

La prevención: ¿mercado o derecho?

No cabe duda que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales supuso la movilización de un importante volumen de recursos económicos para la mejora de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, pero no es menos cierto que, tras casi dos décadas de vigencia de esta ley, la prevención de riesgos, más allá de la mera formalidad documental, sigue siendo la asignatura pendiente en muchas empresas. Esta amnesia empresarial por la prevención tiene diferentes orígenes. Uno de ellos se inserta dentro del proceso de mercantilización al que están siendo sometidos nuestros derechos sociales y laborales. El otro, la debilidad de las estructuras de representación de los trabajadores y las trabajadoras, sobre todo, en las pequeñas y medianas empresas.

La mercantilización de la prevención es un hecho. Así, uno de los actores principales del modelo español de organización de la prevención, los servicios de prevención ajenos, cuya misión consistiría en instaurar sistemas de prevención de riesgos laborales eficaces en las empresas, sobre todo aquellas de menor tamaño, se ven abocados a actuar atendiendo a la lógica que impone el mercado, la maximización del beneficio económico. Tampoco las mutuas de accidentes de trabajo priorizan una lógica sociocívica por encima de su beneficio económico. La obtención de resultados económicos positivos cuantiosos asigüe primando por encima del objetivo de garantizar los derechos a la salud y la protección de los trabajadores y trabajadoras. Al igual que ocurre con otros derechos, como la salud o la educación, el derecho a la prevención de riesgos en los lugares de trabajo ha sufrido y está sufriendo, prácticamente desde su origen, un proceso consistente en relegar a un segundo plano la salud de los trabajadores y las trabajadoras priorizando el mero negocio económico.



Por otro lado, no menos importante, los trabajadores y trabajadoras presentan cada vez más dificultades para concretar y ejercitar sus derechos laborales en las empresas y, entre otros, el derecho a una prevención eficaz de los riesgos laborales. La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2010) señala algún dato de interés para este análisis: un 37% de los trabajadores y trabajadoras dice no tener estructura para la negociación colectiva (representación legal) y un 15% contesta que no sabe si la tiene. Estos datos empeoran si el tamaño de la empresa es menor (49% y 18% en empresas de menos de 50 trabajadores), en el sector privado (41% y el 6%) y en ciertas actividades económicas, como la construcción o la hostelería (50% y el 18%). Esta misma fuente nos muestra que solo el 50% de los trabajadores considera que la salud y seguridad en el trabajo está bien o muy bien regulada en su convenio colectivo, frente a un 37% que la considera regular o mal regulada y un 13% que contesta que no lo sabe. No cabe duda que esta valoración empeora cuando nos referimos al sector privado y a las empresas de menor tamaño, donde, por otro lado, también se concentran mayores niveles de precariedad laboral y, por lo tanto, dado el proceso de deterioro de los derechos laborales individuales y colectivos, mayor poder del empresario frente a los trabajadores y las trabajadoras.

En resumen, dadas las dificultades que presenta nuestra estructura productiva y nuestro marco normativo para establecer las estructuras de representación de los trabajadores y trabajadoras en muchas empresas, y un sistema de prevención en donde dos de sus pilares básicos, las mutuas y los servicios de prevención ajenos, se rigen más por el beneficio económico que por la instauración en las empresas de políticas preventivas eficaces, lo realmente extraño sería que el sistema de prevención resultante funcionase.



Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud

istas

porExperiencia



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

Tablón

La CSA trata de avanzar en la prohibición del amianto en Latinoamérica

Del 2 al 4 de diciembre se ha celebrado en San José de Costa Rica una reunión de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA) para fijar líneas estratégicas regionales de acción sindical en la lucha contra el amianto en Latinoamérica. A la reunión han acudido representantes de 14 centrales sindicales de una decena de países de América del Sur, Centroamérica y el Caribe, y se ha contado con la participación de delegaciones de CCOO, UGT y la CGIL italiana, que han compartido la experiencia de la prohibición del amianto en nuestros respectivos países. Este encuentro se enmarca en la estrategia de la Confederación Sindical Internacional y de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera que persigue la prohibición mundial del uso y el comercio de este agente cancerígeno.

Condenadas Renfe y Uralita por dos muertes por amianto

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de

Cataluña (TSJC) ha condenado en dos sentencias a Renfe y Uralita por su responsabilidad en la muerte de dos extrabajadores que estuvieron expuestos al amianto. En el caso de Renfe, los jueces señalan que el trabajador desarrolló un "mesotelioma pleural maligno" mientras prestaba "servicios en los talleres de la antigua Renfe", en los cuales se realizaba el "mantenimiento y la reparación" de material ferroviario "expuesto al amianto sin las adecuadas medidas de protección". En el caso de Renfe, la sala ratifica la condena del Juzgado de lo Social 4 de Barcelona, que impuso a la compañía el pago de 83.594,11 euros a la familia del empleado que había trabajado durante más de 30 años en la operadora. Esa sanción se debía a que el juez consideró demostrada la relación entre la enfermedad del trabajador, fallecido el 27 de octubre de 2010, y su exposición a las fibras de amianto. Renfe consideraba que la responsabilidad debía ser asumida por el gestor de la infraestructura ferroviaria Adif, que queda absuelta. Fuentes de Renfe aseguraron que los servicios jurídicos estudiarán el caso para decidir si recurren el fallo.

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

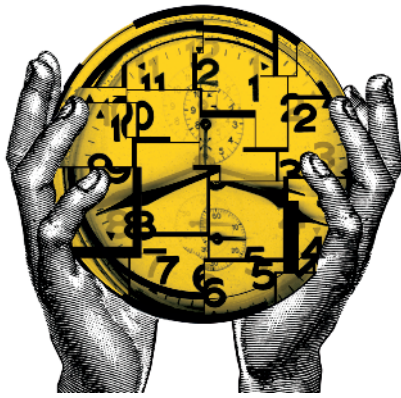
Los datos sobre accidentes de trabajo hasta septiembre de este año continúan mostrando una reducción tanto de los accidentes producidos en la jornada de trabajo como in itinere. Respecto a la mayor o menor gravedad de los mismos, se observa una caída importante en los accidentes mortales in itinere, destacando también la reducción de los accidentes graves tanto en la jornada de trabajo como in itinere. Así, han fallecido por causas laborales en accidentes de trabajo 425 personas desde enero a septiembre de este año. Esta reducción del número de accidentes de trabajo debe relativizarse dada la evolución que en este período ha tenido el volumen de empleo. Así, los últimos datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que, según los datos del tercer trimestre de 2013, el volumen de empleo asalariado se ha reducido en 485.000 personas respecto del mismo período del año anterior, lo que significa una reducción del 3,4%. Sin embargo, el número de enfermedades profesionales presenta un aumento hasta noviembre de este año del 6%. El aumento se produce en todos los segmentos analizados, excepto en la evolución de las enfermedades profesionales con baja entre los hombres. El mayor aumento se observa en el colectivo de mujeres y, sobre todo, en las enfermedades profesionales sin baja (19%). Como ya hemos señalado anteriormente, este aumento se produce en un entorno de reducción del empleo asalariado, lo cual sería indicativo de una mayor incidencia en esta variable, fruto del deterioro que están sufriendo las condiciones de trabajo.

Enero-septiembre 2013

Accidentes de trabajo con baja según fecha de recepción	Total registrado	Variación año anterior
En jornada de trabajo		
Leves	296.266	-4%
Graves	2.491	-13%
Mortales	347	-3%
Total	299.104	-4%
In itinere		
Leves	45.448	-1%
Graves	661	-16%
Mortales	78	-17%
Total	46.187	-1%
Total	345.291	-4%

Enero-noviembre 2013

Enfermedades profesionales	Total registrados	Variación año anterior
Hombres		
Con baja	3.470	-5%
Sin baja	4.916	7%
Total	8.386	2%
Mujeres		
Con baja	3.691	7%
Sin baja	3.657	19%
Total	7.348	13%
Total	15.734	6%



Sumario

n.º 63
diciembre
2013

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

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

porExperiencia Revista de salud laboral para delegadas y delegados de prevención de CCOO
www.porexperiencia.com

Dirección: Vicente López

Coordinación: Berta Chulvi

Redacción: Oscar Bayona, Jaime González, Montserrat López Bermúdez, María José López Jacob, Clara Llorens, Salvador Moncada, Purificación Morán, Claudia Narocki, María José Sevilla, Francisco Javier Torres.

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

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

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

Colabora: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales



porExperiencia

2 Tablón

4-7 Condiciones de trabajo

4 Grave accidente en la minería del carbón: ¿Cómo se está investigando?

6 Las condiciones de vida de los maestros han empeorado como consecuencia de la crisis

8 Opinión

8 ¿Qué necesita el INSS para reconocer lo evidente?

9-16 Dossier: La jornada irregular y sus efectos

10 "Ante las pretensiones de una jornada a la carta, la mejor defensa es la negociación colectiva"

Entrevista a Alberto Pastor

12 Plantillas de plastilina: todo nuestro tiempo en manos de la empresa

14 Una jornada irregular impuesta incrementa la exposición a riesgos psicosociales y perjudica la salud de trabajadores y trabajadoras

16 ¿Cómo limitar los efectos negativos de la distribución irregular de la jornada a través de la negociación colectiva?

17-19 Acción sindical

17 ¡Con tu salud, no te cortes!

18 Ergonomía en el sector químico: prevenir entre todos con instrumentos específicos

19 Reducen jornada, pero mantienen carga de trabajo

20-21 Debate

20 La salud en el trabajo, sacrificada por las políticas de austeridad europeas

22 Recursos

23 porEvidencia

24 Contraportada

Grave accidente en la minería del

PURIFICACIÓN MORÁN

El pasado 28 de octubre, en el interior del Pozo Emilio del Valle de la comarca leonesa de La Pola de Gordón, seis mineros del carbón se dejaron la vida trabajando. Se trata del accidente más importante de la minería y de la industria extractiva de este país desde hace 18 años.



De este grave accidente laboral, lo que se sabe hasta el momento es que un escape de gas grisú fue el causante de la muerte por asfixia de estos seis trabajadores. El grisú es un gas que se encuentra entre las fisuras del carbón y en la composición misma del mineral, especialmente en el tipo de carbón que se estaba extrayendo en el pozo donde ocurrió el accidente, que es hulla. Este gas está presente permanentemente en la mina, pero en porcentajes muy bajos (1-2%), que se mantienen así mediante una buena ventilación. Está compuesto en un alto porcentaje por metano y es altamente inflamable, por lo que en el trabajo en la mina hay que actuar con suma precaución para que no se produzcan puntos de ignición que pudieran provocar una deflagración. Sin embargo, en este caso la muerte se produjo por asfixia. El grisú actuó silenciosamente acabando con el oxígeno de la zona de trabajo y produciendo el fatal desenlace.

