

Enfoque

Enfocar es dirigir un foco de luz hacia algo para verlo bien. El término enfoque ha pasado a formar parte de nuestro argot habitual y hablamos de enfocar una cuestión como la forma de analizarla para tener una visión clara de la misma.

El enfoque fotográfico persigue la nitidez de una imagen a una distancia determinada pero deja borrosos los objetos que están delante y detrás, lo cual no representa mayor problema siempre que se acierte con el objeto enfocado. De no ser así, en la foto se difuminará lo realmente importante y destacarán aspectos que lo son menos.

Hay conceptos en salud laboral que tienen esta dudosa virtud del desenfoque. Ponen el foco sobre el trabajador como individuo aislado y difuminan las imágenes del grupo y el entorno que, casualmente, son los aspectos que más luz suelen arrojar sobre la relación entre el trabajo y la salud.

Uno de estos conceptos es el de "trabajador especialmente sensible", del que se usa y abusa hasta el despropósito en la práctica habitual de la Medicina del Trabajo para referirse a los daños a la salud de los trabajadores.



Atrás quedaron las advertencias del alergólogo francés Pierre Gervais de considerar que los trabajadores especialmente sensibles (atópicos) son en realidad centinelas que reaccionan antes que el resto ante determinados riesgos ambientales y que, por tanto, nos ofrecen una información preciosa para actuar preventivamente y proteger a tiempo al conjunto. Lo que predomina hoy en día en buena parte de nuestros médicos del trabajo es una especie de astigmatismo profesional combinado con miopía preventiva, que les impide ver con claridad más allá del cambio de puesto de trabajo por sensibilidad individual.

Se habla cada vez más de sensibilidad como una condición de debilidad individual o de insuficiente capacidad de resistencia al riesgo, cuando lo apropiado sería hablar de vulnerabilidad, es decir, de la susceptibilidad de sufrir un daño como consecuencia de la exposición a un entorno agresivo.

Crisis global, vulnerabilidad colectiva. Con la ácida clarividencia que le caracteriza, Andrés Rábago (El Roto) nos sacudía la mente no hace mucho desde una de sus viñetas: "¿De qué sirve llevar casco si el peligro es de recibir una patada en el culo?" Cuestión de enfoques.



Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud

istas

porExperiencia



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

Tablón

¿Disminuyen los accidentes en el trabajo?

Las estadísticas oficiales del primer trimestre de 2009 apuntan a una reducción notable de los accidentes de trabajo. El número total de accidentes de trabajo con baja disminuye un 33%. Aunque este descenso esté en relación con la reducción de la población trabajadora sometida a riesgo, la variación es demasiado grande y cabe buscar otras explicaciones.

En el primer trimestre de 2009 se ha reducido de manera drástica la población ocupada en el sector de la construcción (-25%) y de la industria (-12). Estos sectores acumulan una parte importante de los accidentes y la caída de la actividad y del empleo, aquí puede tener un efecto multiplicador en la disminución de las Lesiones por Accidente de Trabajo (LAT). Ha disminuido significativamente también el empleo temporal. Si tenemos en cuenta que la posibilidad de sufrir un accidente es 2,5 superior en estos trabajadores respecto a los fijos, su disminución puede conllevar una reducción de los accidentes.

Por último, la crisis económica, además de la caída del empleo, suele llevar aparejada una disminución de la intensidad del trabajo. En general, se eliminan las horas extraordinarias y se trabaja a menor ritmo. Esto es difícil de medir y evaluar, dado que las estadísticas no lo reflejan, pero sus efectos son reales, pues la exposición a ries-

gos es menor cuando disminuye la intensidad del trabajo, sobre todo en determinados sectores. Igualmente hay una disminución generalizada de los accidentes de tráfico, también de los de origen laboral, los in itinere y los en misión, como resultado de un menor uso del coche particular y de unas políticas públicas dirigidas a combatir los accidentes de tráfico.

Son todas éstas posibles explicaciones a una caída tan drástica de las lesiones por accidente. Pero son sólo eso, hipótesis que habrá que verificar y contrastar en los próximos meses. En cualquier caso, la disminución de los daños, si es real, nunca es una mala noticia.

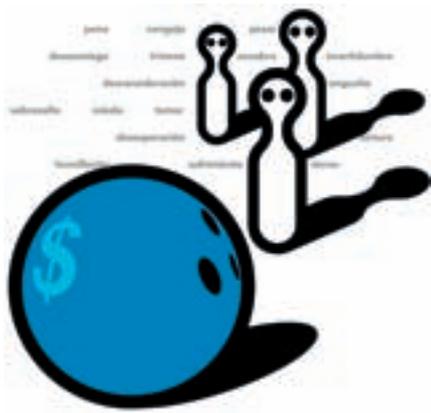
Por su parte, las enfermedades profesionales siguen su errática evolución: disminuyen los totales, principalmente a expensas de la disminución de los procesos con baja, mientras que las enfermedades sin baja declaradas aumentan discretamente. La disminución es más marcada en los hombres que en las mujeres. Sin embargo, en lo que respecta a las enfermedades profesionales, hay que señalar que el registro oficial no ofrece ninguna pista, dado el subregistro existente. Cualquier cosa que no sea mejorar la notificación y reconocimiento nos lleva en la mala dirección y nos aleja de la realidad.

Los daños del trabajo sobre la salud en las estadísticas oficiales

Enero-Marzo 2009

Accidentes de trabajo con baja	Total registrados	Variación año anterior	Enfermedades profesionales (partes comunicados)	Total registrados	Variación año anterior
En jornada de trabajo			Hombres		
Leves	144.506	-35%	Con baja	1.487	-23%
Graves	1.342	-31%	Sin baja	1.132	+5%
Mortales	145	-36%	Total	2.619	-13%
Total	145.993	-35%	Mujeres		
In itinere			Con baja	1.293	-15%
Leves	18.692	-23%	Sin baja	753	+10%
Graves	325	-24%	Total	2.046	-7%
Mortales	51	-23%	Total	4.665	-10%
Total	19.068	-23%			
Total	165.061	-33%			

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (www.mtas.es).



Sumario

porExperiencia es una publicación trimestral que se distribuye gratuitamente a todos los delegados y delegadas de prevención de CCOO

El objetivo de **porExperiencia** es difundir informaciones útiles para la prevención. Si deseas reproducir total o parcialmente el contenido de 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: Fernando Rodrigo

Redacción: Berta Chulvi, Rafa Gadea, Ana García, Ximo Massot

Suscripciones: Lourdes Larripa
C/ General Cabrera, 21
28020 Madrid
istas@istas.ccoo.es

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

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

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

Web: www.istas.ccoo.es



2 Tablón

4-7 Condiciones de trabajo

4 ¡Silencio! Se paraliza la prevención.

Las empresas ahorran a costa de las políticas preventivas.

6 Campo, algo va mal.

Aumenta la incidencia de los accidentes.

8 Opinión

8 Los fiscales de siniestralidad laboral contarán con peritos especialistas.

9-16 Dossier: Trabajo y sufrimiento

10 134 días acampadas para defender sus derechos.

El caso de un centro especial de empleo.

12 “No hay trabajo neutral para nuestra salud mental”.

Entrevista a Christophe Dejours.

14 Flexibles, implicadas, productivos.

Mil formas de sufrir en el trabajo.

16 Con el brazo a la basura.

El sufrimiento llevado al extremo.

17-19 Acción sindical

17 La coordinación con las subcontratas: es posible y vale la pena.

18 Más protección gracias al trabajo en red.

20-21 Debate

20 Crisis, mutuas y prevención.

Un análisis de la situación actual.

22 Recursos

23 porEvidencia

24 Contraportada

¡Silencio! Se paraliza la prevención

pEx

En la actual situación de crisis, la amenaza del desempleo se convierte en un manto de silencio, miedo y resignación cuya primera víctima es la prevención. Distintos casos apuntan que la paralización de las políticas preventivas en las empresas es una realidad y que se están utilizando todas las estrategias posibles para ahorrar a costa de la salud laboral de los trabajadores.

Una primera voz de alarma llegó de Euskadi: una delegada de PROSEUR, transporte de valores, consulta al sindicato qué hacer ante la presión a la que están siendo sometidos los trabajadores y trabajadoras de su empresa para aceptar la no realización de la vigilancia anual de la salud. Quien denuncia este caso es Jesús Uzkudun, secretario de Salud Laboral de CCOO Euskadi: "El objetivo es claro, quieren ahorrarse los costes en prevención, pretenden reducir el riesgo exclusivamente a los accidentes". Iñaki Ventamol, delegado sindical en Mapfre Servicio de Prevención, pone sobre la mesa otro caso más: "En la zona norte de mi empresa, no hemos tenido noticia aún de cuándo se va a realizar el reconocimiento médico preceptivo a pesar de que lo hemos solicitado en distintas ocasiones".

La siguiente preocupación llega de Castilla y León, Alfonso Ábalos, del Gabinete de Salud Laboral de CCOO, constata que los delegados de prevención no quieren arriesgar denunciando a la opinión pública lo que sucede en sus empresas, pero que son varios los casos en el sector agroalimentario donde la dirección ha comunicado abiertamente que "se detiene toda acción preventiva por inviabilidad económica". Lo más gordo es que esas empresas que han paralizado abiertamente la planificación preventiva tienen requerimientos al respecto de la Inspección de Trabajo.

