que en un encuentro en la Casa de Campo, un médico de Comisiones Obreras me propuso colaborar con él en temas de seguridad e higiene en el trabajo, como entonces se llamaba a la salud laboral, y crear un gabinete técnico en la Unión de Madrid.

**Y tú aceptaste, claro.**

Le dije que si no había otro, que aceptaba, pero que no tenía ni idea de seguridad e higiene en el trabajo. Enton-

ces esta persona me dijo algo que siempre ha sido una especie de guía en mi trabajo, que el sindicalismo no es tanto saber como querer.

**Al principio tendrías muchas dificultades.**

El gabinete técnico de seguridad e higiene en el trabajo de CC.OO. en Madrid fue el primero de sus características que se creó en toda España. En un primer momento teníamos que hacer una labor muy asistencialista, no había otro remedio. Como anécdota contaré que mi primer contacto con José María Fidalgo fue en esa época, en la que él era traumatólogo en el Hospital de La Paz. Le enviábamos afectados para que nos hiciese un informe médico. Fue una labor muy interesante, por otro lado, ya que nos permitió, entre otras cosas, superar las carencias que teníamos en estos temas.

**En 1984 el gabinete técnico pasa de la Unión de Madrid a la Confederación Sindical.**

La dirección del sindicato considera a la salud laboral como una parte fundamental de la acción sindical, y se adscribe a esa secretaría. Luego, cobró tanta importancia que decidieron crear una secretaría propia, hasta hoy.

**¿En qué momento se empieza a hablar de salud laboral?**

El punto de inflexión, el gran salto cualitativo, llegó a raíz del contacto con los sindicatos italianos, que en este terreno estaban a años luz. A partir de ese momento dejamos de considerar la seguridad e higiene como un concepto técnico, superando los márgenes que le atribuía la ley. Aprendimos rápidamente que la salud de los trabajadores era un precio que éstos pagaban a cambio de un salario. Era el modelo obrero de salud, que se sustentaba en tres principios: la salud no se delega ni se vende, no al monetarismo de la salud y el control de los tiempos de trabajo y de ocio.

**¿Y cómo se tradujeron estos principios en la práctica?**

Conseguimos elaborar un mapa de riesgos profesionales en más de doscientas empresas basado en las percepciones que tenían los trabajadores. Eran ellos quienes mejor sabían el riesgo que había en cada puesto. Supuso también una confrontación entre el saber obrero y el técnico, quien, por otra parte, solía ser de la empresa y sólo aparecía de vez en cuando. Por sistema, había que buscar un consenso y esto determinaba la participación de los trabajadores en su propia salud. Cuando colgábamos del tablón de anuncios el mapa de riesgos, era la primera llamada a la acción porque la salud laboral no es un problema de estadísticas, de números, sino un problema de poder, de corre-

## enfermedad de tantos trabajadores es lo que me ha llevado a esta lucha” Premio Nacional de Prevención de Riesgos Laborales 28 de abril



**La salud laboral no es un problema de estadísticas, de números, sino un problema de poder, de correlación de fuerzas y de desgaste. Hay quienes obtienen plusvalía y quienes sólo sacan enfermedad y muerte.**

**Entre 1973 y 1977, cuando se legaliza CC.OO., morían 2.300 trabajadores al año, desde 1977 a 1980 conseguimos que esa cifra bajase a 972.**

**La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es un buen texto legal, pero en la práctica ha supuesto que el protagonismo de la salud laboral pase de los trabajadores a los técnicos de las empresas.**

lación de fuerzas y de desgaste. Hay quienes obtienen plusvalía y quienes sólo sacan enfermedad y muerte.

**Según lo cuentas, parece que había mucho romanticismo en lo que hacíais.**

Durante esos años, el sindicato contó con un grupo de personas que realmente se enamoró de lo que hacía, que dedicaba su tiempo libre a defender la salud de los trabajadores, sin ninguna contraprestación a cambio. Y toda esta energía tuvo unos resultados palpables. Entre 1973 y 1977, cuando se legaliza CC.OO., morían 2.300 trabajadores al año. Desde 1977 a 1980 conseguimos que esa cifra bajase a 972.