Las preguntas son más que las respuestas en estos momentos. Todo el mundo tiene sus teorías, más o menos fundadas, de por qué llegó a pasar lo que pasó. Evidentemente si el accidente ocurrió es que algo falló, y un accidente nunca suele tener una única causa, pero los compañeros delegados de CCOO del Pozo Emilio del Valle han preferido ser cautos y no aventurarse a dar informaciones, sospechas que bien podrían ser el titular de un periódico, por respeto a los fallecidos, a sus familias y a la propia investigación.

José Enrique Porto, delegado de seguridad minero del pozo en el que sucedió todo, nos dice: "Preferimos ser cautos hasta saber. Ahora todo el mundo habla de la mina, todo el mundo entiende. Hay que ser muy cautos. Una vez se sepa toda la verdad, quizá salgamos a hablar". A estas alturas las investigaciones están en sus fases iniciales.

¿Quién está investigando?

A nivel regional se ha creado una comisión de investigación en la que están técnicos de la Dirección General de Minas de Castilla y León, las asociaciones empresariales y los sindicatos. Por otro lado, CCOO ha creado su propia comisión de investigación, en la que participan ingenieros de minas expertos en seguridad minera, Manuel Suárez y Luis Santullano, y los delegados de seguridad del pozo en el que ocurrió el accidente. Los representantes de CCOO solicitaron a la empresa, a través del comité de seguridad y salud, la información necesaria para poder iniciar las investigaciones. Por otra parte, el Juzgado de Instrucción número 1 de León ha abierto una investigación para determinar las causas del accidente.

Deficiencias en las comisiones competentes

Aún sin saber las causas del accidente, se debe señalar que la Comisión Regional de Seguridad Minera de Castilla y León, órgano dedicado a la seguridad y salud en las comunidades autónomas en las que existen explotaciones mineras, llevaba sin reunirse más de dos años, cuando debería

carbón: ¿Cómo se está investigando?

hacerlo cuatro veces al año. La última reunión de la que se tiene constancia fue en julio de 2011, cuando hubo otro accidente en la minería del carbón en Fabero (en la comarca leonesa de Lacia) con un minero fallecido. "Si tenemos que esperar a tener seis fallecidos para que la comisión se reúna, pues algo estamos haciendo mal...", reprocha Jesús Magadan, responsable de minería de CCOO en la región.

El jueves 31 de octubre se reunió, también a instancias de CCOO, la Comisión Nacional de Seguridad Minera, en la que se solicitó la creación de un grupo de trabajo para analizar los datos que pudieran desprenderse de la investigación que se lleva a cabo por la Dirección General de Minas de Castilla y León. Inexplicablemente, la respuesta a esta propuesta de CCOO y UGT ha sido negativa.


Lo que se solicitó no es una investigación paralela, sino que se analicen los resultados de la investigación que se está llevando a cabo en Castilla y León, para poder ir adoptando medidas tales como la modificación o creación de nueva legislación y normas sobre el tema, tal y como se ha hecho en otros casos de accidentes graves.

La Comisión Nacional, entre cuyas facultades estaría analizar accidentes de especial gravedad, no ha dado respuesta positiva a la creación de este grupo de trabajo, aunque se ha comprometido a analizar la propuesta.

Rufino Ordóñez, responsable de Seguridad Minera de la Federación de Industria de CCOO, califica como de "falta de sensibilidad ante un suceso tan grave" el hecho de que la Dirección General de Minas del Ministerio no aceptara inmediatamente esta propuesta. Ordóñez aprecia que "se intenta descafeinar los cometidos de la propia Comisión Nacional de Seguridad Minera, entre cuyas funciones está la investigación de accidentes tan graves como el ocurrido en León".

Tanto la Comisión Regional como la Nacional de Seguridad Minera tienen como funciones, a sus niveles correspondientes, la elaboración y revisión de normas, la promoción de campañas, así como la revisión de la siniestralidad y la promoción de campañas con fines preventivos, entre otras.

Lo único cierto a día de hoy es que ese día 28 de octubre se truncaron las vidas de seis personas que fueron a su lugar de trabajo a ganarse el pan. Seis trabajadores cuyas vidas dejaron de ser anónimas justo el día que se acabaron, y que se colaron en las nuestras a través de los medios de comunicación hasta el punto de que sabemos ya el nombre de algunos de ellos y sus situaciones personales.


Normalmente, en **porExperiencia** solemos hablar de condiciones de trabajo, y en concreto de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que van directamente ligadas a las condiciones de vida, al derecho a tener una vida saludable y al derecho a no perder la vida en el tajo. En esta ocasión algo ha fallado. Esperemos que las pesquisas iniciadas den con las causas que hagan posible evitar que esta desgracia vuelva a suceder. 

Más de 35.000 accidentes con baja por cada 100.000 trabajadores en 2012

pEx

Las actividades extractivas de antracita, hulla y lignito lideran en la distancia el lamentable ranking de accidentes con baja. El informe anual del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, que elabora el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), así lo confirma.

En 2012, esta actividad registró un índice de incidencia de 35.560 accidentes con baja por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Ninguna de las 88 actividades que desglosa el INSHT (las agrupaciones a dos dígitos del Código Nacional de Actividades Económicas) registra un índice de accidentalidad tan alto. Por debajo de la extracción de antracita, hulla y lignito se sitúa la silvicultura y explotación forestal, con un índice que es menos de la mitad: 13.876 accidentes con baja por cada 100.000 trabajadores. La extracción de crudo de petróleo y gas natural registró un índice de 5.733,4 accidentes por cada 100.000 trabajadores, y la extracción de minerales metálicos un índice de 5.286,6. Otras industrias extractivas presentan un índice de 6.426,5 accidentes por cada 100.000 trabajadores.

Muy inferiores son los índices de actividades de la construcción. La construcción de edificios registra un índice de incidencia de 6.415 accidentes por cada 100.000 trabajadores, la ingeniería civil 7.209 accidentes y las actividades de construcción especializada 6.109. El índice general de accidentes con baja para todos los sectores es de 2.848,9 por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social. 

Las condiciones de vida de los maestros han

THEA NESYBA*

Un proyecto de ETUCE, el sindicato europeo de maestros, elabora una serie de recomendaciones para la labor sindical en materia de salud y seguridad en el trabajo y muestra cómo los maestros están expuestos a altos niveles de estrés derivados de su profesión.

ETUCE, la organización que representa a 132 sindicatos de educación y 11 millones de maestros y maestras en todos los países de Europa, ha demostrado que los recortes presupuestarios a la educación son un fenómeno común en la mayoría de países de la UE. A medida que se reducen los recursos, los maestros tienen mayores posibilidades de estar expuestos a estrés y a una creciente precariedad laboral. Para hacer frente a esta situación, ETUCE ha desarrollado una serie de recomendaciones prácticas en respuesta al deterioro de las condiciones de trabajo.

Este proyecto financiado por la UE ha tenido como objetivo principal fortalecer la solidaridad entre los sindicatos de maestros en Europa con el cometido de promover condiciones de trabajo seguras, en especial con respecto a la prevención de riesgos psicosociales y a la conciliación de la vida laboral y familiar en un período de crisis económica. El proyecto ha mostrado que la crisis económica tiene un impacto en la salud y la seguridad del personal de la educación y en sus condiciones de trabajo. La información obtenida se ha utilizado para desarrollar una serie de recomendaciones prácticas para promover la salud y la seguridad en tiempos de crisis. Los sindicatos de profesores y trabajadores de la educación en Europa podrán utilizar dichas recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo en el sector.

Los seis miembros del comité consultivo del proyecto, representantes de los sindicatos de maestros de España, Italia, Francia, Polonia, Suecia y Reino Unido, escogieron un método empírico para la recogida de datos cuantitativos y cualitativos basado en una encuesta *online* y una serie de entrevistas. El guión de las entrevistas y de la encuesta *online* se desarrolló en estrecha cooperación con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). Uno de los primeros resultados fue la constatación de que los recortes presupuestarios en educación son un fenómeno común en la mayoría de países europeos. La encuesta *online* midió las opiniones de los sindicalistas en cuanto a los efectos de la crisis económica en las condiciones de trabajo de los profesores utilizando un método cuantitativo.

Un total de 55 organizaciones de 33 países participaron en la investigación. Con las excepciones de Suecia y Aus-

tria, la práctica de recortes desde 2008 aparece en todas las respuestas de los países participantes, aunque dichos recortes se aplican de diferente forma en cada país. Los mecanismos más frecuentes son la congelación salarial, la falta de personal para sustituir a los trabajadores jubilados, el cierre y fusión de centros educativos, la reducción de gastos importantes y necesarios, la no renovación del personal eventual y la reducción de los apoyos para atender a estudiantes con necesidades especiales.

El freno al desarrollo profesional y una mayor precariedad entre el personal docente y no docente son los efectos más comunes de los recortes presupuestarios en las condiciones de trabajo, que también afectan a los derechos de los trabajadores en materia de protección social.


Se realizaron entrevistas telefónicas a representantes sindicales de 8 países para identificar las oportunidades y los retos para la acción sindical en respuesta a los recortes. En ellas, la acción sindical contra los recortes es vista por los representantes sindicales en un contexto más amplio de la defensa de una educación de calidad como un servicio público y un derecho fundamental de la ciudadanía. La acción sindical contra los recortes en educación se ha basado fundamentalmente en las movilizaciones. Los sindicatos de maestros respondieron a dichos recortes con medidas de presión como las manifestaciones y las huelgas. Aunque estas acciones no han logrado revertir las medidas, los entrevistados declararon que las movilizaciones limitaron el impacto de los recortes en lo que respecta al empeoramiento de las condiciones de trabajo. La acción sindical logró limitar medidas como la reducción de plantillas y el aumento de las horas lectivas. También se logró cierta estabilidad en el empleo de los trabajadores temporales, cierto equilibrio en la carga de trabajo y limitación de los recortes que afectaban las estructuras salariales y las pensiones. En el caso de Grecia, las acciones no lograron limitar el impacto de los recortes presupuestarios. En España solo ha habido resultados parciales, y en Portugal gran parte de los logros fue revertida en abril de 2013.

Los representantes sindicales entrevistados de Portugal, Reino Unido y Francia consideran que las políticas de salud y seguridad son un instrumento para detener los re-

empeorado como consecuencia de la crisis



cortes en educación. En la lucha contra los recortes, la mayoría de los sindicatos tuvo un fuerte apoyo social. Los sindicalistas destacaron el apoyo de las familias. Los representantes de España y Portugal señalaron acciones conjuntas con organizaciones y movimientos sociales.

Algunos entrevistados mencionaron la necesidad de coordinación entre los sindicatos de la UE, en particular en el sur de Europa, donde el empeoramiento de las condiciones de trabajo está directamente vinculado a las demandas de la UE para la reducción del déficit. La fase final del proyecto estuvo dedicada a convertir la información obtenida en las encuestas *online* y de las entrevistas en recomendaciones prácticas para la labor sindical en el campo de la salud laboral en el sector de la educación. Las recomendaciones se pueden consultar en la web www.edu-osh.eu. 