Algunos sí se atreven a denunciar. Los delegados de CCOO en la fábrica de Panrico en Valladolid se han encontrado con que la empresa ha modificado unilateralmente los protocolos de vigilancia de la salud, decidiendo que si bien se mantiene el reconocimiento anual para los trabajadores de producción, los trabajadores de administración sólo tendrán derecho a un reconocimiento bianual o cuatrianual. José Luis Escribano, delegado de prevención en este centro de trabajo, sospecha que esos cambios se deben a una modificación del contrato con la mutua MAZ: "Han conseguido que la mutua haga también el control y seguimiento de las bajas por contingencias comunes y pensamos que estos cambios son el precio que se paga por esa ampliación de servicios". Estas modificaciones han sido denunciadas ante la Inspección de Trabajo. Escribano denuncia que la mutua está desarrollando prácticas que



fomentan el presentismo, es decir, que los trabajadores acudan al trabajo aun estando enfermos: "Tengo constancia de que la mutua está haciendo recomendaciones de alta a trabajadores que tienen un problema muscular del cual todavía no se han recuperado".

La situación en el centro de Panrico en Paracuellos (Madrid) ilustra con claridad del intento de ahorrar a costa de la salud. Lo explica Pedro Ortega, delegado de prevención en esta fábrica: "Desde hace 5 o 6 años teníamos un servicio de fisioterapia en la empresa, ya que el 60% de las bajas de los trabajadores tiene que ver con dolencias músculo-esqueléticas que se producen por los movimientos repetitivos en la cadena de montaje. Ahora la empresa ha decidido unilateralmente suprimir dicho servicio de fisioterapia, con gran disgusto de los trabajadores". Ortega denuncia igualmente el papel del servicio de prevención: "Está claro que sólo mira por la empresa. Nos han argumentado que no han disminuido las bajas y que por tanto no se puede mantener dicho servicio, sin pensar que habrían sido muchas más si no hubiera estado el fisioterapeuta".

Alfonso Ábalos señala que otro aspecto ilustrativo de la paralización de la prevención es la disminución de consultas detectadas en las asesorías de Salud Laboral en Castilla y León. "Durante el primer cuatrimestre de 2009 hay una disminución del 14% en las consultas. Y el número de denuncias realizadas a la Inspección de Trabajo desde nuestras asesorías ha disminuido más de un 22%", afirma Ábalos. Desde Andalucía, Francisco Ferrero, secretario de Salud Laboral de la Confederación Sindical de Comisiones

Mueren 1.000 personas al día

La cifra la dio hace unos meses el director del Centro Europeo para el Medio Ambiente y Salud Laboral, Rokho Kim. "Hemos encontrado que 27.000 europeos mueren cada año por accidentes laborales, lo que sumado a los que mueren por enfermedades contraídas por su trabajo nos da 300.000 muertes anuales por causas relacionadas con el trabajo. Casi mil personas al día", declaró Rokho Kim a *El País*. Kim no tiene ninguna duda sobre las responsabilidades: "La responsabilidad principal es de los empleadores, que no están protegiendo adecuadamente a los trabajadores". Las conclusiones de las investigaciones de la OMS reflejan también el impacto económico de estas muertes: los países europeos pierden el equivalente al 4% del PIB cada año por los accidentes mortales. En la misma línea, en el último número de la revista *La Mutua* (1), un artículo de Juan José Castillo y Pablo López analiza el modelo productivo español, sus efectos en la salud laboral y las políticas de prevención que en él se desarrollan. El diagnóstico de estos autores es claro: España está a la cabeza de Europa en el índice de incidencia de accidentes de trabajo (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores) y esto no se debe tanto a la falta de una legislación adecuada –la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una transposición casi literal de la directiva europea– sino a las políticas laborales y las estrategias empresariales, que han hecho de la intensificación del trabajo el principal factor de competitividad de las empresas españolas. Estos autores plantean que en España la siniestralidad supera la media europea porque también en España el crecimiento de las ocupaciones no cualificadas ha sido mayor y también son más habituales que en el resto de empresas europeas, las estrategias empresariales basadas en la reducción de los costes laborales que implican, a su vez, una mayor rotación de los trabajadores y una menor inversión en formación y tecnología. ■

(1) *La Mutua*. "La PRL y la actual organización empresarial". Nº 21, año 2009.



Obreras en este territorio, señala también una disminución de las consultas: "Hemos hecho un sondeo en las ocho provincias y en lo que va de año se ha producido un 17 % menos que el año pasado".

En La Rioja, otro caso llega de la mano del Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO. En la empresa Palacios Alimentación, S.A. se aplicó el ISTAS 21 porque la Inspección de Trabajo de La Rioja instó a la empresa a evaluar en la sección de pizzas los riesgos psicosociales. El requerimiento de la Inspección se produjo porque los delegados presentaron una denuncia donde se exponían distintos casos en los que las trabajadoras habían perdido el control de esfínteres en el puesto de trabajo debido a la presión sufrida. Los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales han sido muy preocupantes. Más de un 50% de los trabajadores se encuentra en nivel rojo (en la situación más desfavorable para la salud) en dimensiones tan importantes como el control de los tiempos de trabajo, la inseguridad, la estima, el conflicto de rol, etc. Y tras la evaluación, lo que se encuentran los delegados y los técnicos del Gabinete es que la empresa se niega a analizar con los trabajadores qué medidas sería necesario introducir para evitar los riesgos, alegando el elevado coste de las mismas.

Las propias asociaciones de servicios de prevención están denunciando la caída de la actividad que están sufriendo, al punto que se han reducido a la mitad los servicios de prevención ajenos que continúan operativos. Las sociedades de prevención de las mutuas también están en crisis y hay una disminución de los profesionales que están trabajando en servicios de prevención propios, dado que las empresas están reduciendo sus efectivos. De no mediar una intensa campaña desde las instituciones políticas (Inspección de Trabajo y autoridades laborales de las comunidades autónomas), los avances en prevención de riesgos de los últimos años pueden estar en peligro. ■

Campo, algo va mal

ALBERTO VALLE*

La incidencia de los accidentes laborales en el sector agrario no ha hecho más que incrementarse desde 2003. Los datos absolutos son engañosos: presentan un descenso aparente de los accidentes que no tiene en cuenta ni la disminución del empleo agrícola ni mucho menos la altísima infradeclaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los accidentes son sólo una de las consecuencias de unas condiciones de trabajo precarias.

El sector agrario es el segundo sector de actividad con mayor índice de mortalidad en accidente de trabajo. En él se produce una media de dos accidentes de trabajo mortales cada semana. En 2008 murieron por accidente laboral 87 personas del sector. En esta lista negra, el campo tan sólo es superado por el sector de la construcción.

En 2008 se produjeron, además, 33.367 accidentes laborales con baja, frente a los 36.383 del año anterior. Sin embargo, si comparamos los índices de incidencia (el número de accidentes por cada 100.000 trabajadores), vemos que las lesiones por accidente de trabajo en el campo español no han dejado de aumentar desde 2003, mientras que ha ocurrido lo contrario en los demás sectores económicos. Por tomar sólo los tres últimos años y según el anuario estadístico del Ministerio de Trabajo, en 2006, el índice de incidencia en el sector agrario fue de 3.020 accidentes, en 2007 de 3.107 y en 2008 de 3.111.

La cuestión es tan preocupante que ha dado lugar a una investigación especial del Grupo Agrario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST). De las labores de ese grupo se ha confirmado lo que ya sabíamos: que la mayoría de accidentes (55%) se produce por la pérdida de control de maquinarias o medios de transportes, por resbalones o derrumbamientos (16%) o por caídas (8%). Y un dato preocupante que habla también de la soledad del trabajador agrícola y de la desidia en la investigación del accidente: no se tiene ninguna información sobre las causas de un 14% de los accidentes mortales.

Tanto los accidentes debidos al uso de tractores u otros vehículos agrícolas (vuelcos, atropellos, etc.) como los debidos a caídas tienen mucho que ver con el hecho de que en el sector agrario no haya ninguna normativa que regule las condiciones que deben cumplir los lugares del trabajo.

Esta situación de desregulación se traduce en una indefensión total de los trabajadores en su puesto de trabajo, cuyos efectos mortales son evidentes. Precisamente por ello, en el Grupo Agrario de la CNSST se acaba de aprobar la creación

de un subgrupo de trabajo que tiene que analizar y elaborar un documento sobre las condiciones de los lugares de trabajo en el sector agrícola, propuesta que deberá traducirse en un real decreto que obligue a los empresarios a atender como es debido la seguridad en las explotaciones agrarias, pues de otra forma será imposible atajar este chorreo de daños.

Precariedad contra salud

La precariedad y la eventualidad están en la base de los accidentes: un 56% de los accidentes se produce entre trabajadores que tienen un contrato temporal y un 62% entre trabajadores con un antigüedad en el puesto inferior a un año. Esa misma eventualidad es también el origen del ocultamiento de los accidentes leves y de las enfermedades profesionales. Como recordaba recientemente Antonio Gutiérrez, de los servicios jurídicos de la Confederación Sindical de CCOO en Andalucía: "En el campo está instalada la cultura de que cuando uno está malo, se va a casa, no trabaja, no cobra y punto". Este abogado denuncia que en Andalucía y en Extremadura son los mismos empresarios los que aconsejan al trabajador enfermo o accidentado leve que se vaya a casa y solicite la reanudación del subsidio del Régimen Especial Agrario.

La población extranjera es también la que más sufre. El índice de incidencia de accidentes con baja de los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social pertenecientes al sector agrario es muy superior (3.535 por cada 100.000 trabajadores) al índice de incidencia correspondiente a los trabajadores españoles (2.555).

Prevenir es posible en el campo

En este panorama negro y sin duda preocupante hay empresas que, presionadas por los comités de seguridad y salud, están tomando cartas en el asunto y demostrando que prevenir es posible en las explotaciones agrarias. Esta posibilidad se aprecia claramente cuando pasamos de las grandes cifras a los relatos concretos como el que realiza Roberto Reyes, presidente del Comité de Seguridad y Salud de Bonny, un conocida explotación de tomates y pepinos en Las Palmas de Gran Canaria.