**¿Hasta cuándo dura este impulso?**

Creo que es demostrable que los años ochenta fueron más ricos en activismo y militancia que los años noventa y que lo que llevamos de siglo. Somos muchos quienes pensamos que estuvimos en un tris de conseguir la hegemonía teórica y práctica del control de la salud laboral. Habíamos conseguido atraer hacia este terreno al mundo universitario, se teorizó y se llevó a la práctica el mapa de riesgos. Y llevamos nuestro planteamiento a las mesas negociadoras de la huelga del 14 de diciembre de 1988. ¿Cuándo se perdió todo esto? Creo que por una aplicación errónea de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que es un buen texto legal, pero que en la práctica ha supuesto que el protago-

nismo de la salud laboral pase de los trabajadores a los técnicos de las empresas.

**El problema, según tú, viene con la delegación en la defensa de la salud.**

Efectivamente. Como decía antes, la salud ni se delega ni se vende, se defiende, y en los últimos años ha habido una tendencia permanente hacia la delegación. Y no es algo que afecte sólo a Comisiones Obreras, sino al movimiento sindical en su conjunto.

**Una de las conquistas por las que más orgullo has debido sentir como sindicalista debe haber sido la prohibición del amianto en 2001.**

La primera vez que oí esa palabra fue en el año 1978, después de la visita de un trabajador de la uralita. Llegó con un montón de información sobre las consecuencias del amianto. En su empresa, que contaba con 7.000 trabajadores, había más de 1.000 afectados por el amianto. Sentí cierto sonrojo y le pedí quince días para ponerme al día. A partir de ese momento, junto a otros compañeros, empezamos a luchar para que se prohibiera el amianto en la Unión Europea. Debido a mi trabajo he conocido historias terribles sobre las enfermedades profesionales. Durante toda mi vida, el sufrimiento ajeno, la muerte y la enfermedad de tantos trabajadores, me han llevado a esta lucha. 

# Quiosco

## **Prevención de riesgos laborales para trabajadores jóvenes: casos prácticos y actividades didácticas.**

Una recopilación de 47 fichas temáticas dirigidas al profesorado de Formación Profesional de cara a la formación preventiva de los jóvenes trabajadores. Las fichas versan sobre un tema monográfico y ofrecen la información distribuida en los siguientes apartados: medidas preventivas, caso práctico, actividades de ayuda para el profesor y legislación. Han sido editadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con motivo de la campaña "Crecer con seguridad", lema de la Semana Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo de 2006.

## **Agenda: cultura preventiva mes a mes.**

Unión de Mutuas ha publicado una innovadora Agenda para el año 2007 en la que se proponen 12 acciones o iniciativas, una por mes, mediante las que las direcciones de las empresas pueden hacer visible su compromiso con la prevención con el fin de crear un clima preventivo favorable al cambio cultural en el conjunto de la organización. Cada semana la agenda propone una breve reflexión sobre el sentido y la importancia de la cultura preventiva. Finalmente, se ofrece un ejemplo práctico del cambio cultural en salud y seguridad llevado a cabo por la empresa General Motors en los años 90.

## **El amianto en Aragón.**

Cuaderno sindical editado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Comisiones Obreras de Aragón, que explica de manera muy sencilla y asequible lo que es el amianto, dónde se encuentra y cómo nos afecta. Plantea también lo que hoy constituye uno de los principales problemas: el de los residuos de amianto y cómo hacerles frente. Se detiene en lo que establece la legislación para las empresas manipuladoras de amianto y sobre los registros legales de trabajadores que hayan estado o estén en contacto con el mineral. Por último, la guía contiene un anexo legislativo y una recopilación de distintas sentencias judiciales relacionadas con el amianto producidas por los tribunales de Aragón.