*Thea Nesyba es responsable de los temas de salud laboral y seguridad en ETUCE.


La necesaria actuación común

FRANCISCA VERA Y PATRIZIO PÉREZ*

FECCOO ha dedicado parte de su esfuerzo en el desarrollo de este proyecto, dada la necesidad de avanzar hacia un sistema educativo que mejore en calidad, pues como sindicato sociopolítico y de clase estamos convencidos que solo avanzando en educación podremos superar esta crisis virulenta que está atacando nuestro Estado de bienestar y condenando el futuro de la población, especialmente de las clases sociales con menos recursos económicos. Y avanzar en calidad requiere que los trabajadores de los centros educativos dispongan de adecuadas condiciones laborales, incluida su propia salud.

La apuesta por unas adecuadas condiciones laborales de los trabajadores de los centros educativos es fundamental para FECCOO, unas mejoras que permitan una mayor profesionalización de la labor docente y educativa y que posibiliten atender a la diversidad, un mayor éxito escolar y un menor abandono educativo de la población. Los recortes y la política de austeridad están perjudicando este objetivo al empeorar, entre otras cuestiones, las condiciones de salud de los trabajadores de los centros educativos.

Este proyecto nos permite hacer un frente común contra las actuales decisiones que se están tomando respecto a la educación y al sistema educativo desde los distintos gobiernos, auspiciados por el planteamiento europeo común de recortes en educación y con ello en la salud de sus trabajadores. Y, como esta política es común, común debe ser igualmente nuestra actuación.

El proyecto elabora conclusiones, a modo de recomendaciones, a todos los niveles, locales, nacionales y europeos, que serán presentados a la comisaria europea de Educación para que sean valorados como elementos básicos para la elaboración de las estrategias que en materia educativa definen las propias instituciones europeas. Estas recomendaciones serán traducidas a distintos idiomas, incluido el español, de modo que puedan distribuirse entre los distintos centros educativos de los países europeos y presentadas igualmente a los distintos gobiernos. 

*Francisca Vera es responsable de la Secretaría de Internacional FECCOO y Patrizio Pérez es representante FECCOO en el grupo coordinador del proyecto.

¿Qué necesita el INSS para reconocer lo evidente?

BENITO CARRERA*

No es un secreto para nadie que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) está poniendo cada vez más trabas para conceder incapacidades, ya sean temporales o permanentes, pero nos negamos a aceptar esta situación. No se trata solo de una conculcación flagrante de los derechos de los trabajadores, hay casos terribles en los que el INSS agrava con su actuación el enorme sufrimiento de las personas enfermas y sus familias.

Un caso especialmente sangrante es el de nuestra compañera, la maestra de educación infantil Míriam, que con 40 años inicia un proceso de deterioro neuronal y recibe el diagnóstico probable de la enfermedad de Creutzfeldt-Jakob (ECJ), popularmente conocida como el mal de las "vacas locas". La ECJ se manifiesta como una encefalopatía mioclónica subaguda que supone un deterioro progresivo de la función neurológica hasta alcanzar un estado intenso de deterioro psicomotor. La duración media de la enfermedad es de cinco meses y al año de inicio han fallecido el 80% de los pacientes. El diagnóstico definitivo de la enfermedad solo es posible cuando el paciente muere y se le practica la autopsia.

Con este dictamen médico, cuando ya iba en silla de ruedas y no tenía capacidad ni para hablar ni para comer, teniendo que alimentarse con jeringuilla, el INSS le denegó la jubilación por incapacidad permanente a Míriam. Lo más impresionante es que se la deniega afirmando que "no estaba afectada por un proceso patológico que la imposibilitase totalmente para el desempeño de las funciones". Esta manifestación increíble del INSS se produce el 20 de diciembre de 2012, a pesar de que el equipo de valoración del INSS tiene en sus manos, en ese momento, un documento fechado diez días antes y firmado por los facultativos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales que dictaminan que Míriam padece un grado de discapacidad del 75% y que necesitaba del concurso de una tercera persona para poder desenvolverse. Apenas dos meses después, el 13 de febrero de este año, falleció Míriam. El dolor y la indignación es tal que CCOO va a continuar sus acciones y ha demandado por prevaricación al equipo médico que evaluó a Míriam en el INSS porque, al afirmar que Míriam "no estaba afectada por un proceso patológico que la imposibilitase totalmente para el desempeño



de las funciones", dictó a sabiendas una resolución injusta incurriendo en un grave incumplimiento de sus deberes como servicio público.

Lamentablemente, el caso de Míriam no es un caso aislado. Hay bastantes más. Recientemente hemos tenido conocimiento de un trabajador del sector de vitrificado al que la propia mutua MAZ le reconoció secuelas invalidantes para el trabajo y al que el INSS le negó la incapacidad el pasado 3 de abril. El caso de Susana es también sangrante. A pesar de que le concedieron la invalidez absoluta en marzo de 2011 porque se le declaró un cáncer o linfoma no Hodgkin tras una baja de 18 meses, y pese a estar pendiente de un autotrasplante, el INSS le da el alta. Tras varios recursos consigue que le prolonguen la baja seis meses y después vuelven a darle el alta. Al ser interina acaba perdiendo el empleo y encima con derecho solo al subsidio. Y, por si esto fuera poco, el 1 de abril el INSS dictamina que es apta para el trabajo, pese a que sus médicos insisten en que no está en condiciones.

A Gemma, técnico químico que trabaja en una depuradora desde 1992, le diagnostican epicondilitis en 2008, enfermedad popularmente conocida como codo de tenista. Tras pasar por varias operaciones, que no han solucionado su problema, y un engorroso proceso de altas y bajas, el INSS le ha desestimado la declaración de contingencia como enfermedad profesional. En el sector del papel, aunque a más del 35% de los trabajadores se les detecta hipoacusia o pérdida de capacidad auditiva a medida que van acumulando años en la empresa, el INSS se está negando sistemáticamente a reconocerlo como enfermedad profesional. **W**

*Benito Carrera es secretario de Salud Laboral de CCOO Aragón.

Dossier:

La jornada irregular y sus efectos



Los humanos somos tiempo

VICENTE LÓPEZ

En la actual situación de crisis parece que todo está permitido. La última reforma laboral ha dado un paso más contra uno de los derechos básicos de los trabajadores y las trabajadoras: conocer cuál va a ser su jornada de trabajo con tiempo suficiente para poder organizar el resto de sus vidas.

Con esta reforma, el empresario puede distribuir irregularmente, sin contar con el acuerdo de los trabajadores, un 10% de la jornada. Con ello, el empresario evita contratar a gente para los momentos de mayor demanda o para cubrir periodos festivos o vacacionales. Es decir, se permite al empresario ahorrar costes, se le incentiva a crear menos empleo y todo ello a costa de desorganizar la vida personal y familiar de los trabajadores y las trabajadoras.

Si desaparece el concepto de una distribución de la jornada pactada anualmente, se estrechará de tal forma nuestro control sobre el tiempo que nuestra vida social será prácticamente imposible. Los seres humanos necesitamos controlar nuestro tiempo de vida. Un tiempo de trabajo que no puede ser un recurso continuo, como un combustible del que las empresas puedan disponer a demanda. Un tiempo que no es solo nuestro, es también de nuestros hijos e hijas, de nuestros mayores, de nuestras parejas, de nuestro barrio, de nuestras amigas y amigos, de nuestro equipo de fútbol. Es más, tener tiempo para compartir con los demás es básico para el desarrollo de una sociedad democrática. Sin tiempo no hay participación, no hay actividad política. Somos seres sociales y el nuestro es un tiempo social. Una jornada a la carta, decidida unilateralmente por el empresario, acaba con la concepción social del tiempo y supone por lo tanto un ataque a una de las características esenciales de los seres humanos.

Hoy ya nos encontramos con compañeras que trabajan en supermercados o son personal de tierra de una compañía aérea que si tienen con tres meses de antelación su distribución diaria y semanal de la jornada, se consideran trabajadores con suerte. Esta batalla no la podemos perder, porque enfermaremos nosotros y enfermará nuestra sociedad. En todos los estudios que relacionan los riesgos psicosociales con enfermedades cardiovasculares, intestinales o musculoesqueléticas, hay un factor que se muestra decisivo: la falta de control de los trabajadores sobre su trabajo. No conocer nuestro tiempo de trabajo con suficiente antelación es una expresión radical de esta falta de control. No podemos permitirlo. **W**

Alberto Pastor: “Ante las pretensiones de una la negociación colectiva”

BERTA CHULVI

La última reforma laboral ha supuesto un golpe para la negociación colectiva sectorial, por lo que tener bien regulada la jornada en un convenio de empresa es la única salida ante las prácticas empresariales abusivas. Así lo explica en esta entrevista Alberto Pastor, profesor de Derecho del Trabajo en la Universitat Autònoma de Barcelona.

¿Qué ha cambiado en las empresas en cuanto a la distribución irregular de la jornada?

La última reforma laboral incrementa la capacidad que tiene el empresario para tomar de forma unilateral decisiones sobre la organización del tiempo de trabajo. En primer lugar, modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores introduciendo la capacidad de la empresa de distribuir irregularmente, sin acuerdo con los trabajadores, hasta un 10% de la jornada anual. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos y el trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación del trabajo resultante de la modificación de la jornada. Con anterioridad a 2012, el empresario no podía hacer estas modificaciones sin contar con el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores. A la vez, a través de la modificación del artículo 37.5, se limita enormemente el derecho de trabajadoras y trabajadores con reducción de jornada a concretar la jornada en función de sus necesidades: ya no cabe acumular la reducción en un día a la semana, solo cabe la reducción diaria.

Lo que nos estamos encontrando es que las empresas aspiran a distribuir de forma irregular más de un 10% de la jornada, y de hecho algunas lo consiguen.

Pues esto, con la actual normativa en la mano, no es posible sin un acuerdo con los trabajadores, ya sea a través de los convenios colectivos de sector o de empresa o de acuerdos de empresa. De ahí que la negociación colectiva siga siendo clave. Los trabajadores se la juegan y mucho cuándo eligen a sus representantes sindicales en la empresa y cuando negocian un convenio de empresa, porque el convenio sectorial ya no es una garantía definitiva. La negociación que se está desarrollando en determinados ámbitos parece atender exclusivamente a intereses de determinados grupos empresariales. La ampliación de horarios comerciales o la flexibilización del uso del factor trabajo no puede olvidar que la ordenación de la jornada de trabajo es un elemento fundamental para la tutela de la seguridad y la salud de los trabajadores y el bienestar y sostenibilidad de nuestra sociedad.

¿Es posible que un convenio establezca que la empresa comunica la jornada cada mes?