Roberto explica lo que ellos llaman el "lineal de vida": "Se trata de una estructura de acero que la empresa instaló hace dos años para que aparquen debajo los camiones. Los camiones llegan con cajas que hay que descargar y el trabajador tiene que trepar a lo alto del camión para quitar la red. Gracias a esas barras de acero, los traba-



ADORES pueden subir al camión sujetos a un arnés". Desde que se ha instalado este sistema se han evitado las caídas en altura: "Si hubiéramos tenido estas barras desde el principio, se habrían podido evitar muchos accidentes en los últimos quince años", explica Roberto.

Un riesgo similar de caídas se produce en los invernaderos a los que hay que cambiar el plástico cada año: "En el invernadero se produce una media de dos o tres caídas por campaña. Algunas muy graves porque hay trabajadores que llegan a estar a seis metros de altura". El comité de seguridad y salud y la dirección de la empresa están buscando soluciones que minimicen este riesgo, pero todavía no se ha conseguido nada. Otro de los riesgos para la salud que necesita solución urgente se debe a la utilización del azufre: "Se espolvorean de azufre las plantas en los invernaderos con los trabajadores dentro", señala Roberto. Además hay trabajadores que al entrar en contacto con el azufre en la recolección de los tomates han desarrollado alergias ocupacionales.

En la mayoría de explotaciones agrarias, los trabajadores y trabajadoras no tienen acceso a lavabos en su lugar de trabajo, ni comedores, ni vestuarios, ni áreas de descanso, que sí son obligatorios en otros centros de trabajo. En Bonny, la representación sindical ha conseguido un protocolo de atención especial a las embarazadas en virtud del cual éstas pueden ir a descansar a un cuarto especial cuando se sienten fatigadas.

Los efectos de la acción sindical son evidentes, y fundamentales para que los trabajadores se animen a exigir sus derechos. Pero no debemos olvidar que el empresario está obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y que de forma generalizada eso no se está haciendo. Tampoco podemos olvidar que una deficiente vigilancia de la salud, incapaz de detectar precozmente las enfermedades profesionales, es cómplice fundamental de esta situación insostenible. ■

* Alberto Valle es adjunto a la Secretaría de Salud Laboral de la Federación Estatal Agroalimentaria de CCOO.

Fitosanitarios: el caballo de batalla

A. VALLE Y R. GADEA

Roberto Reyes denuncia que entre los 25 trabajadores jubilados del sector agrario que él conoce personalmente, entre un 60 y un 70% tienen cáncer: "Puede que sea casualidad –afirma Roberto–, pero el hecho es que son los trabajadores que manejaban productos fitosanitarios los que tienen cáncer". "No sé –afirma irónico–, a lo mejor son cosas de la vida".

El trabajo agrícola, desde siempre, ha comportado la exposición a cancerígenos como el polvo de sílice, el radón o los rayos ultravioletas de la luz solar, y en las últimas décadas la intensificación de la producción agrícola ha ido de la mano del uso masivo de productos fitosanitarios (plaguicidas, fungicidas, herbicidas, fertilizantes...), muchos de los cuales han sido identificados como cancerígenos. Tal es el caso de los plaguicidas organoclorados, los insecticidas no arsenicales y otras sustancias químicas individuales componentes de plaguicidas como el glifosato, el ácido metil fenoxiacético (MCPA) o la triazina.

La relación entre exposición a productos fitosanitarios y algunos de sus efectos, entre ellos en las intoxicaciones agudas, las alteraciones endocrinas y cáncer, está bien documentada por autores españoles como Olea, Parrón y Martín Rubí. Por otra parte, el estudio de López Abente sobre la incidencia del cáncer en España entre los trabajadores agrícolas encontró una mayor incidencia de algunos tipos de cáncer como tumores cerebrales, cáncer de estómago, de próstata y de testículo, leucemia linfática y los linfomas no Hodgkin en estos trabajadores. ■

Los fiscales de siniestralidad laboral contarán con peritos especialistas

ÁNGELES AYUSO*

La Junta de Andalucía y la Fiscalía General del Estado han dado un paso más en la protección del derecho a la salud de los trabajadores. A partir de este verano, la Red de Fiscales de Siniestralidad Laboral de Andalucía podrá contar con peritos especialistas en distintos temas para que les asistan en las investigaciones y en los juicios.

Uno de los principales problemas al que nos enfrentamos los fiscales especialistas en siniestralidad laboral es la falta de medios para determinar si la empresa ha incurrido en un delito de imprudencia al utilizar un modo de trabajo y no otro. Los juicios en los que se investiga un delito de imprudencia contra la seguridad y la salud de los trabajadores suelen ser causas muy complejas. De ahí que en 2004, la Junta de Andalucía y la Fiscalía General del Estado promovieran la firma de un primer convenio de especialización de fiscales en materia de siniestralidad laboral, que ha dado sus frutos sobre todo en el terreno de la formación y de la agilización de los procesos sancionadores. Sin embargo, tras estos cuatro años de experiencia hemos podido comprobar que es absolutamente necesario incrementar los recursos técnicos con los que cuentan los fiscales.

El fiscal necesita acercarse al asunto con asesoramiento técnico, especialmente cuando se trata de establecer si el accidente se debe a defectos o errores en el sistema de producción. Por ejemplo, para determinar si el sistema utilizado para realizar un encofrado entrañaba un riesgo inadmisibles para la seguridad de los trabajadores, el fiscal necesita contar con el peritaje de un especialista en la materia, sobre todo porque es evidente que la empresa va a utilizar en su defensa peritos de prestigio. De hecho, lo habitual es que las defensas contraten los servicios de profesionales técnicos de élite, que normalmente no han examinado ni el lugar del siniestro, ni han conocido del mismo sino muchos años después de producirse el siniestro, pero que afirman categóricamente ante el tribunal, como peritos, la plena diligencia y actuación conforme a derecho y a reglas técnicas de la empresa acusada de un delito de imprudencia. En esas condiciones, el Ministerio

Fiscal se ve en situación de desventaja en cuanto a medios materiales. La prueba es un recurso tanto de la acusación como de la defensa, pero sin medios económicos para contratar técnicos; los fiscales no tienen, en efecto, la posibilidad de utilizar este recurso.

Para solucionar este problema, la Red de Fiscales de Siniestralidad Laboral de Andalucía ha promovido que la Junta de Andalucía y la Fiscalía General del Estado firmen un segundo convenio de colaboración que tiene dos puntos fundamentales. En primer lugar se ha acordado que la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Junta designará un funcionario de cada centro de prevención de riesgos laborales como enlace y asesor permanente de los fiscales de Siniestralidad Laboral de cada provincia. Este profesional asumirá como función básica el apoyo técnico al Ministerio Fiscal. La segunda cuestión importante es que en la fase de proposición de prueba para juicio oral, en situaciones excepcionales, sea por la complejidad del caso, sea por la discrepancia entre informes aportados por autoridad laboral y las periciales judicial o de parte, el fiscal podrá encargar una prueba pericial independiente a profesionales especializados que serán contratados al efecto en entidades con las que la Junta habrá concertado la prestación de dicho servicio.

Tenemos puestas sólidas esperanzas en que por medio del recurso a las entidades concertadas, muy especialmente las universidades andaluzas, se consiga que el Ministerio Fiscal acuda a juicio sin sentirse el "pariente pobre" del proceso y por tanto se consiga una efectiva defensa de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

* Ángeles Ayuso es fiscal jefe de Cádiz y coordinadora de la Red de Fiscales de Siniestralidad Laboral de Andalucía.

Dossier: Trabajo y sufrimiento



Ni contigo ni si ti...

FERNANDO RODRIGO

Tiempos difíciles éstos en los que tener un trabajo parece un privilegio. El desempleo, o el temor a sufrirlo, predispone a los trabajadores y trabajadoras a evitar situaciones o comportamientos que lo puedan hacer peligrar. Incluye ello, por ejemplo, acudir al trabajo estando enfermo (presentismo), aceptar condiciones de trabajo penosas e incluso inadmisibles. Es la presión del contexto laboral, social y mediático. Pero es también, y sobre todo, una determinada estrategia empresarial que vuelve a cargar la mano en los trabajadores y trabajadoras.

La crisis agudiza el sufrimiento de las personas, como podremos leer en los varios testimonios que forman parte de este dossier. Pero el sufrimiento en el trabajo, como expone Cristophe Dejours, es estructural al modelo social y laboral que hemos configurado a lo largo de los años. Desgraciadamente no es coyuntural a la crisis económica y por tanto no desaparecerá cuando la superemos. Hacen falta comportamientos y políticas sociales conscientes y activas para luchar por un modelo alternativo en el que la centralidad del trabajo sea una realidad y, por tanto, lo que le suceda a las personas en ese contexto tenga la relevancia social y política que merece. Eso implica dar la batalla en todos los terrenos, también en el ideológico y conceptual.

La ideología neoliberal ha promovido, con éxito, que el sufrimiento provocado por el trabajo sea vivido por las personas como un hecho individual y no social y colectivo. Se trata de que la persona lo perciba como un fracaso producto de su propia biografía. Cuando eso se consigue, ya tienen gran parte del trabajo hecho. Con un diagnóstico así, las soluciones caen por su propio peso.

Es así como mayoritariamente tratan de presentarnos lo sociolaboral: los salarios bajos como resultado de nuestra escasa preparación; los accidentes de trabajo por error humano, distracción o incluso por ir bebidos; la pérdida del empleo porque no trabajamos duro para que nos renueven el contrato o porque somos poco productivos.