## **Comentarios a la Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción.**

Tras la aprobación el pasado mes de septiembre de esta importante Ley por el Congreso de los Diputados, la Federación de Construcción Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA) ha editado este libro que trata de explicar el fenómeno de la subcontratación en la construcción y sus consecuencias socio-laborales, muy especialmente en el



ámbito de la salud y seguridad de los trabajadores. La publicación, además de hacer un recorrido estructural por el sector de la construcción y su evolución y crecimiento en los últimos años, contiene también un capítulo dedicado a comentar la Ley y otro a documentar la cronología de movilizaciones sindicales hasta su definitiva aprobación.

## **Guía joven de salud laboral: por un trabajo sano y seguro.**

La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras ha elaborado una agenda con una guía que pretende servir de ayuda para generar cultura preventiva entre los jóvenes, dotándoles de los recursos y herramientas necesarias para el conocimiento de sus derechos a un trabajo sano y seguro. La publicación se encuadra en la concepción que mantiene Comisiones Obreras acerca de la importancia que la educación tiene para el desarrollo de una cultura preventiva en los futuros trabajadores que actualmente están formándose en los centros educativos. La guía es una contribución de la Federación de Enseñanza al Año Europeo de Salud y Seguridad dedicado a los jóvenes.

## **Catálogo de buenas prácticas en la movilidad al trabajo.**

Este catálogo, recientemente publicado por ISTAS, consiste en una recopilación de actuaciones favorables a la movilidad sostenible en los desplazamientos al trabajo. Se ha estructurado en 24 fichas, de las que 20 corresponden a experiencias españolas. Cada experiencia se recoge en una sencilla ficha que incluye las características esenciales y resultados básicos de la misma. Se acompaña de fotografías y planos que ilustran la actuación e, igualmente, se incluye la dirección de contacto y otras fuentes de información para aquellos que estén interesados en profundizar sobre una determinada práctica. Se incluyen planes de movilidad en polígonos industriales y empresariales o propuestas de racionalización del transporte para el traslado a empresas.



# porEvidencia

Actualidad científica

**Es mejor sentarse un poco hacia atrás que en ángulo recto.** En la reunión anual de la Sociedad Radiológica de Norteamérica, celebrada en noviembre de 2006 en Chicago, se han presentado los resultados de un estudio según el cual sentarse con la espalda recta a 90° fuerza más la espalda, que sentarse con una inclinación hacia atrás de 135°. La investigación ha sido dirigida por el doctor Waseem Amir Bashir, radiólogo del Hospital de la University of Alberta, en Canadá, y se ha realizado utilizando un escáner posicional para estudiar a 22 adultos sanos sin antecedentes de dolor o cirugía de espalda que se sentaban en tres posiciones. El movimiento potencialmente dañino de los discos de la columna fue mayor con la espalda a 90° y menos pronunciado con la posición relajada a 135°, lo que indica que esta posición fuerza menos la columna, así como los músculos y tendones.

**El teléfono móvil no aumenta el riesgo de cáncer.** Un estudio danés, publicado en *Journal of the National Cancer Institute*, a partir de datos de toda la población de Dinamarca, no ha encontrado un riesgo diferencial de desarrollar cáncer entre los más de 400.000 usuarios de teléfonos móviles con respecto a la población general. El estudio ha sido dirigido por Joachim Schuz, del Instituto Danés de Epidemiología del Cáncer en Copenhague, y fue financiado por la Sociedad Danesa del Cáncer y el Consejo Danés de Investigación Estratégica. Los 14.249 casos de cáncer hallados entre los usuarios de teléfonos móviles representaron un número menor al esperado.