Estamos viendo cosas así en convenios de empresas de distribución, por ejemplo en relación con cajeras, pero eso es

muy cuestionable y habría que impugnar esos convenios. Creo que se ha de actuar, incluso ante los tribunales, para conseguir una jornada de trabajo que, siendo funcional a los intereses empresariales, no ampare una discrecionalidad incompatible con derechos básicos y fundamentales y no todo está perdido. El Estatuto dice que el empresario podrá pactar con los trabajadores una jornada irregular, pero ha de pactar una jornada. De hecho, el Estatuto recoge literalmente en el artículo 34.8 que “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos en los que se establezcan en la negociación colectiva, o en el acuerdo que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”. Es decir, que ha de existir “una jornada” y una “jornada a la carta” que se modifica cada mes altera todo el sistema legal y es contraria a la idea de jornada que tiene el Estatuto.

Y ¿qué puede hacer el empresario a través del nuevo artículo 41?

A través del artículo 41, se le reconoce al empresario la capacidad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, incluso las sustanciales, entre las que se encuentra la cantidad y ordenación de la jornada, que estén reguladas en un contrato de trabajo o en un convenio que haya sido pactado, por ejemplo, por sindicatos sin representatividad suficiente. Pero, y esto es muy importante, no puede modificar unilateralmente las condiciones pactadas en un convenio colectivo estatutario. Como la ley da prioridad al convenio de empresa sobre el convenio de sector, hoy por hoy, donde los trabajadores se están jugando el todo por el todo es en los convenios de empresa, con las dificultades que eso tiene para los trabajadores. La clave va a estar en tener un buen convenio, pues si lo que se quiere modificar (la jornada, por ejemplo) no está en el convenio, aunque esté en contrato, el empresario lo puede hacer vía el artículo 41, de manera unilateral, y en el mejor de los casos abriendo un periodo de consultas de 15 días.

¿La empresa puede reducir la jornada aplicando estos artículos?

No. Con el actual marco normativo, si se trata de pasar de un contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial, el artículo 12 del Estatuto exige que esté de acuerdo el trabajador. De hecho, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, por ejemplo, ya ha anulado supuestos de reducción de la jornada practicada por el artículo

jornada a la carta, la mejor defensa es



41, porque considera que el artículo 12 continúa exigiendo el acuerdo del trabajador para una reducción de jornada.

¿Y qué ocurre cuando la empresa quiere modificar una condición de trabajo pactada en un convenio estatutario?


Si lo que se quiere modificar está en un convenio estatutario, el empresario ha de utilizar el artículo 82, que exige negociar con los trabajadores dicha modificación. Por ejemplo, cuando la empresa, que no tiene convenio colectivo propio, quiere dejar de aplicar un convenio sectorial utilizará el artículo 82. Son los famosos acuerdos de inaplicación o de descuelgue, que ya existían antes de esta reforma, pero que ahora salen reforzados por haberse ampliado las materias –entre las que está la jornada y su ordenación–, por facilitar mucho al empresario la justificación de las causas y por asegurar su establecimiento, incluso en defecto de pacto. Hasta ahora, para descolgarse del convenio sectorial era necesario el acuerdo con los trabajadores; ahora, si no hay acuerdo, la empresa puede hacer distintas cosas, algunas respetuosas con la autonomía de la negociación colectiva y otras más cuestionables desde esa misma perspectiva. Por ejemplo, uno de los mecanismos que ha previsto la reforma si no hay acuerdo es acudir a un órgano tripartito

que es la Comisión Nacional de Convenios Colectivos, o los equivalentes autonómicos, donde están representados la patronal, la Administración y los sindicatos. De esta forma, ante una previsible falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, quien acabará decidiendo será la Administración. De hecho, en el primer semestre de 2013, la actuación de esta comisión ha duplicado el número de inaplicaciones de todo 2012, según los propios datos del gobierno.

Pero donde, a mi juicio, mayores problemas se plantean para la defensa y organización colectiva de los trabajadores es en el ámbito de las empresas sin representación legal de los trabajadores. La reforma permite que la modificación de las condiciones de trabajo, vía 41, o la inaplicación del convenio aplicable, vía 82.3, se consulte y negocie con una comisión de tres trabajadores. Los miembros de esta comisión carecen de las garantías que tienen los auténticos representantes de los trabajadores y pueden, en determinados casos, tener una posición negociadora muy débil. La ley permite, no obstante, que los trabajadores opten por nombrar a una comisión integrada por representantes de los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. Los sindicatos, en la medida de sus posibilidades, han de tener una actitud proactiva en este terreno.

Los trabajadores se la juegan y mucho cuando eligen a sus representantes sindicales en la empresa y cuando negocian un convenio de empresa, porque el convenio sectorial ya no es una garantía definitiva

En este marco, ¿qué valor tiene el convenio?

Creo que aquellas empresas que pretendan aprovechar la reforma para imponer una gestión de la organización del trabajo unilateral y de espaldas a las necesidades de los trabajadores se estarán equivocando. En tiempos de inseguridades, y la inseguridad jurídica que existe como consecuencia de unas reformas laborales incesantes es una de ellas, el acuerdo se debe de valorar más que nunca. La reforma está generando mucha incertidumbre y su aplicación por los jueces está generando no pocas nulidades en materia de despidos colectivos y en otros ámbitos. El acuerdo con los trabajadores vía convenios colectivos sectoriales o de empresa reduce la inseguridad con la que actúa la empresa, le puede evitar costosas sorpresas desagradables y dota de legitimidad a la regulación realizada. Desde la perspectiva de los trabajadores, y más que nunca en materia de ordenación del tiempo de trabajo, es necesaria la interlocución de sindicatos fuertes que cuenten con apoyo experto de sus asesores. 

Plantillas de plastilina: todo nuestro tiempo

BERTA CHULVI

La última reforma laboral ha consagrado la máxima que hace tiempo que interiorizaron los dirigentes empresariales: si todos los demás factores de producción son fijos, juguemos con el tiempo de la plantilla para abaratar costes y maximizar beneficios. El texto legal todavía no ha sancionado la disponibilidad total, aunque sí lo hacen algunos convenios sectoriales, como el de grandes almacenes, con colectivos específicos como las cajeras, o el del sector de vigilancia.

La distribución irregular de la jornada no es nueva, en algunos sectores como la industria química hace tiempo que se contempla y forma parte de las negociaciones que se plasman en el convenio colectivo del sector. Lo explica Jorge Moraleda, responsable de Acción Sindical y Política Industrial de FITEQA-Catalunya: "En el convenio de químicas, hace tiempo que las empresas pueden distribuir 100 horas de forma irregular, pero con contraprestaciones en materia de mantenimiento y calidad del empleo, compensaciones en mayor descanso, limitaciones causales y de preaviso. Además, pactamos que los trabajadores deciden el momento de realizar el descanso, de forma que la flexibilidad sea también una baza en manos de los trabajadores". De momento, en este sector la reforma laboral no ha supuesto cambios y en la negociación colectiva los acuerdos sobre jornada se han renovado este año porque las empresas valoran más las soluciones negociadas que las impuestas.

La situación es totalmente distinta en el sector servicios, muy especialmente en el ámbito de comercio. Son empresas que históricamente han dificultado mucho la acción sindical, fomentando la aparición de sindicatos amarillos, que en su actuación proempresarial solo tenían de límite el Estatuto de los Trabajadores. En hipermercados y grandes almacenes los efectos de esta distribución irregular de la jornada sí se están notando con dureza. "Nos estamos encontrando con una pérdida de derechos masiva y una desvalorización del trabajo. Quienes antes trabajaban de lunes a viernes ahora lo hacen de lunes a domingo, y han dejado de cobrar las horas extras y los complementos en días festivos", explica Alberto Sánchez, secretario de Salud Laboral de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO.

El caso de Alcampo en la Comunidad de Madrid es paradigmático. Lo explica la responsable de la sección sindical de Madrid, Rosa Galbarro: "Acogiéndose al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa decidió que todos los trabajadores pasaran a trabajar de lunes a domingo. CCOO de Madrid lo denunció ante los tribunales y estos fallaron a nuestro favor, argumentando que se trataba de una aplicación abusiva de la reforma laboral, puesto que no había causas económicas que justificaran que los trabajadores que tenían en sus contratos jornadas de lunes a viernes pasaran a trabajar de lunes a domingo".

¿Pero qué ha hecho ahora Alcampo y el resto de empresas del sector a nivel nacional? Lo explica Rolando Cano, responsable de la sección sindical de Alcampo en toda España: "El logro en el Tribunal Superior de Madrid ha durado poco porque ahora han negociado un nuevo convenio sectorial para grandes almacenes e hipermercados para poder aplicar el artículo 41. Aduciendo como motivo 'repartir equitativamente la carga de trabajo' consiguen que la prestación del trabajo cualquier día de la semana sea exigible a todos los trabajadores independientemente de que tuvieran o no compromiso personal de trabajo todos los días". El trabajo en domingos no es compensado económicamente. Con esta nueva regulación de la jornada, Rolando Cano estima que los trabajadores con contrato fijos a tiempo completo habrán perdido una media del 7% de su salario. Una pérdida mucho mayor la padecen los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

CCOO ha impugnado el convenio de grandes almacenes e hipermercados, pero como está firmado por FETICO, el sindicato mayoritario en el sector, el juez ha estimado algunas cuestiones planteadas por CCOO, pero ha desestimado la reclamación sobre distribución irregular de la jornada a pesar de que discrimina claramente a las cajeras. El convenio legitima a la empresa –si consigue el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores– a excluir a las cajeras de los cuadros horarios laborales anuales, condenándolas a conocer su jornada diez días antes del inicio de cada mes. Estas son las condiciones en las que trabaja este colectivo. Según explica Rosa Galbarro: "En los centros en los que CCOO tiene representación se está consiguiendo que se faciliten los horarios con un mes de antelación, pero donde solo está FETICO, los avisan con 15 días. La propia empresa les llama horarios a la carta y lo cierto es que las trabajadoras con hijos o tienen a alguien que los cuide o se vuelven locas".

El testimonio de una dependienta de comercio no puede ser más claro: "Aquí las trabajadoras a tiempo parcial, las de 22 horas, trabajamos tres días a 4 horas y dos días a 5 horas, con turnos de mañana o tarde entre las 7:00 h y las 22:00, de lunes a domingo; aunque en realidad trabajamos según *plannings*. Es decir, según los cuadrantes horarios que nos cuelgan en las tiendas. Normalmente, y esto es lo gordo, el *planning* lo cuelgan algún día de la última

en manos de la empresa



semana de cada mes, para el mes siguiente y encima te lo cambian, así que es imposible organizarte la vida”.

La inseguridad no afecta solo al manejo del tiempo, sino que las cajas no saben tampoco lo que van a cobrar cada mes hasta que les llega el horario: “Tú tienes garantizadas 60 horas que son 400 euros al mes, pero puedes hacer el doble, es decir, que un mes puedes cobrar 400 y otro 800, pero no lo sabes hasta 15 días antes”, explica Rosa Galbarro. La reforma laboral en cuanto a la distribución irregular de la jornada ha provocado todavía situaciones más injustas: “Como la empresa puede actuar unilateralmente, se han agudizado las diferencias entre los trabajadores y trabajadoras, a quien protesta o pide explicaciones le caen más domingos”, denuncia Ronaldo Cano.