Se niega, incluso, el hecho de la enfermedad laboral. Las patologías mentales, por ejemplo, simplemente no existen, son producto de la fragilidad psicológica de las personas. Hasta se ha llegado a acuñar el término –y la figura, en la vigilancia de la salud– del “trabajador/a sensible” para referirse a las personas que acusan en su salud los efectos de las malas condiciones de trabajo. No hay trabajos penosos, hay personas débiles.

Sí. El sufrimiento existe por más que traten de mantenerlo oculto. Tiene cara y ojos y obedece a algunos patrones que se pueden identificar y que se corresponden con unas prácticas de gestión de la mano de obra que anulan al ser humano y sus derechos. Existen muchos estudios que aportan evidencia acerca de los impactos en la salud de las personas desempleadas. Pero en este dossier presentamos también el sufrimiento de las personas que mantienen un empleo. No tener trabajo nos daña la salud, tenerlo no nos la garantiza. Franns tenía empleo, trabajaba 12 horas sin Seguridad Social y ganaba 700 euros al mes, su brazo acabó en un contenedor de basura y él abandonado por su patrono a 100 metros de la puerta de un hospital. Sí, el sufrimiento existe y a veces la realidad supera a la ficción, como en nuestras peores pesadillas. ■

134 días acampadas para

ISABEL DELGADO

Los 26 trabajadores y trabajadoras de Frioconfit, un centro especial de empleo ubicado en la población de Baeza (Jaén), se encontraron el pasado 17 de noviembre con una puerta clausurada y una escueta nota que decía: “La empresa permanecerá cerrada hasta que se reanude la producción”. Aquello no era el principio de un calvario, que también, sino un paso más en una vida laboral marcada por el sufrimiento.

En un centro especial de empleo (CEE) trabajan personas con alguna discapacidad. Por ser empresas que fomentan la integración laboral de personas con dificultades reciben apoyo público. En concreto, Frioconfit, que se dedicaba a la fabricación de bollería industrial y que forma parte del grupo Orio, ha recibido de la Junta de Andalucía un total de 733.896 euros como subvención. Sin embargo, detrás de esta política de empleo aparentemente impecable se ha escondido una explotación sistemática de los trabajadores que estalló el pasado mes de noviembre.

“Si no, ya sabes...”

“En Frioconfit machacaban al trabajador”. Son palabras de Ana María López, delegada sindical y trabajadora de la empresa desde 2003: “Nos llevaban a látigo. Si hoy sacábamos cinco palés, mañana querían siete. Había personas que para poder ir al servicio tenían que esperar a que llegara un suplente y eso suponía, en ocasiones, de 10 a 15 minutos de espera. Te cambiaban de puesto sin previo aviso. Tú tenías un contrato de envasadora y te ponían un viernes a limpiar el suelo de la fábrica, a veces de rodillas, con agua hasta los ojos, en condiciones inhumanas. Cuando estábamos haciendo eso, yo decía para mis adentros, si en el centro base –el que asigna a las personas a los CEE según su discapacidad– supieran lo que hacemos, no nos considerarían aptos para ese trabajo”.

Pero Ana María López se equivocaba. Ella fue al centro base y denunció lo que pasaba: “No quisieron saber nada. Absolutamente nada. Lo único que me dijeron es que el sindicato hiciera una denuncia a la Inspección”. Su compañera Carmen, coja a raíz de una polio infantil, se pasaba 8 horas de pie organizando las cajas en palés que luego metía en un frigorífico. Ahora ha desarrollado una tendinitis en el codo, lo mismo que otra de sus compañeras, porque arrastraban un palé que pesaba 800 kilos con una carretilla que no tenía tracción mecánica: “Me pasaba 8 horas de pie, arrastrando esta carretilla con un aparato en mi pierna que me llega del pie hasta la ingle y que pesa 6 kilos. Así he estado siete años, y nunca consintieron cambiarme de puesto”.

Unos años antes Carmen desarrolló un hipertiroidismo que, según su endocrina, fue debido al estrés: “En esa época yo me sofocaba mucho porque veía cómo estaban tratando a una compañera sorda. Por mucho que le gritaran, no se enteraba. Para evitar operarme de tiroides me tuve que tomar dos pastillas nucleares que me obligaban a estar aislada 10 días. Estuve 11 meses de baja. El problema con la tiroides se solucionó, pero ya me tengo que tomar pastillas para la tensión toda la vida”.

Y hay más casos. Por ejemplo, el de un joven con discapacidad psíquica que era un deportista de élite y que a raíz de trabajar en la empresa desarrolló un asma alérgica por el contacto con la harina. La delegada sindical explica que le pidió a la empresa que cambiara el sistema de limpieza de las máquinas: “Les dije que en lugar de soplar la harina que se quedaba en las máquinas, usáramos algún sistema por absorción, pero no me hicieron caso y cuando limpiábamos aquello parecía Londres”.

Cuando le preguntamos por la enorme capacidad de resistencia de los trabajadores, Ana María López tiene claro lo que pasa: “Cuando tú entras a la empresa porque necesitas tener un puesto de trabajo y te dicen: ‘Tienes que hacer esto porque si no ya sabes...’ Si no ya sabes quiere decir que detrás de ti hay mil... Y aguantas porque necesitas el dinero para comer. Y si hoy te mandan hacer esto y accedes, mañana te mandan lo otro, y así día tras día”. Ana relata que al final todo eran problemas entre los compañeros: “Llegaba una persona y le decían friega el suelo y lo has de hacer en media hora. Y esa persona, que necesitaba mucho el salario y no podía perder el puesto de trabajo, se rompía la espalda y las manos para hacer ese trabajo en media hora... Y luego se lo encargaban a otra persona que decía que no, y el jefe le decía: ‘Pues tu compañero sí lo ha hecho’”.

El relato de Ana muestra cómo las prácticas de gestión empresarial acaban enfrentando a los trabajadores: “Teníamos una competencia increíble entre los turnos porque llegaba la encargada y decía: ‘El turno de tarde ha sacado siete palés y vosotros tenéis que hacer igual’”. En esta situación algunos trabajadores cayeron enfermos, pero eso daba igual, el martirio continuaba: “La mayoría de las bajas por enfermedad se resolvían con un alta voluntaria porque la encargada llamaba a las enfermas amenazándolas. O te coges el alta o verás tú lo que va pasar, decían”.

Todo eso para nada

La desesperación cundió cuando la empresa les planteó un ERE y se encontraron con que todo ese sufrimiento no había servido para nada. “No es que la empresa no fuera rentable, es que dejamos de producir, de servir a tiempo y per-

defender sus derechos



dimos a nuestro principal cliente”, así lo explica Ana María López. “En el mes de junio dejamos de elaborar producto, el empresario argumentaba que no llegaba la materia prima por la huelga de camiones pero no era cierto, porque seguimos sin producir en julio y en agosto. Íbamos a la empresa y nos sentábamos allí las 8 horas, sin hacer nada, en una situación insostenible psicológicamente. Luego llegó septiembre y ya no nos pagaron. Nos propusieron firmar un ERE y no aceptamos porque no presentaban ningún plan de viabilidad futuro y de los 26 trabajadores sólo dejaban a 10, de los cuales 5 eran los encargados”.

Ana María recalca la insolidaridad de los encargados: “Ellos en todo momento se prestaron a colaborar con la empresa en un proceso de cierre irregular”. Otro de los episodios que indignó a la plantilla tuvo como protagonista a estos mandos intermedios: “Como veíamos que la empresa caminaba hacia el cierre, acudimos al alcalde de Baeza que se puso en contacto con un empresario navarro, originario de Baeza, que estaba interesado en comprar Frioconfit. El empresario acudió con el teniente de alcalde a visitar el centro de trabajo y los encargados no le dejaron pasar. A los pocos días nos presentaron el ERE, donde los encargados conservaban su puesto”. En realidad estos encargados eran la cara de la empresa para los

trabajadores. El principal accionista, Eduardo González, reside en el País Vasco y Ana María sólo lo ha visto dos veces. Como los trabajadores no aceptaron el ERE, la empresa cerró sin más, y así el 17 de noviembre apareció la fatídica nota en la puerta de la fábrica.

La lucha sindical da resultados

Cuando Ana María se encontró con la nota, llamó a todas las trabajadoras del turno de la tarde, a la policía local y a la Guardia Civil. Allí delante de la puerta se tomó la decisión clave. “No íbamos a permitir que nos tiraran como un perro a la calle. Teníamos derechos e íbamos a luchar. Decidimos acampar hasta encontrar una solución. La primera noche dormimos con cartones entre dos coches. Yo bajé una sombrilla de la playa y una mesa camilla con un brasero. Los trabajadores de la empresa vecina nos dieron un bidón con palos para que hiciéramos fuego. Luego, con palés y plásticos, hicimos una especie de cabaña”. Desde el primer día hicieron turnos de ocho horas para cubrir las 24 horas del día.

Estuvieron allí desde el 17 de noviembre hasta el 30 de marzo. Todo el duro invierno: “Hemos tenido lumbalgias, resfriados, bronquitis, taquicardias”, explica Ana. Su relato no puede ser más claro: “Hemos estado pasando mucho porque a las familias las teníamos hechas polvo. Ha sido un invierno de lluvia y nieves y las familias se preocupaban. Teníamos que engañarlos y decirles que allí no pasábamos frío”. Pero la verdad era bien distinta: “A veces los vientos eran fortísimos. Empezamos con una cabaña y luego, por medio de CCOO, el Ayuntamiento nos dejó una carpa de la feria, pero dentro de la carpa dejamos la cabaña, porque era mejor refugio y cuando hacía aire la carpa se iba volando”. Los tribunales les dieron la razón el 18 de febrero: el cierre era ilegal y los despidos, improcedentes. El empresario ha manifestado que no reabrirá la fábrica, a pesar de que un gabinete experto en reflotar empresas, pagado por la Junta de Andalucía, le ha ofrecido varias posibilidades. Su respuesta a la sentencia ha sido iniciar un proceso concursal para declararse insolvente.