**Largas jornadas laborales comportan un mayor riesgo de hipertensión.** Trabajar muchas horas puede significar un mayor riesgo de alta presión sanguínea, sobre todo para las personas que no tienen mucho control sobre su trabajo. Esta es la conclusión a la que ha llegado un equipo de investigadores dirigidos por el Dr. Dean Baker, director del Centro para la Salud Ambiental y Laboral de la Universidad de California, en un informe que aparece en la revista *Hypertension*. El estudio se basó en una encuesta realizada en 2001 en más de 55.000 núcleos familiares de California. Según estos datos, las personas que trabajaban 40 horas a la semana tenían un 14% más de probabilidades de tener la tensión alta que las que trabajaban de 11 a 19 horas a la semana. Para los que trabajaban de 41 a 50 horas a la semana, la incidencia era un 17% más elevada. Por otra parte, los trabajadores administrativos eran un 23% más propensos a referir una alta presión sanguínea que los profesionales, mientras que el diferencial con los trabajadores no cualificados era del 50 por ciento.

**Relacionan turnos rotatorios y cáncer de próstata.** Los resultados de un estudio de seguimiento durante 8 años de 14.052 trabajadores, publicado en la revista *American Journal of Epidemiology*, sugieren una significativa asociación entre los turnos rotatorios y el cáncer de próstata. Los autores de la investigación, realizada

en la Universidad de Kitakyushu (Japón), sugieren que la explicación podría tener que ver con la reducción en la secreción de la hormona melatonina provocada por los desajustes del llamado reloj biológico debidos a los turnos rotatorios, ya que dicha hormona, además de inducir el sueño, tiene efectos anticancerosos.

**Síndrome de estar quemado (burnout) y predisposición a la diabetes.** Los trabajadores que sufren *burnout* en el trabajo (agotamiento emocional, fatiga física y cansancio cognitivo) pueden estar más predispuestos a desarrollar una diabetes tipo 2, según un estudio llevado a cabo en Israel sobre 677 trabajadores, que publica la revista *Psychosomatic Medicine*. Los trabajadores que experimentaron *burnout* presentaban un riesgo 1,84 veces superior al resto de desarrollar una diabetes tipo 2, sin que esta diferencia de riesgo tuviera relación alguna con la hipertensión arterial preexistente. La diabetes del tipo 2 es la clase de diabetes más común en la población adulta y no siempre requiere tratamiento a base de insulina, lo cual la diferencia de la diabetes juvenil o del tipo 1.

**Es posible una detección más precoz del cáncer de pulmón.** Una nueva investigación, aparecida en la edición de octubre del *New England Journal of Medicine*, señala que una evaluación anual usando tomografía computarizada (TC) de baja dosis permite detectar tumores pulmonares en su etapa más inicial. Cuando tras esta detección se aplica rápidamente cirugía, el índice de supervivencia a 10 años alcanza el 92 por ciento. El estudio ha consistido en evaluar a 31.567 personas asintomáticas que estaban en riesgo de cáncer de pulmón por antecedentes de tabaquismo o exposición ocupacional. La tecnología ya está disponible y en uso, aunque no está formalmente recomendada por ningún grupo de expertos ya que se esperan los resultados de varios ensayos aleatorios prospectivos de gran tamaño, actualmente en realización, antes de emitir un juicio definitivo. Por otra parte, hay que tener en cuenta que la TC es una tecnología no exenta de riesgos ya que implica exposición a radiaciones ionizantes.

**Los bomberos son un colectivo de alto riesgo de cáncer.** Investigadores de la Universidad de Cincinnati han publicado un estudio en el número de noviembre del *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, según el cual los bomberos están más expuestos a desarrollar cáncer testicular, linfoma no-Hodking, cáncer de próstata y mieloma múltiple, en comparación con la población general. Entre los cancerígenos identificados se citan el benceno, los humos diesel, cloroforno, hollín, estireno y formaldehído. El informe recopila datos sobre 110.000 bomberos, procedentes de 32 estudios publicados previamente. Los autores advierten de la necesidad de utilizar las medidas de protección no sólo en las labores de extinción sino también, y sobre todo, mientras se permanece en las zonas vecinas al fuego.