En el sector de limpiezas de edificios y locales, la posibilidad de distribución irregular de la jornada se está utilizando sobre todo como amenaza para conseguir reducciones voluntarias de jornada. Lo explica Julio Basilio, secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios Privados de CCOO de Madrid: “A empresas como las nuestras una distribución irregular de la jornada les trae bastantes quebraderos de cabeza, pero la utilizan como un arma contra los derechos de los trabajadores. Te amenazan con pasar a toda la plantilla de lunes a domingo para conseguir que la gente se reduzca la jornada”.

Para los trabajadores del sector de vigilancia, que llevan años luchando para intentar que sus empresas entren en razón, esta legitimación de la jornada irregular es un jarro de agua fría. “En muchas empresas del sector de vigi-

lancia nos informan de los cuadrantes horarios del mes dos días antes e incluso los cambian sobre la marcha. Es un ‘ajuste’ horario permanente que tiene consecuencias nefastas para los trabajadores. Estamos habituados a ver cómo las vidas personales de los compañeros entran en crisis porque no es posible conciliar ni las obligaciones familiares ni las relaciones afectivas”, explica José Caballero, responsable de Salud Laboral de la Federación de Servicios Privados de CCOO. La situación está tan extendida que en el convenio colectivo ha sido un logro conseguir que la patronal aceptase que al menos un 30% de la jornada se cumpliera según lo previsto en los cuadrantes anuales. Sin embargo, las empresas no cumplen ni el compromiso establecido en el convenio.

En el sector de gestión de residuos, el caso de una empresa de cubas desatascadoras muestra claramente cómo se utiliza la distribución irregular de jornada para depreciar el valor del trabajo. Lo explica Juan Carlos del Moral, responsable del área de Medio Ambiente e Inspección de Trabajo de la Federación de Servicios Privados de Catalunya: “La empresa que está en concurso de acreedores ha planteado a la plantilla que el 10% de la jornada se va a distribuir en guardias de retén y guardias de disponibilidad los fines de semana o entre semana a partir de las 9 de la noche. Con ello se ahorra el coste de pagar esos horarios asociales, pero lo más llamativo es el concepto de guardia de disponibilidad: tú has de estar en tu casa disponible pero solo te computan las horas de servicio, es decir, has estado toda la noche disponible, pero si el servicio para el que te han llamado ha durado solo dos horas, solo has trabajado dos horas y solo cobrarás dos”.

Una jornada irregular impuesta incrementa la salud de trabajadores y trabajadoras

CLARA LLORENS Y SALVADOR MONCADA

La exposición laboral a riesgos psicosociales es una de las causas más importantes de problemas de salud tan frecuentes como las enfermedades cardiovasculares, algunos trastornos de la salud mental y los músculo-esqueléticos, y también es una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud. Con la última reforma laboral, que impone un 10% de jornada irregular a todos los trabajadores y trabajadoras, el gobierno va justo en la dirección de aumentar esta problemática.

La última reforma laboral realizada por el Partido Popular en materia de regulación de la jornada niega el significado social del tiempo. Esta reforma trata el tiempo como si fuera una magnitud homogénea, como si las 11 de un miércoles fueran iguales que las 11 de un domingo. Pero las horas no son intercambiables, porque el uso del tiempo no es individual, ni dentro ni fuera de la empresa. Cualquier cambio en la jornada laboral va a tener importantes efectos en las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras porque distorsiona su vida social fuera de la empresa.

Con este cambio, el legislador niega la existencia de tareas de cuidado de personas y del mantenimiento del hogar-familia, pues elude una de sus principales características: el hecho de ser tareas con exigencias temporales estrictas. Sin regularidad, sin control y sin respetar los tiempos que socialmente están asignados a otras actividades, la jornada laboral irregular lleva a exposiciones nocivas para la salud y provocará un incremento de las enfermedades.

Falta de control y doble presencia

Si no hay pacto o convenio que lo regule, un total de 182 horas, si atendemos a la jornada anual máxima que establece el Estatuto de los Trabajadores, pueden ser modificadas, es decir, se pueden pasar de un día a otro, de una semana a otra, de un mes a otro, etc. Y estas modificaciones se realizarán como el empresario decida: en grupos de 2 horas, de 6 horas, de 1 hora, de 8 horas, en un día laborable o en un no laborable o en un festivo, etc. Es decir, se ha eliminado la voluntariedad como derecho de la persona ante los cambios de ordenación de la jornada. Ahora el empresario no propone sino que exige al trabajador, quien ha de estar disponible para la actividad mercantil. Así, la población asalariada a la que se le aplique la reforma laboral tal cual perderá el control de la jornada, lo que aumentará las probabilidades de sufrir exposiciones desfavorables para la salud derivadas del deterioro de la influencia en el trabajo.

Los cambios unilaterales en la ordenación de la jornada dificultan especialmente la realización y el reparto equitativo entre hombres y mujeres del trabajo doméstico-familiar, ya que este trabajo y en especial las tareas de cuidado cotidiano de las personas tienen, como todos sabemos, delimitaciones temporales estrictas: por ejemplo, el centro de día cierra sus puertas a la misma hora cada día y los niños tienen que cenar todos los días, en todo caso

ni las necesidades de las personas mayores, ni de los niños siguen la cadencia de las exigencias de distribución irregular de jornada. Así, los cambios en la jornada laboral, con un preaviso de 5 días de antelación, aumentan las exigencias simultáneas de ambos ámbitos. Y ello afecta especialmente a las mujeres, que siguen siendo aún el grupo de población que en mayor medida se encarga del trabajo doméstico-familiar. De aplicarse la reforma laboral, se producirá un incremento de la doble presencia.

Asimismo, la distribución irregular de jornada reduce las posibilidades de realizar actividades cívicas y de ocio de forma grupal. Los cambios de jornada sin regularidad imposibilitan realizar aquellas actividades que tienen una cadencia, que se realizan siempre los mismos días y a las mismas horas (reuniones de cualquier tipo de asociación, cursos presenciales...). Actividades que son una fuente de relación social y que la Organización Mundial de la Salud reconoce como una fuente imprescindible de salud mental.

Menor reconocimiento e inseguridad

Los cambios unilaterales en la ordenación de la jornada dejan de tener un sobrecoste para el empresario porque forman parte de la jornada ordinaria, de lo exigible por ley (o, mejor expresado, por el robo de nuestros derechos). Estos cambios no se compensan ni en tiempo ni en dinero, independientemente del coste material y emocional que tenga para trabajadores y trabajadoras dejar de realizar el trabajo doméstico-familiar, imprescindible y fundamental para el bienestar de la vida cotidiana y la sostenibilidad humana. Ello supone una merma en la valoración y reconocimiento del trabajo que constituye una exposición insana.

Asimismo, si la asignación de los cambios de jornada no se basa en un procedimiento que evite que siempre recaiga en los mismos colectivos de trabajadores, puede suponer un trato injusto, falta de justicia en el trabajo, que también se ha relacionado consistentemente con un peor estado de salud.

Los cambios en la jornada laboral van a tener importantes efectos en las condiciones de vida de las personas porque distorsiona su vida fuera de la empresa

exposición a riesgos psicosociales y perjudica la

Finalmente, los preavisos cortos, y por ello con importantes efectos en los otros ámbitos de la vida del trabajador, podrían aumentar la exposición a inseguridad (entendida como preocupación en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales, como es la jornada).


Si no lo cambiamos, vamos a enfermar más

La evidencia científica muestra que la pérdida de control sobre la jornada de trabajo mediante la introducción de mayores niveles de discrecionalidad empresarial y la pérdida de control sobre los tiempos de trabajo de trabajadoras y trabajadores contribuyen notablemente a la aparición de exposiciones psicosociales desfavorables o al empeoramiento de las ya existentes. Las trabajadoras y trabajadores sometidos a estas condiciones de trabajo están condenados a enfermar más.

Por ejemplo, sabemos que la combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo (o sea, baja influencia o autonomía, pocas posibilidades de desarrollar habilidades, bajo control sobre los tiempos de trabajo, poco sentido del trabajo...)

o con unas escasas compensaciones (en términos de inseguridad sobre el empleo, falta de reconocimiento, trato injusto...) provoca que se duplique el riesgo de muerte

por enfermedades cardiovasculares, enfermedades que constituyen la principal causa de muerte en nuestro país. Las mismas situaciones se han relacionado también con múltiples problemas de salud, entre los que destacan algunos trastornos de la salud mental (como el desarrollo de sintomatología depresiva) y músculo-esqueléticos (como el dolor de espalda, una de las principales causas de absentismo). En su conjunto, los problemas de salud relacionados con exposiciones a riesgos psicosociales en el trabajo constituyen una de las principales causas de absentismo laboral por motivos de salud; problemas de salud y absentismo laboral a los que contribuyen también de manera específica las distorsiones que la distribución irregular de jornada produce en los tiempos de recuperación que los humanos necesitamos después de realizar los esfuerzos (tanto físicos como psicológicos) que conlleva el trabajo.

En la misma línea, una reciente revisión sistemática de 53 investigaciones publicadas concluía que los sistemas de flexibilización de la jornada laboral que se basan en el aumento del control de los trabajadores y las trabajadoras sobre el tiempo de trabajo tienen efectos beneficiosos sobre las condiciones de trabajo, la conciliación del trabajo laboral y el doméstico-familiar, las exposiciones psicosociales y la salud, a la vez que disminuyen el absentismo y mejoran la productividad. Estos sistemas se basan en proporcionar autonomía y mayores márgenes de decisión sobre la hora de entrada y salida, la realización de las pausas, las vacaciones y los días libres, y sobre la distribución semanal de los días de trabajo y el alargamiento de jornada. Sin embargo, la reforma del gobierno va en la dirección absurda e injustamente contraria. 


La asignación de los cambios de jornada puede suponer un trato injusto

¿Cómo limitar los efectos negativos de la distribución irregular de la jornada a través de la negociación colectiva?