El pasado 30 de marzo, las trabajadoras y trabajadores de Frioconfit levantaron el campamento porque la Junta de Andalucía les ha prometido que el centro de trabajo se volverá a abrir. “Nosotros no hemos pretendido nunca que nos regalen el salario”, afirma Ana. “Somos personas a las que nos gusta hacernos valer, que el empresario esté a gusto con nosotros y con nuestro trabajo. Porque no es solamente el salario lo que cuenta, sino también el beneficio personal de saber que se te paga un dinero y estás demostrando que lo vales”, concluye Ana. 

* Isabel Delgado es secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Unión Provincial de CCOO de Jaén.

Christophe Dejours, “No hay trabajo neutral

BERTA CHULVI

El trabajo es un elemento central en la construcción de nuestra identidad. Y la identidad es el almacén de nuestra salud mental, así que el trabajo no tiene una posición neutral: o favorece nuestra salud o la perjudica. En esta entrevista, Christophe Dejours, uno de los mejores especialistas en este campo, explica estas y otras cuestiones fundamentales de su obra *Trabajo y sufrimiento*. Un clásico que acaba de ser publicado en español por la editorial Modus Laborandi.

El trabajo es una de las principales causas de sufrimiento en las sociedades occidentales; sin embargo, a lo largo del siglo XX se ha consolidado la creencia contraria, ¿cómo explica esta paradoja?

La tesis del fin del trabajo que ha circulado por el mundo desde hace 15 años es, sin duda, una tesis errónea, pero ha tenido una consecuencia perversa: ha convencido a nuestras sociedades de que el trabajo era un hecho marginal, que al final, las máquinas harían las tareas más pesadas y que habría poco trabajo para los humanos. Se ha asumido la idea de que el trabajo que provoca dolor lo hacen las máquinas, cuando sabemos, por la existencia de las enfermedades profesionales, que son legión las víctimas del trabajo. Además, ha provocado que la gente se bata para conservar sus empleos porque se anunciaba que no habría suficientes puestos. En realidad, en el momento en que se anuncia el fin del trabajo constatamos que lo que sucede es lo contrario: trabajamos más. De hecho han aparecido en los últimos 20 años un montón de patologías ligadas a la sobrecarga de trabajo. Patologías como el *burn-out* o el *karôshi*. Esta última ha sido descrita en Japón y consiste en una muerte súbita, generalmente por hemorragia cerebral o un infarto, que afecta a hombres de menos de 40 años que no presentan ningún factor de riesgo. Casos frente a los cuales, finalmente, la única causa que se puede encontrar es la sobrecarga de trabajo. Gente que trabaja más de 71 horas por semana. También están los problemas músculo-esqueléticos, que se han disparado en las últimas décadas y que también apuntan a una situación de sobrecarga de trabajo. La realidad es que la gente trabaja cada vez más en un momento en que el trabajo es considerado marginal en nuestras vidas.

Usted plantea que ha habido una cierta complicidad de la izquierda en este proceso de invisibilización del sufrimiento que procura el trabajo.

Sí. En el último tercio del siglo XX, los sindicatos y los partidos de izquierdas veían de forma peyorativa todas las cuestiones que tenían que ver con la salud mental en el trabajo. Se diría que la única cosa noble de la que se podía hablar era de las enfermedades del cuerpo o de los accidentes de trabajo. Los problemas de salud mental se consideraban burgueses y fueron desatendidos por las organizaciones de izquierdas justo en el momento en que iban adquiriendo una gran importancia para la clase trabajadora. Este fallo en el análisis

realizado por las organizaciones sindicales dejó el campo libre a un elemento quizás más importante a la hora de comprender la tolerancia social frente al sufrimiento en el trabajo. Me refiero a lo que llamamos el “giro organizacional” en el discurso empresarial y económico.

¿En qué consiste?

Se inició afirmando que la clave del éxito empresarial estaba no tanto en hacer progresos en el terreno de la producción, sino en el de la gestión. Sobre todo en la gestión de costes: economías en la gestión de *stocks*, en la gestión del tiempo, en la gestión de personal. Este giro en el discurso que guía las prácticas empresariales marca un antes y un después en el pensamiento económico: encubriendo la importancia de la gestión lo que se busca esencialmente es descalificar toda preocupación por el trabajo, cuya centralidad es cuestionada tanto en el plano económico como en el plano social y psicológico.



para nuestra salud mental”

¿Y cuáles han sido las consecuencias de esa pérdida de centralidad del trabajo?

En este marco ideológico, las condiciones de trabajo se han degradado mucho sin que la sociedad se movilice contra ello, porque el trabajo ya no se considera importante. Con el encumbramiento de la gestión ha llegado la evaluación individual del trabajo, los criterios de certificación, las normas ISO, etc. Estas metodologías se presentan como si fueran simplemente una forma inofensiva de medir el trabajo, cuando en realidad son la causa de una transformación en profundidad de las relaciones en el trabajo y son, en buena parte, responsables del aumento notable de las patologías mentales en el mundo laboral. Las evaluaciones individuales no sólo no sirven para describir la realidad, eso lo sabe cualquier trabajador, sino que han convertido las empresas en lugares donde todo el mundo lucha contra todo el mundo, destruyendo por un lado una visión fundamental del trabajo en equipo, y por otro, toda una red social de apoyo y movilización de los trabajadores.

El sufrimiento en el trabajo no es nuevo, pero a usted lo que sí le parece un nuevo fenómeno es que la mayoría aceptemos con pasividad todo ese sufrimiento y colaboremos con él.

Sí. Esa cuestión es crucial porque nos sirve para mostrar que sin coacción, sin amenazas, la inmensa mayoría de nosotros somos capaces de colaborar con un sistema que consideramos injusto ¡Qué haríamos si nos pusieran una pistola en la sien! Durante años hemos tratado de mostrar las patologías mentales que produce el trabajo, pero ante la situación actual hay que darle la vuelta a la cuestión y preguntarse: ¿Cómo hacen tantos y tantos trabajadores para no volverse locos a pesar de estar confrontados a unas exigencias de trabajo insufribles? ¿Por qué no se produce una movilización social frente al sufrimiento que elabore este sufrimiento en términos de injusticia? Lo que resulta enigmático es la normalidad con la que aceptamos el sufrimiento propio y ajeno.

Y, ¿cómo lo conseguimos?

Lo que mi equipo y yo hemos observado en nuestras intervenciones clínicas a lo largo de los últimos 20 años es que para evitar que el sufrimiento les desborde y se convierta en una enfermedad, los trabajadores desarrollan estrategias colectivas de defensa. No sufrimos pasivamente, sino que nos defendemos activamente contra los efectos patológicos del sufrimiento. Algunas de estas estrategias son tan sorprendentes como generar actos de virilidad colectiva para hacer frente al miedo. Por ejemplo, en el sector de la construcción hemos visto jóvenes que, al final de la jornada, recogen las herramientas lanzándolas desde el tercer piso para que otros las recojan desde el suelo en una especie de ritual extremadamente peligroso. Son demostraciones colectivas del coraje.

¿Y en otros sectores?

Pues hemos visto, por ejemplo, que los cargos intermedios que deben participar en un programa de despidos colectivos se muestran, en reuniones privadas, como los más valientes para llevar a la práctica el discurso de la empresa pensando que su manera de conjurar el miedo a ser despedidos es ser despiadados con sus compañeros. A

ese discurso de la empresa le denominamos “la mentira instituida” y consiste en una descripción de la actividad de la empresa a partir de los resultados y no a partir de las actividades que los generaron. Un mecanismo que permite tranquilizar las conciencias negando lo real del trabajo (el sufrimiento de muchos) para depositar una marcada confianza en metodologías supuestamente científicas. Nos preguntamos cómo pueden, personas que en otros aspectos de la vida tienen un comportamiento ético, colaborar en prácticas que pretenden denigrar a un trabajador para que éste se vaya sin indemnización o para que cometa errores que pueden provocar un despido procedente. Esa es la pregunta clave, porque el sufrimiento hoy en el trabajo es cosa de muchos. Y la mayoría de veces la respuesta es el miedo. La violencia genera miedo y el miedo impide pensar, y si no se piensa, no hay movilización colectiva. Tendemos a pensar que la violencia genera sufrimiento, pero olvidamos un paso intermedio fundamental que es el miedo. El sufrimiento consciente genera movilización, el miedo genera prácticas defensivas que nos evitan la conciencia.

Usted hace la distinción entre el sufrimiento en el trabajo y el sufrimiento por no tener trabajo y dice que ambos se retroalimentan.

Sí. Cuando pensamos en la gente que ha perdido el trabajo nos impresiona la envergadura de los daños que este hecho provoca en su salud mental. Pero tenemos una tendencia a pensar la relación entre el desempleo y la salud mental sin referencia al papel que juega el trabajo en la salud mental. Y el empleo y el trabajo no son para nada la misma cosa. El hecho de tener un empleo no garantiza una buena salud mental. Hay muchas situaciones de trabajo que, a pesar de proporcionarnos un salario, no son favorables para la salud mental. Lo que ambos sufrimientos tienen en común es su referencia a la identidad. No trabajar pone en entredicho nuestra identidad, lo mismo ocurre cuando nos vemos obligados a trabajar mal, en condiciones que nos hacen sentir incompetentes o que nos llevan a tal contradicción moral que nos provocan un sufrimiento ético. Estas crisis de identidad que provoca el no trabajo o el mal trabajo son muy graves porque la identidad es el armazón de la salud mental. Detrás de toda patología mental hay una crisis de identidad.

Sin embargo, parece que todo lo producido en el siglo XX en torno al tema de la identidad, que ha sido mucho, se ha centrado en fuentes de identidad que no son el trabajo.

Estoy de acuerdo. El pensamiento posmoderno pero también una buena parte de la filosofía, desde Aristóteles hasta nuestros días, han menospreciado el trabajo como una fuente de identidad primordial para la persona. Si lo pensamos bien, son pocos los grandes autores de la filosofía que han hecho del trabajo su principal preocupación. Sin embargo, lo cierto es que el trabajo es central para nuestra identidad y podemos afirmar que no hay trabajo neutral para nuestra salud mental. El trabajo o favorece o empeora nuestra salud mental.

Flexibles, implicadas, productivos

BERTA CHULVI

Las distintas formas de precarización del trabajo se manifiestan con toda su crudeza en los momentos de crisis económica. Contratos que se interrumpen dejando a mitad un proyecto en el que se había puesto toda la ilusión, el sufrimiento ético que supone ejercer en condiciones en las que no es posible la eficacia, son las dos caras de la misma moneda. Es entonces cuando vemos a las personas sufriendo no sólo por la pérdida de un empleo, sino por la pérdida de sentido de su trabajo y lo que ello supone para su identidad personal. Precisamente porque la amenaza para la identidad ya es demasiada, en este artículo ni los nombres ni las ciudades son reales.



Trabajar por proyectos

Alicia es socióloga, acabó la carrera hace cuatro años y realizó un Máster en Desarrollo Local. Es además agente de igualdad y tiene amplia experiencia en gestión de calidad. Ha trabajado ya para cinco ayuntamientos en otros tantos proyectos. Se ha tenido que acostumbrar a esta forma de trabajar por proyectos, tareas con un tiempo finito, contratos por obra y con objetivos concretos. A ella le hubiera gustado consolidar un puesto de trabajo, porque ya tiene 45 años, está separada y tiene tres hijas, y en el fondo esa forma de trabajo por proyectos es una angustia: "Estoy cansada de presentar currículums cada dos años y ver cómo cuando tú te vas todo el esfuerzo que has hecho para montar esto o aquello se desvanece porque no hay personas que lo atiendan". Ella no es la única que soporta el peso de esta forma de trabajo de la que participan tanto trabajadores asalariados como lo que se ha venido en llamar autónomos dependientes, esto es, aquellos que obtienen más del 70% de su salario de un único cliente. De hecho, dos sociólogos de prestigio internacional, Luc Boltansky y Eve Chiapello, definieron a la perfección esta situación laboral y sus consecuencias en el terreno de la identidad en 1999 en un libro que lleva por título *El nuevo espíritu del capitalismo*.

Ahora, la crisis económica muestra con mucha más crudeza la debilidad de estos trabajadores: Alicia empezó en julio de 2008 un proyecto de implantación del sistema de gestión de calidad en una empresa municipal de una localidad del área metropolitana de Madrid. Se trata de un municipio de mediano tamaño y en el proyecto era fundamental la colaboración de todos los empleados y empleadas de las empresas afectadas, pero lo que Alicia encontró fue rechazo. Trató de ganarse la confianza de los responsables de todas las unidades de negocio y el esfuerzo fue tremendo. Tuvo que hablar con todos los que recibían servicios de la empresa municipal para valorar niveles de satisfacción. Estamos hablando de más de 40 personas. Los empleados de la empresa municipal

empezaron a confiar en ella y a manifestarle sus quejas respecto a cómo estaba organizado el trabajo. Estaba previsto que el proyecto se desarrollara hasta final de 2010, pero de repente, cuando el trabajo estaba empezando a dar sus frutos, el ayuntamiento decidió que no podía destinar dinero a eso y Alicia vio cómo rescindían su contrato: "No sabes lo mal que lo estoy pasando, porque quien ha dado la cara por ese proyecto soy yo, quien ha ido a hablar con toda esa gente soy yo y es mi prestigio profesional el que queda en entredicho. ¿Qué puedo hacer? No puedo ir a todas las empresas y decirles que el ayuntamiento ha decidido de la noche a la mañana paralizar el proyecto y que yo estoy en la calle. Si hago eso, no sólo acabo con cualquier posibilidad de que me contrate de nuevo ese ayuntamiento para acabar el trabajo, es que seguramente se corre la voz y ya no me contratarán tampoco otros ayuntamientos. Así que, a pesar de estar jodida, desilusionada y deprimida, tengo que poner buena cara y dar alguna explicación convincente a toda esa gente, una explicación que por supuesto me tengo que inventar yo".

Trabajar enfermo

Ricardo es aparejador en una multinacional de la construcción con sede en Barcelona. Tiene cuatro hernias discales y su columna pende de un hilo. "No puedo ir al fisio. A mí la columna ya no me la toca nadie que no sea un neurocirujano", nos explica cuando le preguntamos por su dolencia. Se ha quedado enganchado moviendo un tablero en una de las obras y está de descanso en casa, no ha cogido la baja, porque en su empresa le dan esos días. Pero ese "regalo" tiene trampa: aún no se ha curado, pero suena el teléfono y hay que responder. De la noche a la mañana su empresa ha decidido trasladarlo a Valencia para hacerse cargo de una obra que deberá estar finalizada en diciembre. Sus hernias y su enganchón no son una buena razón para no ir. En dos días tendrá que buscar casa en Valencia y hacer acto de presencia, aunque no se encuentre bien: "El super-

... Mil formas de sufrir en el trabajo



jefe me ha dicho que vaya al menos a hacer acto de presencia y que luego, si quiero, me vuelva a quedar dos días en casa". Lleva 20 años trabajando para esta empresa, ahora tiene 46: "Tal y como está el sector, ni se me ocurre decir que no voy", afirma.

La amenaza de la incompetencia

Pepe es arquitecto técnico, tiene 30 años. Ha sido jefe de obra durante los últimos dos años y medio en una gran empresa, la única compañía para la que ha trabajado: "Todo lo que sé del oficio lo he aprendido en esta empresa", afirma Pepe. Ahora se enfrenta a una carta de despido donde su firma le atribuye errores que o bien no ha cometido o bien son prácticas habituales en el sector y por supuesto en su empresa. Como él hay tres personas más. La dirección alega que le despide porque ha contratado con una empresa sin hacer la preceptiva comparación con otras tres empresas. La realidad es que eso no es cierto, se defiende el trabajador: "Yo contraté a la empresa haciendo la comparación con otras ofertas, lo que ocurre es que una vez ya estaba trabajando con nosotros le renegocié los precios a la baja y para que eso quedara reflejado en un documento legal le hice un nuevo contrato. Obviamente, para ese contrato no comparé ofertas porque ellos ya estaban trabajando para nosotros".

En otro tiempo esa práctica se habría premiado como una muestra de ingenio y de buen hacer, pero ahora, no sabe por qué, su eficacia se ha vuelto en su contra: "Mi jefe directo me ha dicho que es un error que me despidan porque conmigo han ganado mucho dinero, pero lo cierto es que yo me encuentro con una carta de despido en la que se alegan errores que me presentan como un incompetente. Y yo lo único que he hecho ha sido aplicar la cultura empresarial que he aprendido en la empresa y tratar de aumentar sus ganancias". El caso de Pepe es, en estos momentos de crisis, más habitual de lo que pueda parecer: "Las empresas se están cogiendo a cualquier pequeño fallo o excusa para conseguir que un despido se contemple como procedente, aunque eso suponga echar por tierra la autoestima y la identidad de un trabajador que ha estado con ellos

quince años", quien así habla es Martín, comercial de una empresa de compresores, que se acaba de ver en la calle y al que le ha sucedido algo similar a Pepe.

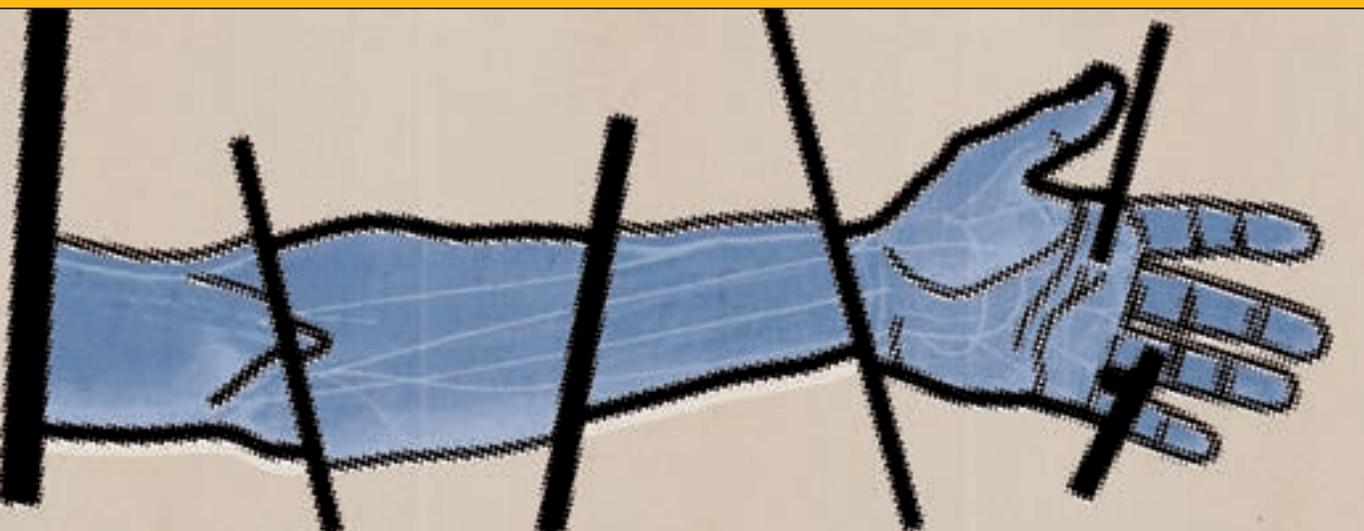
Pepe ha dejado de dormir y ha tenido problemas de ansiedad. Titubea cuando habla. Sobre todo al principio de la conversación. Se nota que teme que quien le entrevista saque la conclusión de que es un incompetente o un tramposo como quiere hacer ver su empresa. Se empieza a relajar cuando comprueba que la periodista entiende que ha sufrido una injusticia: "Esto me ha dejado muy tocado", reconoce. Y añade: "Gracias a que tengo amigos en la empresa que me han dicho: Pepe, tú no lo has hecho mal, yo acabo de hacer eso mismo hoy". Al final Pepe ha comprendido que todo lo hacen para ahorrarse la indemnización: "Es tremendo que te martiricen para ahorrarse 3.000 euros de indemnización cuando has estado facturando para la empresa una media de 300.000 euros al mes". Pepe no entiende la verdadera razón de su despido: "En la empresa no sobra gente. Me temo que lo que hay detrás es otra cosa, porque las tres personas que hemos contratado con esa subcontrata hemos sido despedidos y lo que veo es que esa subcontrata está desplazando a otra que lleva muchos años trabajando para la empresa y que debe de estar untando a alguien". Pepe es un gran deportista y se quita el estrés corriendo: "Ayer se lo decía a mi mujer. Esto le pasa a otra persona un poco más débil y se tira por un puente".