CLARA LLORENS Y NEUS MORENO*

A pesar de las dificultades, tenemos que negociar a nivel de empresa sobre distribución irregular de jornada para limitar sus efectos negativos en la salud, en las condiciones de trabajo y de vida. La experiencia sindical de CCOO nos permite proponer ocho criterios para una plataforma:

1. Establecer un preaviso más amplio que el establecido por la reforma en la ley (cuanto más amplio mejor) y que, como indica la ley, concrete la distribución horaria diaria y semanal del cambio de jornada.
2. Establecer un procedimiento de asignación de los cambios en la jornada de manera rotativa y justa. Una opción es incluir a toda la plantilla en la rotación de los cambios de jornada, otra opción es incluir solo a voluntarios (aunque esta segunda opción puede ser ficticia si hay colectivos cuyas condiciones contractuales son muy precarias y son vulnerables). En todo caso, permitir la permuta entre los trabajadores. Por otra parte, se trataría de excluir de la asignación a ciertos colectivos: a trabajadoras con jornada reducida por derechos de conciliación, embarazo y lactancia, y situaciones de violencia contra las mujeres, a trabajadores con limitaciones de jornada relacionadas con la seguridad y la salud, a trabajadores a turnos y/o trabajo nocturno, trabajadores con contrato tiempo a parcial o con derechos por formación reglada.
3. Establecer cómo el empresario podrá aplicar las modificaciones de jornada: si se producirá vía un alargamiento de jornada en los días laborables o si se producirá en días no laborales, festivos o no.
4. Establecer el control por parte del trabajador de la decisión sobre la recuperación de las modificaciones de jornada: si el empresario ha obligado a trabajar de más, que el trabajador pueda decidir cuándo trabaja de menos; si el trabajador es obligado a trabajar de menos para que luego trabaje de más cuándo lo exija el empresario, que el trabajador pueda decidir cuando hace la reducción. Establecer, además, el mismo preaviso para el trabajador que para el empresario. Sería importante determinar que las recuperaciones sean bien por horas, bien por jornadas completas, según elija la persona trabajadora.
5. Establecer una compensación (sobrecoste) de la modificación de la jornada, sobre todo cuando supone aumentar la jornada asocial (cuando el trabajo de más se hace en sábados y festivos, implica prolongar la jornada más de 9 horas/día, implica trabajar en horas asociales...) y cuando el preaviso es corto. La compensación puede ser que cada hora de cambio trabajada en distribución irregular en estos supuestos valga una hora y media. Otras compensaciones a la distribución irregular que reducirían los efectos negativos podrían ser aumentar la autonomía en la gestión del tiempo en ordenación regular: la flexibilidad horaria de entrada y salida, en módulos diarios, semanales o mensuales, adaptados a las necesidades de las personas trabajadoras; la potenciación de las jornadas continuadas; establecer más días y sobre todo horas de asuntos propios, permitir el teletrabajo, etc.
6. Establecer un número máximo de horas de distribución irregular por trabajador en un año, por debajo del establecido por la reforma en ley.
7. Establecer las causas por las que la empresa puede hacer uso de la distribución irregular de jornada.
8. Exigir que la representación legal de los trabajadores pueda realizar el seguimiento: comunicación temporalizada a la RLT a la vez que a la persona afectada; información cada 3 meses de las horas realizadas de más y de menos por cada trabajador; información anual de las horas. Analizar conjuntamente la aplicación del acuerdo y evolución de las horas extras una vez al año.

* Esta propuesta ha sido elaborada a partir de una plataforma trabajada entre FITEQA-CCOO e ISTAS y actualizada con el trabajo conjunto de las asesoras y asesores de CCOO asistentes a un seminario de organización del trabajo y salud: Guadalupe Castán, Iván Borges, Jorge Tejada, Judith Hortet, Lucía Potenciano, Maru Mateo, Montse Haro, Nuria García, Rosa Andrés, Sonia Bonal, Soraya Déniz, Susana Martínez, Neus Moreno y Clara Llorens. 

¡Con tu salud, no te cortes!

IRENE ÁLVAREZ BONILLA*

Con este lema, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) ha lanzado una campaña informativa y de notificación para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes, una vez que se ha conseguido, con un duro esfuerzo, la transposición de una directiva europea aprobada en este sentido hace ya más de cuatro años.

Las heridas causadas por agujas y otros instrumentos punzantes y cortantes representan uno de los riesgos comunes más graves para el personal sanitario en Europa, además de suponer un elevado coste a los sistemas sanitarios y a la sociedad en general. Cada año se producen en la Unión Europea un millón de heridas causadas por pinchazos de jeringuillas que pueden provocar la transmisión de más de 20 virus potencialmente mortales, entre otros, el de la hepatitis B, la hepatitis C y el VIH/sida, por lo que constituyen un problema serio para los trabajadores y las trabajadoras del sector sanitario y para la salud pública.

Por este motivo, la Asociación Europea de Empleadores en el Sector Hospitalario y Sanitario (HOSPEEM) y la Federación Europea de Sindicatos de los Servicios Públicos (EPSU), de la que forma parte la FSS de CCOO, en su calidad de interlocutores sociales, firmaron el 17 de julio de 2009 un Acuerdo Marco para la Prevención de las Lesiones causadas por Instrumentos Cortantes y Punzantes en el Sector Hospitalario y Sanitario. El 10 de mayo de 2010, el Consejo Europeo aprobó dicha directiva que supuso una importante contribución para la protección y la seguridad de los trabajadores activos en el sector de la salud. Hasta el pasado verano, distintos gobiernos del Estado español, a pesar de la insistencia de las organizaciones sociales, habían eludido su obligación de transponer dicha directiva. Finalmente, el pasado 31 de julio de 2013, el *Boletín Oficial del Estado (BOE)* publicó la orden ministerial por la que se establecen las disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes. Ahora, lo fundamental es promover la información de los trabajadores para que la prevención sea posible, así como animar a la notificación de los accidentes que se produzcan por esta causa.

Recomendaciones de utilización de instrumentos cortopunzantes:

1. Se deberán manejar con extraordinario cuidado las agujas y los instrumentos cortantes usados.
2. Las precauciones se deberán adoptar durante y tras su utilización, al limpiarlos y en su eliminación.
3. Una vez utilizadas, las agujas no deben ser sometidas a ninguna manipulación.



4. Para su eliminación, las agujas, jeringas y otros instrumentos cortantes o punzantes deben ser colocados en envases reglamentarios resistentes a la punción, que estarán localizados en la zona en que vayan a ser utilizados.
5. Nunca se llenarán los envases totalmente, puesto que las agujas que sobresalen de los contenedores constituyen un riesgo importante para las personas que las manejan.
6. Siempre que sea posible, las trabajadoras y los trabajadores sanitarios que utilicen instrumentos cortantes o punzantes deben depositarlos personalmente en el recipiente adecuado.
7. Nunca se dejarán estos objetos cortantes o punzantes abandonados sobre una superficie, ya que existe riesgo de que otros profesionales sufran accidentes.
8. Ello es especialmente necesario tras intervenciones realizadas junto al lecho del enfermo (p.ej. toracocentesis, extracción de muestras de sangre arterial para gases, etc.), ya que el individuo que maneja un instrumento conoce mejor la situación y cantidad del equipo utilizado, evitando así el riesgo de exposición a otros trabajadores y trabajadoras.
9. Se tendrá especial cuidado en que no haya objetos cortantes o punzantes en la ropa que vaya a la lavandería, ya que pueden producir accidentes a los profesionales que la manipulen.
10. Nunca se depositarán objetos cortantes o punzantes en las bolsas de plástico situadas en los cubos de basura.

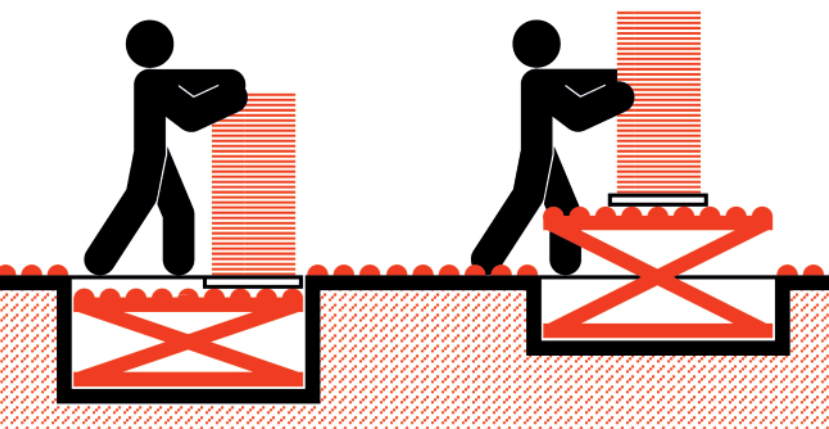
Los materiales de la campaña, díptico y cartel, pueden consultarlos en los documentos que se adjuntan en la página web de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.

*Irene Álvarez Bonilla es secretaria de Salud Laboral de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.

Ergonomía en el sector químico: prevenir entre todos con instrumentos específicos


EVA JIMÉNEZ RODRÍGUEZ*

En los últimos años, las condiciones de seguridad e higiene han mejorado sensiblemente en las empresas. Esto ha supuesto que los problemas asociados a unas condiciones ergonómicas inadecuadas del trabajo hayan adquirido cada vez más relevancia. Adicionalmente, se está produciendo un aumento en el número de trastornos de tipo músculo-esquelético (TME) entre los trabajadores y trabajadoras, que se asocia principalmente a las condiciones ergonómicas del trabajo. En la industria química estos factores son claramente visibles. Los datos indican que los problemas asociados al diseño de los puestos de trabajo y a la carga física tienen una importante presencia en las empresas del sector, tanto en comparación con otros riesgos laborales como en relación a la importancia de dichos riesgos en otros ámbitos de actividad.



Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) han desarrollado conjuntamente sendos proyectos cuyos objetivos pretenden cubrir este vacío. Por un lado, con los “Instrumentos preventivos para la identificación de riesgos y propuestas de mejoras ergonómicas en el sector químico” se ha querido proporcionar al personal técnico de las empresas, servicios de prevención y delegados y delegadas de prevención, una herramienta adaptada al sector químico para evaluar los riesgos ergonómicos de los puestos de trabajo con diferentes niveles de análisis. Así, desde los niveles más sencillos y generales hasta los más complejos y específicos, unas y otros podrán identificar los principales factores ergonómicos en los puestos de trabajo del sector químico.

Pero, además, el interés de los ejecutantes por buscar alternativas preventivas eficaces y eficientes si lo comparamos con el “modo de hacer tradicional” en general, en las empresas españolas, potenció el desarrollo de “Procedimientos participativos en la búsqueda de soluciones ergonómicas en las empresas del sector químico”. Este proyecto ha permitido facilitar al sector químico un instrumento preventivo basado en información y recursos formativos específicos para la aplicación de procedimientos de ergonomía participativa en el sector, incorporando testimonios de los propios participantes y opiniones consensuadas.

El desarrollo de los productos derivados de ambos proyectos ha contado con un análisis previo, una adaptación metodológica al sector y una validación en la que han participado empresas del sector para asegurar calidad y concreción a los resultados finales. Los contenidos de estos proyectos se pueden consultar online en quimicas.ibv.org. 

*Eva Jiménez Rodríguez es técnica del departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente de FITEQA-CCOO.