Forzados a trabajar mal

Gorka es técnico de prevención en una gran empresa aseguradora con sede en Euskadi. Tiene a su cargo unas 150 empresas y una dedicación horaria de 1.800 horas, 300 más de las que le corresponderían según su contrato. "La mayoría de las empresas sólo quieren los mínimos para cumplir con la ley -explica Gorka- y les molesta que el técnico de prevención les proponga una prevención real, pero hay algunas que sí han entrado a fondo al tema y que te requieren más. Entonces es cuando has de escuchar los reproches: 'es que no me atiendes, es que no vienes', te dicen. Y tú sufres porque se pone en duda tu ética o tu profesionalidad, cuando el problema no es tuyo, es de la empresa que te impone esas condiciones de trabajo". En realidad, para hacer bien su trabajo Gorka debería llevar como mucho 70 empresas, y debería estar especializado en uno o varios sectores relacionados, porque estar al día de los riesgos laborales no es sencillo, sino que exige una formación continua: "Nos hemos de formar por nuestra cuenta y al final acabas atendiendo mejor a aquellas empresas de sectores que más conoces y atendiendo peor a los trabajadores de las empresas que conoces menos. Y eso también te hace sufrir porque sabes que los trabajadores están desprotegidos". La contradicción es tremenda cuando predicas lo que en tu casa no se produce: "Nosotros hacemos evaluaciones de riesgos en empresas cuando los riesgos de nuestros puestos de trabajo no están evaluados. ¿Cómo quieren que nos sintamos si vamos por ahí exigiendo a las empresas lo que no hacemos nosotros?"

Con el brazo a la basura

El sufrimiento llevado al extremo



pEX

Parece increíble, pero ha sucedido en Real de Gandia, una pequeña población de la Comunitat Valenciana. La madrugada del día 27 al 28 de mayo de 2009, el trabajador Franns Rilles Melgar, nacido en Bolivia hace 33 años, se incorporó a su trabajo en la panificadora Horno Rovira Safor S.L., como cada noche desde hace dos años, sin contrato y sin derechos. Una vez distribuida la faena entre su compañero Álex y él, Franns se dirigió en solitario hacia la mezcladora donde se elabora la masa del pan. Se puso, como era habitual, a introducir dentro de la amasadora industrial los ingredientes necesarios, cuando una de las bolsas de levadura cayó dentro de la máquina. De forma refleja, el trabajador se apresuró a cogerla, siendo atrapado por el gusano de la máquina que funcionaba a más revoluciones de lo habitual. A pesar de llevar tanto tiempo en la empresa, jamás recibió formación ni información alguna de los riesgos a los que estaba expuesto. La máquina le atrapó el brazo izquierdo, parece ser por encima de la muñeca, y dado el movimiento giratorio de la misma, se lo fue tronchando de forma violenta, a pesar de los esfuerzos de Franns para parar la máquina.

Esta labor se alargó demasiado, dado que el sistema de parada de emergencia se encontraba precisamente a la izquierda. Finalmente, y no sin esfuerzo, Franns consiguió con su mano derecha parar la máquina. Como trabajaba solo, se dirigió como pudo, e intentando no desmayarse, a la entrada principal de la empresa, donde después de 10 largos minutos de nerviosismo y gritos apareció su compañero, que llamó a los jefes Raúl y Javier Rovira. Raúl subió a Franns en una furgoneta de reparto para acompañarlo al Centro Hospitalario Francisco de Borja de Gandia. Una vez se aproximaban al citado hospital, el empre-

sario le instó al trabajador a que ocultara que el accidente había sido de origen laboral y le abandonó 100 metros antes de llegar al hospital.

Mientras Franns intentaba llegar a pie a Urgencias, perdiendo mucha sangre, Raúl Rovira volvió al centro de trabajo, apresurándose a llamar a otro trabajador para que le ayudara a vaciar la amasadora con el brazo dentro. Son los médicos que atienden a Franns quienes denuncian el caso a la Guardia Civil, y les instan a volver al centro de trabajo para buscar el brazo amputado con la intención de estudiar su posible recuperación. Finalmente, la Guardia Civil encuentra el brazo de un contenedor de basura bastante alejado de la empresa, el día 29 de mayo a las 12 h. Prueba más que fehaciente de la alevosía de los empresarios. El trabajador, además de haber perdido su brazo izquierdo, tiene serias lesiones pulmonares e incluso cardíacas que lo mantienen en la Unidad de Cuidados Intensivos.

Las autoridades valencianas han clausurado el centro de trabajo, pero según explica Juan Martínez, secretario de Salud Laboral de CCOO del País Valenciano, "la empresa sigue desarrollando su actividad en unas instalaciones cercanas al ayuntamiento de Real de Gandia". Mientras Franns permanece en la UCI, la Guardia Civil ha dejado en libertad a los "empresarios". Todos estos datos están en la denuncia que CCOO ha presentado ante los juzgados. El sindicato se hará cargo de la asistencia jurídica al trabajador en busca de justicia, si es que existe algo así para un caso como éste. Y ahora, toda la sociedad, que tolera impasible los contratos ilegales y la explotación de población inmigrante, se alarma ante la barbarie con la que convive, tranquilamente, día a día. 

La coordinación con las subcontratas: es posible y vale la pena

JOSÉ LUIS PRATS*

En Solvay (Martorell), los delegados de la empresa principal y de las subcontratas compartimos un mismo objetivo: mejorar las condiciones de trabajo y salud, y sabemos que con la cooperación sindical es más fácil. No siempre es fácil, pero lo hacemos. La reflexión, el debate y la acción son nuestras herramientas para aprovechar el marco normativo y los derechos sindicales.

Somos una empresa del sector químico que manipula una gran cantidad de sustancias tóxicas, de ahí que el tema de salud laboral sea una prioridad. La empresa principal cuenta con 350 trabajadores y trabajadoras. Además, unas 200 personas trabajan en empresas subcontratadas realizando tareas de mantenimiento, vigilancia, comedor y limpieza. El proceso de subcontratación se inició hace unos 10 años, afectando, fundamentalmente, a las tareas más peligrosas, es decir, externalizando los riesgos. Conscientes de ello, desde el principio, la cooperación con las subcontratas ha sido un tema sindical prioritario.

En este sentido, nuestra primera decisión como sección sindical de Solvay fue montar un punto de asesoramiento para los trabajadores y trabajadoras del conjunto de las empresas y nuestro balance es positivo, ya que nos permitió, además de dar instrumentos a la gente para resolver los problemas, ser un punto de referencia sindical para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, en aquellas empresas en las que hay representación de CCOO nos coordinamos periódicamente con todos ellos, con el objetivo de intercambiar información y definir líneas de acción conjuntas.

Gracias a esta coordinación, actualmente en la planta existen procedimientos de trabajo por escrito para los procesos que entrañan más riesgo, que deben ser seguidos tanto por trabajadores de la empresa principal como de la subcontrata. En la definición y aprobación de estos protocolos participa la representación sindical. Cualquier incidente o accidente que ocurra en la planta se comunica a los delegados de la empresa principal, que participamos activamente en su investigación, aunque el trabajador afectado sea de una subcontrata. En el caso de que el incidente se produzca en un proceso en el que no existe procedimiento por escrito, la primera medida es definir el procedimiento y en esta tarea existe una coordinación muy importante entre los delegados de prevención de la empresa principal y la subcontrata.

El tema de las subcontratas es un tema permanente en nuestro comité de seguridad y salud tanto para la solución de los problemas concretos como para mejorar la coordinación del conjunto de las empresas a nivel de dirección y de los servicios de prevención de cada una de ellas. Respondiendo a las propuestas sindicales, y contando también con el apoyo del servicio de prevención propio, hemos conseguido que se abra un camino en la coordinación de los servicios de prevención de todas las empresas que actúan en la planta con el objetivo de que en las empresas subcontratadas las prácticas de prevención respondan a las condiciones de trabajo y riesgos reales en nuestra empresa. A partir de esta coordinación hemos conseguido avanzar en algunas de las prácticas de prevención, como por ejemplo lograr que en la vigilancia de la salud periódica de las trabajadoras de la limpieza se haya incorporado el riesgo químico. Una vez al año, la empresa principal realiza una auditoría de prevención a las empresas subcontratadas y se proponen las medidas que sean necesarias. La representación sindical participa en el desarrollo de este objetivo.