Es por ello que la prevención de riesgos ergonómicos y el correcto diseño de los puestos de trabajo se consideran factores esenciales que cada vez toman una mayor relevancia. Para asegurar una intervención eficaz, un aspecto esencial es evaluar correctamente los puestos de trabajo, pero también lograr la participación de los agentes implicados en la prevención (principalmente trabajadores y trabajadoras, sus representantes, profesionales de la prevención y dirección de empresa). En la actualidad existen numerosos procedimientos y técnicas que, con diferente grado de complejidad, permiten indagar en aspectos como el espacio, el equipamiento, los esfuerzos, las condiciones ambientales, etc. El problema es que, en ocasiones, los técnicos no disponen de criterios para decidir qué procedimiento emplear y en qué momento hacerlo.

Conscientes de esta circunstancia, a lo largo de 2013, la Federación de Industria Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO (FITEQA), la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (FITAG) y la

Reducen jornada, pero mantienen carga de trabajo

La Inspección de Trabajo requiere al Servicio Andaluz de Salud por imponer condiciones laborales abusivas que incumplen la Ley de Prevención

ROSA MARÍA MARTÍN CRUZADO*

CCOO de Andalucía ha conseguido visualizar ante la Inspección de Trabajo una práctica que se extiende en la actualidad en muchos servicios públicos: la Administración reduce la jornada de trabajo de los eventuales a tiempo parcial, pero les mantiene la carga de trabajo. En Andalucía, la Inspección ha requerido al Servicio Andaluz de Salud que cese en ese abuso gracias a una acción sindical decidida.



En febrero de 2013, CCOO de Andalucía denuncia la situación de los eventuales estructurales ante la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud (SAS): “Una de las medidas para recortar el gasto del Plan de Equilibrio y Ajuste Financiero de la Junta de Andalucía fue reducir el 75% de la jornada y del salario a los eventuales estructurales del SAS, sin que ello se haya visto acompañado de una reducción idéntica de las cargas de trabajo. A estos trabajadores, además, no se les ha respetado la integridad horaria de su turno, distribuyen-

do el horario de trabajo en turnos reducidos y a menudo a la carta”, explica Humberto Muñoz, secretario general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía. A pesar de que los trabajadores terminan a las 13:30 horas, sus agendas y cupos de pacientes se mantienen exactamente igual.

CCOO plantea que la discrecionalidad por parte de la empresa en la programación de los turnos y la no disminución proporcional de las cargas de trabajo programadas para esas jornadas reducidas suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de este colectivo claramente lesiva para la salud de quienes trabajan, pues incrementa automáticamente la carga de trabajo y por tanto la sobrecarga mental y el estrés. Si a ello se une el hecho de no tener control sobre el tiempo de trabajo, lo cual es un agravante para el riesgo de estrés, la actuación del Servicio Andaluz de Salud es un claro riesgo psicosocial.

Acogiéndose al artículo 36.2.f de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el sindicato reclama a la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo que mejoren los niveles de protección de la salud de los trabajadores y realiza propuestas concretas que pasan por la restitución a tiempo completo de los trabajadores y, si eso no es posible, la concentración del 75% de la jornada en cuatro días, con lo que se disminuye también el riesgo de accidentes in itinere al disminuir el número de desplazamientos a los centros de trabajo.

Ante la negativa del Servicio Andaluz de Salud a tomar en cuenta las consideraciones de los trabajadores, CCOO denunció ante las ocho Inspecciones de Trabajo, y el resultado fue que la Inspección de Trabajo remitió el pasado mes de julio una resolución al Servicio Andaluz de Salud que avala la veracidad de los hechos denunciados por el sindicato y señala los principales incumplimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte de la administración sanitaria. “De momento –manifiesta Humberto Muñoz–, el Servicio Andaluz de Salud ha dado respuesta a algunos de los requerimientos de la Inspección y hemos conseguido demostrar que no todo vale a la hora de imponer recortes”.

*Rosa María Martín Cruzado es responsable de Salud Laboral de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía.

La salud en el trabajo, sacrificada por de austeridad europeas

BERNADETTE SÉGOL Y LAURENT VOGEL*

La periodista canadiense Naomi Klein publicó en 2008 un libro titulado *La estrategia de choque*. En él analiza cómo diferentes situaciones o acontecimientos catastróficos son utilizados para imponer políticas contrarias a los intereses de la gran mayoría de la población. El bloqueo de la Estrategia Europea de Salud Laboral presenta ciertas analogías con los procesos que estudia Klein. En los documentos más recientes de la Comisión Europea, la crisis se ha utilizado como justificación para este frenazo. Pero, en realidad, si nos preguntamos sobre los avances producidos en los últimos diez años, podemos constatar que la hostilidad hacia las políticas de salud y trabajo se ha generado y consolidado mucho antes de la crisis de 2008.

Desde 2004, con el primer mandato de Durao Barroso como presidente de la Comisión, la aspiración a un trabajo saludable y de calidad ha pasado a un segundo plano de las políticas comunitarias. La desregulación se ha convertido en una obsesión política. En 2007, la Comisión creó el grupo Stoiber encargado de hacer propuestas para reducir la legislación comunitaria. Este grupo realizó una fuerte crítica de las normas existentes en materia de salud y seguridad en el trabajo aduciendo un análisis de sus costes que no tiene ninguna relación con la realidad y ocultando que la ausencia de prevención tiene unos costes mucho mayores para los trabajadores víctimas de accidentes y enfermedades y para la sociedad en su conjunto.

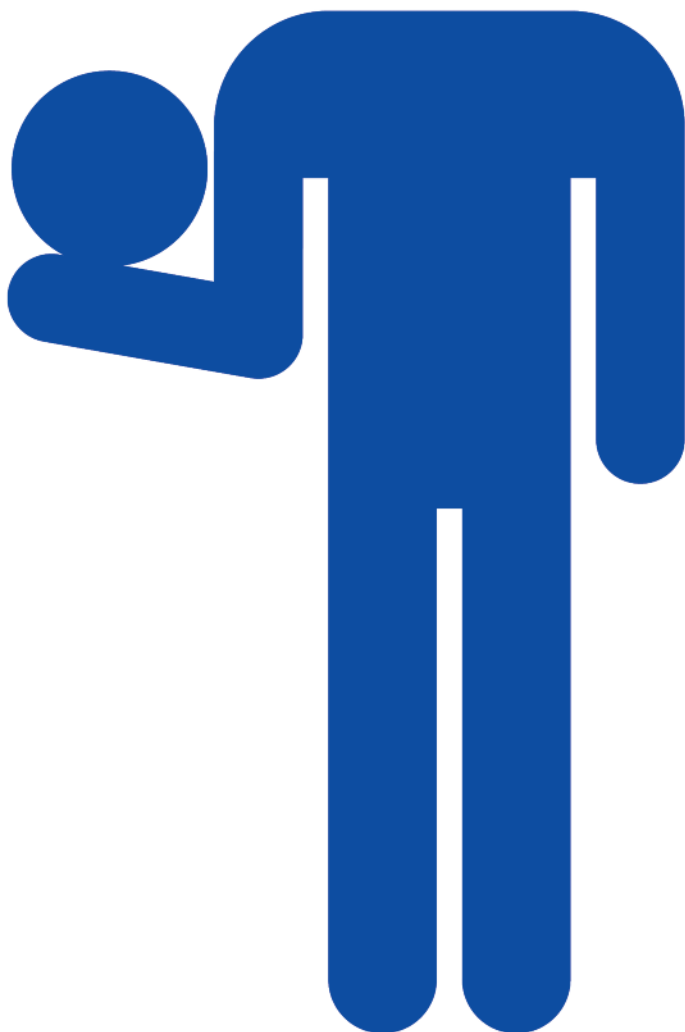
En estos momentos es útil recordar los fundamentos de la política europea en esta materia. Hacia mitad de los años 80, Europa se comprometió con lo que se llamaba el mercado único. Hacia falta facilitar la circulación de capitales, mercancías, de empresas y de trabajadores en el interior de la Unión Europea. Para evitar que se impusiera la ley de la jungla, era indispensable promover la aprobación de reglas comunes. Esta necesidad se manifestaba en múltiples planos: la protección de la salud pública, la defensa de los consumidores, la protección del medio ambiente, la seguridad de las máquinas, la higiene alimentaria, la seguridad de los productos químicos, etc. La salud y la seguridad de los trabajadores se integraron en este conjunto de preocupaciones.

En aquel momento, la Unión Europea se dotó de medios para desarrollar una política de estas características introduciendo un artículo en el Tratado de 1986 que preveía la adopción de directivas para armonizar las condiciones de trabajo, por supuesto tomando como referencia las mejores posiciones. Hasta el año 2000 las directivas fueron aprobadas siguiendo un ritmo más o menos regular. Y contribuyeron al progreso de las políticas de prevención en el conjunto de países europeos. La Ley española de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 es un reflejo de este

proceso. Sobre esta base decenas de miles de delegados y delegadas de prevención se eligieron en las empresas. Todos sabemos que sin el trabajo cotidiano de estos delegados y delegadas, la situación de la salud laboral en España sería netamente peor. También sobre la base de esta ley, todas las empresas se vieron obligadas a realizar una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y ponerla a disposición de los delegados de prevención. Hoy en día, la Comisión considera esta actividad esencial para la prevención como una carga administrativa para las pequeñas empresas.

Un análisis de las vicisitudes de la última Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo es también muy esclarecedor del proceso que venimos ilustrando. La última Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cubría el periodo 2007-2012, en el último minuto incluyó un objetivo cuantitativo: una reducción del 25% de los accidentes de trabajo durante el periodo considerado. Este protagonismo otorgado a los accidentes de trabajo respondía más a una lógica estadística que a un análisis de la evolución de las condiciones de trabajo. En materia de accidentes existen estadísticas europeas que, a pesar de la subdeclaración, permiten dibujar una evaluación en el tiempo. Se sabe que las enfermedades tienen un impacto más devastador que los accidentes y que exigen políticas de prevención más complejas. Sin embargo, los datos estadísticos europeos son menos homogéneos, a pesar de que las encuestas basadas en la salud autopercibida de los trabajadores aportan indicaciones importantes sobre ciertas patologías. A pesar de estas dificultades estadísticas, la prevención de las enfermedades causadas por el trabajo es el campo donde el valor añadido de una acción comunitaria sería más significativo. Estaba previsto que la estrategia 2007-2012 fuera evalua-

La defensa de la salud en el trabajo ya no se considera una exigencia común en la Unión Europea



da para poder definir una nueva estrategia para el periodo 2013-2020. Esta evaluación permitiría incorporar las lecciones de la experiencia y las nuevas condiciones de trabajo. En un primer momento, los trabajos de preparación de la nueva estrategia se desarrollaron según el calendario previsto: evaluación en el ecuador de la estrategia 2007-2012, la toma de posición del Parlamento Europeo y del Comité Tripartito de Luxemburgo, que reúne a los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de la patronal de los 27 Estados miembros. Nada parecía indicar que se estuvieran poniendo en cuestión los compromisos políticos.

Pero a finales de 2011, la Comisión Europea empieza a marear la perdiz. En las declaraciones cada vez más ambiguas, el mensaje subliminal era claro: en periodos de crisis es el empleo el que se convierte en prioridad absoluta pasando por encima de todo. Un trabajo de calidad bien podría considerarse un lujo superfluo. Por otro lado, el final de 2012 pone en evidencia el hundimiento de iniciativas legislativas de máxima importancia que estaban en

el orden del día de la estrategia: la revisión de la directiva sobre agentes cancerígenos y la adopción de una directiva sobre trastornos músculo-esqueléticos.

Cuando la estrategia en curso no se dota de los medios necesarios y se aplica con vacilaciones, resulta difícil asumir la necesidad de una estrategia ambiciosa para el futuro. A pesar de todo, en septiembre de 2013, el conjunto de grupos parlamentarios del Parlamento Europeo interpela al comisario encargado de Asuntos Sociales, M. Andor, para exigirle que una nueva estrategia de seguridad y salud en el trabajo sea adoptada antes de 2014. La respuesta no ha tardado mucho y ha ido en la mala dirección: es una negativa.

El 2 de octubre, la Comisión anunció que no va a presentar ninguna propuesta de directiva ni sobre trastornos músculo-esqueléticos ni sobre la prevención del cáncer de origen laboral. Esta comunicación ha sido presentada bajo el nombre de "REFIT", las siglas de "Regulatory Fitness and Performance Programme". Es, como poco, algo cínico asociar la buena forma física con una decisión política que frena la prevención.

En esta situación es necesario recordar que, en Europa, uno de cada cuatro trabajadores sufre problemas músculo-esqueléticos y que los cánceres causados por las condiciones de trabajo matan cada año a unas 100.000 personas. El 5 de diciembre de 2013, con ocasión de una conferencia en Bruselas, la Comisión Europea ha confirmado que no aprobará una nueva estrategia de salud y seguridad en el trabajo ni en 2013 ni en 2014. En su lugar se conformará con aprobar una especie de "marco para la política". El cambio de terminología no tendría importancia si se tratara solo de un cambio de nombres. Desgraciadamente no es así. El mensaje enviado por la Comisión es que las políticas de austeridad son la prioridad. La defensa de la salud en el trabajo ya no se considera una exigencia común en la Unión Europea. Si los Estados deciden jugar en ella para ser más competitivos podrán hacerlo.

Para los sindicatos, un cambio de rumbo político es indispensable

Para los sindicatos, un cambio de rumbo político es indispensable. La Europa que nosotros queremos construir es una Europa social, donde las condiciones de trabajo y vida mejoran, donde las desigualdades disminuyen. Dentro de pocos meses, con ocasión de las próximas elecciones europeas, los trabajadores deberemos interrogar a nuestros candidatos sobre su compromiso con esta Europa social. ■

*Bernadette Ségol es secretaria general de la Confederación Sindical Europea y Laurent Vogel es miembro del Instituto Sindical Europeo.

Recursos

ISTAS publica una nueva actualización de la *Guía del Delegado y la Delegada de Prevención*

La guía pretende ser una herramienta útil para todos aquellos que participan o actúan en la prevención de riesgos en el trabajo, y así fortalecer las políticas preventivas en el seno de la empresa. La nueva edición cuenta con numerosos enlaces a recursos normativos y sindicales, totalmente actualizados. Está disponible online y en edición impresa.

Informe sobre el estado de la seguridad y salud en el laboral 2012

El pasado mes de noviembre, el INSHT publicó su informe anual sobre salud y seguridad en el trabajo. El informe facilita las estadísticas de daños a la salud, con especial referencia a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, este año, el informe se completa con dos estudios; uno sobre la incidencia y características del riesgo músculo-esquelético y el otro sobre las condiciones de trabajo y empleo de la población laboral de mayor edad. El informe está disponible online.

Prevención de riesgos psicosociales en el sector de limpieza viaria

La acción preventiva frente a los riesgos psicosociales es infrecuente en las empresas en este país. Sin embargo, la literatura especializada incide en reconocer la importancia de abordar este tipo de riesgos por su transversalidad en todos los sectores y porque están en la base de múltiples problemas de salud de los trabajadores y las trabajadoras (enfermedades cardiovasculares y trastornos de la salud mental especialmente). Una acción conjunta de la Federación de Servicios Privados de CCOO (FSP-CCOO), conjuntamente con la Federación de Servicios Públicos de UGT (FSP-UGT) y la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP) ha permitido elaborar una guía para la acción que ha sido realizada con el apoyo técnico del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). Los objetivos de este documento, al que se puede acceder online, son identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras del sector de la limpieza viaria y recogida de residuos; proponer medidas preventivas adecuadas al sector y contribuir a la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en las empresas del sector mediante la información y sensibilización.

Portal de Internet dedicado a los riesgos biológicos

El 7,3% de los trabajadores encuestados en la sexta Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo tiene contacto con materiales que pueden ser infecciosos. De entre estos trabajadores con exposición potencial a agentes biológicos, el 74,1% declara que pueden entrar en con-



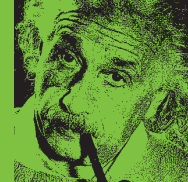
tacto con este tipo de materiales por el tipo de trabajo que realizan (atención de enfermos, trabajo con animales, tratamiento de residuos, recogida de basuras, trabajos subterráneos, limpieza de utensilios de laboratorio...). Para informar sobre estos riesgos y la prevención de los mismos, el INSHT ha puesto en marcha un nuevo portal electrónico que recoge las fichas de los agentes biológicos, los sectores de actividad más afectados y los distintos recursos para la prevención de estos riesgos.

Prevención de riesgos laborales en el sector de atención a las personas con discapacidad

La Federación de Enseñanza de CCOO ha puesto en marcha el proyecto "La prevención de los riesgos laborales en el sector de atención a personas con discapacidad en Internet y dispositivos móviles". Para ello se han elaborado una guía y fichas prácticas para la gestión de conflictos e incidentes de origen interno propiciados por la interacción entre profesionales y usuarios en el sector, un portal web y aplicaciones para Android e IOS.

Nueva entrega de la colección de notas técnicas de prevención del INSHT

El INSHT ha publicado en su web una nueva entrega de la colección de Notas Técnicas de Prevención, que comprende los números 985 a 995, con la que se completa la serie 28. Entre los temas tratados en este grupo de nuevas notas destacan por su interés para el trabajo sindical las dos dedicadas a la evaluación cualitativa del riesgo químico en los laboratorios, las que tratan de la prevención de riesgos en casos de trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia natural y la que trata de la valoración de las condiciones de seguridad de los equipos de trabajo instalados a bordo de los buques de pesca.



porEvidencia

Actualidad científica

Previsiones de mortalidad por cáncer pleural en España para 2020.

A partir de indicadores de exposición (cifras de importación de amianto desde 1906 hasta 2002 –año en que se prohibió– y CAREX) y los datos de mortalidad por mesotelioma pleural procedentes del Instituto Nacional de Estadística, los autores de este trabajo han calculado la tendencia para los próximos años y la predicción para 2020 en España. En el periodo citado se importaron más de 2,5 millones de toneladas de amianto, lo que supuso más de 100.000 al año, y la población expuesta por motivos laborales en 1990 superó los 56.000 trabajadores. El modelo utilizado vaticina un continuo incremento de los fallecimientos por esta causa, que sumarán un total de 1.319 muertes entre 2016 y 2020 (264 muertes al año), aunque se prevé que hasta finales de 2040 seguirán registrándose muertes por esta razón. Los autores afirman que las menores cifras estimadas para España respecto a otros países vecinos responden al menor consumo de amianto, así como el inicio más tardío del mismo.

López-Abente G, García-Gómez M, Menéndez-Navarro A, Menéndez-Navarro P, Ramis R y otros. Pleural Cancer Mortality in Spain: time-trends and updating of predictions up to 2020. BMC Cancer 2013 13: 528.

Depresión y uso de herbicidas.

Marc G Weisskopf, de la Escuela de Salud Pública de Harvard, y colaboradores acaban de publicar un estudio sobre la relación entre el uso de exposición a herbicidas y el padecimiento de depresión. Durante un periodo de 12 años recogieron información detallada sobre la historia del uso de estas sustancias y los antecedentes de tratamiento u hospitalización por depresión de 567 granjeros franceses. Los resultados apuntan que el riesgo de depresión era casi el doble entre los granjeros que usaban herbicidas que entre los que no lo hacían y 2,5 veces mayor si se tenían en cuenta otros factores como la edad. Además, encontraron que el riesgo de padecer depresión crecía con el incremento de la exposición. Los autores opinan que este tipo de efectos se deben estudiar también en usuarios no profesionales de estas sustancias.

Marc G Weisskopf y otros. Pesticide Exposure and Depression among Agricultural Workers in France. Am J Epidemiol. 2013 178(7): 1051-8.

Las profesiones más expuestas a la combinación de riesgo químico y estrés térmico.

A pesar de la gran importancia de la exposición combinada a químicos y altas temperaturas, los autores opinan que se carece de la información suficiente sobre los grupos profesionales más afectados. Utilizando una metodología diversa que incluyó revisión de fuentes secundarias, matrices de empleo-exposición y abordaje cualitativo, los autores se plantearon el objetivo de promover un mayor conocimiento al respecto. Partiendo de una primera selección de más de 1.000 ocupaciones, elaboraron una primera selección de 163 con alto potencial de exposición simultánea a ambos riesgos. Además, establecieron una lista de las 22 profesiones prioritarias entre las que se encontraban 20 del sector de metal, bomberos y reparadores/constructores de tejados que, según los investigadores, requieren una atención muy especial. *Bourbonnais R, y otros. Identification of workers exposed concomitantly to heat stress and chemicals. Ind Health 2013, 51(1): 25-33.*

Factores laborales asociados al presentismo laboral.

El presentismo laboral (PL) es la práctica de acudir al trabajo a pesar de tener una enfermedad. Johansen, del Instituto de Investigación Social de Noruega, describe en este artículo la escasa investigación que se realiza al respecto a pesar de la importancia creciente de este fenómeno y se plantea estudiar su distribución en Suecia y Noruega y analizar los factores que influyen en la frecuencia de su aparición, utilizando un cuestionario que remitió por correo postal a una muestra de trabajadores de entre 20 y 60 años de ambos países. Tras encontrar una frecuencia similar de PL en ambos países (el 55% de los noruegos y el 56% de los suecos respondieron haber ido a trabajar al menos en una ocasión durante el año previo a pesar de sentirse lo suficientemente enfermos como para haber solicitado una baja), comprobaron que el PL era mayor entre los trabajadores con menores salarios, los que realizan trabajo físico pesado, los que tienen responsabilidades de gestión y determinados grupos de inmigrantes. El autor concluye valorando las limitaciones del estudio, derivadas sobre todo del hecho de basarse en un corto cuestionario autoadministrado y considera los resultados como una primera aproximación al problema, y plantea la necesidad de seguir estudiando este fenómeno utilizando otras metodologías.

Johansen V, Sickness Presenteeism in Norway and Sweden. Nordic J Social Research 2012, 3.