Aún nos queda camino por recorrer, pero en el trayecto realizado hasta ahora el balance es muy positivo, ya que hemos conseguimos avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo de nuestra empresa, pero también de las contratas que actúan en ella.

* José Luis Prats es delegado de prevención de Solvay.

Más protección gracias al

AZUCENA RODRÍGUEZ, LOLY FERNÁNDEZ Y RICARDO GIL*

Los accidentes ocurridos fuera del lugar habitual de residencia no son situaciones excepcionales, cada vez con mayor frecuencia los trabajadores se desplazan a otras ciudades o a otros países para realizar su trabajo. Estas situaciones exigen de las estructuras sindicales un trabajo en red.

De los 134 accidentes de trabajo mortales ocurridos en Madrid durante el año 2008, casi el 13% ocurrieron fuera de esta comunidad. Es sólo un dato que sirve para ilustrar el problema que planteamos en este artículo: si defender los derechos de un trabajador ante un accidente de trabajo no siempre es fácil, el tema se complica cuando este accidente se ha producido en un lugar que no es su población habitual de residencia.

Un madrileño en Barcelona

Carlos, trabajador de la empresa Semi, S.A., acude a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid el 26 de febrero de 2008 para asesorarse sobre un accidente que sufrió en agosto de 2007. El 4 de agosto de ese año, cuando estaba realizando trabajos auxiliares de electricidad para la puesta en marcha de una subestación transformadora urbana en Barcelona, sufrió un accidente que requirió la presencia de bomberos y policía. Tuvo lugar a las tres de la madrugada, cuando el trabajador tropezó con un tablón de madera que estaba en el suelo, lo que le hizo caer por el hueco de la subestación, sobre una chapa metálica, desde una altura de unos nueve metros. Como resultado de la caída sufrió diversas policonusiones y una herida contusa en la cabeza. Fue trasladado al hospital, donde se le atendió de un traumatismo craneoencefálico. Permaneció hospitalizado cuatro días y al quinto fue trasladado a Madrid, donde la empresa tiene su razón social.

Cuando el trabajador acude a nuestra asesoría lo hace únicamente con el parte de accidente que la mutua ha calificado como leve y con el informe de alta hospitalaria. Como el accidente tuvo lugar en Barcelona nos ponemos en contacto con la Secretaría de Salud Laboral de Cataluña, donde otra asesora sindical se hace cargo del caso y se pone en contacto con la Inspección de Trabajo. Tras el primer contacto con la Inspección, el trabajador recibe en su domicilio un informe donde el inspector actuante considera que no se ha acreditado la

falta de medidas de seguridad y salud como causa del accidente.

Volvemos a ponernos en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO y la asesora en Barcelona, de forma inmediata, pone en conocimiento del jefe de Inspección este hecho, informándole de la gravedad del accidente y advirtiéndole que en la investigación llevada a cabo por el inspector no se han tenido en cuenta los informes de los bomberos y la policía. El jefe de Inspección reabre el caso y lo asigna a otro inspector, que cita a una reunión a todas las partes implicadas en el accidente: empresa responsable, trabajador accidentado y testigos. En ese momento, la empresa advierte a algunos compañeros que fueron testigos que si testifican acabará su contrato laboral porque la crisis les está afectando. No obstante, Carlos no se encuentra solo, su hermano, que trabaja en la empresa, y el gabinete del sindicato le prestan todo el apoyo y sigue adelante.

Este mismo día y aprovechando el viaje a Barcelona, el trabajador y la asesora sindical acuden a los juzgados de Barcelona donde recaban los informes tanto de la policía como de los bomberos. En estos informes, que ya se habían remitido de oficio a la Inspección de Trabajo en septiembre de 2007, se recoge que el hueco no tenía las protecciones adecuadas ni estaba señalizado. Como resultado de todo este proceso, la Inspección de Trabajo reconoce la falta de medidas de seguridad como causa del accidente, levanta acta de infracción a la empresa y propone un 40% en concepto de recargo de prestaciones.

En la actualidad, el trabajador sigue de baja, pendiente de pasar por el equipo de valoración de incapacidades para la evaluación de las secuelas, lesiones que probablemente constituirán una incapacidad permanente total para su profesión habitual (recordamos que en su origen, la mutua había calificado el accidente como leve, otra más de las muchas malas prácticas que cometen habitualmente). Al mismo tiempo, desde los servicios jurídicos de CCOO de Madrid se ha interpuesto una demanda por daños y perjuicios en vía administrativa.

trabajo en red



Un gaditano en Madrid

Algo similar ocurrió con Jesús, que sufrió un accidente mientras realizaba trabajos eléctricos en las obras de construcción del hospital de Valdemoro en Madrid. El accidente tuvo lugar cuando Jesús, para realizar determinados trabajos en el techo, se vio obligado a subirse al último peldaño de una escalera sin sujeción desde donde cayó, sufriendo diversas contusiones y la rotura de una de las muñecas.

Desde la asesoría sindical de Cádiz, lugar de residencia de Jesús, se establece el contacto con la asesoría de salud laboral de Madrid. Tras una primera denuncia a la Inspección de Trabajo, se investiga el accidente y se estima que se produjo por una inadecuada elección del equipo de trabajo, procediéndose a emitir la correspondiente acta de infracción, pero no se propone el recargo de prestaciones.

Desde la asesoría de Madrid nos ponemos en contacto con la jefa de la Inspección para que el inspector actuante iniciase el procedimiento de recargo de prestaciones por falta de medidas preventivas, recargo que se ha estimado en un 30% de las prestaciones.

Los resultados obtenidos son indudables en ambos casos. A través de nuestra actuación hemos conseguido que la Inspección de Trabajo actuase en dos casos en los que no lo hubiese hecho, puesto que ambos accidentes estaban calificados como leves por las respectivas mutuas. En ambos casos se ha conseguido igualmente que la Inspección emita actas de infracción y que se proponga el recargo de prestaciones para los trabajadores. La coordinación entre los diferentes territorios implicados ha sido, en nuestro juicio, muy buena y nos ha permitido ser eficaces en nuestras actuaciones.

No obstante, no hemos conseguido uno de nuestros principales objetivos: convertir lo individual en colectivo. En ninguno de los casos teníamos una representación sindical en las empresas que pudiera hacer un seguimiento de estos casos para garantizar que se revisaba la evaluación de riesgos, que se ponían medidas y que se mejoraban las condiciones de trabajo, tal y como se pedía en los informes de la Inspección de Trabajo. Pero nos consta que alguna cosa ha mejorado. Quizá éste sea el primer paso para que este colectivo de trabajadores se decida a organizarse, a elegir a sus representantes legales.

Tras esta pequeña descripción cabe hacernos una última reflexión respecto a nuestro trabajo cotidiano: cuando cualquier trabajador se acerca a nuestro sindicato debemos dar respuestas ágiles, no vale el "vuelva usted mañana" o "llame usted a este número de teléfono"; entre nosotros no deben existir fisuras ni competiciones, somos un sindicato confederal con estructuras en salud laboral en todo el Estado, con compañeros que nos conocemos, nos relacionamos y que sabemos dónde estamos. Debemos utilizar todo este potencial para garantizar una defensa eficaz de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, vivan donde vivan y trabajen donde trabajen y poder darles todo el apoyo necesario. 

* Azucena Rodríguez es asesora de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, Loly Fernández es asesora del Gabinete Higia de Salud Laboral de CCOO de Catalunya y Ricardo Gil es asesor en CCOO de Cádiz.

Crisis, mutuas y prevención

FERNANDO RODRIGO

Desde muy distintos ámbitos se viene poniendo de manifiesto el recorte presupuestario que las empresas están aplicando a las actividades preventivas. Recorte que en el caso de los servicios de prevención ajenos está provocando la cancelación de contratos, la práctica eliminación de acciones concertadas y la relajación de las políticas preventivas en la empresa. El momento es tan crítico que podría comprometer la pervivencia de muchas de las sociedades de prevención, que en su día se segregaron de las mutuas.

La situación está provocando una crisis tan importante en el sector de los servicios de prevención ajenos (SPA) que muchos de ellos han cerrado sus puertas o en la práctica han dejado de funcionar. Seguramente el sector estaba sobredimensionado y más tarde o más temprano hubiera debido racionalizarse en número y tamaño. Los cerca de 700 SPA acreditados eran excesivos y su estructura demasiado débil para poder desarrollar su actividad preventiva con unas mínimas condiciones de calidad.

La necesidad de llevar a cabo una política de fusiones y concentración de entidades preventivas ha venido siendo planteada por muchas y plurales voces. Ahora bien, este proceso no implicaba –ni implica– que sobren profesionales ni que la demanda de atención preventiva especializada de las empresas estuviera sobredimensionada. Bien al contrario, lo que ha existido en todos estos años es una demanda raquítica por parte de las empresas, dado que la mayor parte de ellas se ha limitado a practicar una prevención burocrático-defensiva consistente en tener los papeles preparados para hacer frente a los requerimientos de la autoridad laboral, sin que detrás de eso –o más allá– se desarrollaran las acciones de mejora continua que exigiría una prevención de riesgos orientada a mejorar las condiciones de trabajo y la salud de las personas. Es cierto que esta falta de demanda empresarial se ha visto alimentada por unas prácticas profesionales que no han sabido –ni saben– actuar de dinamizadas de la prevención, con implicación y cercanía a las necesidades de las empresas.

Al final, lo que ha sucedido es que, con el paso de los años, los SPA se han visto atrapados en su propia trampa. Al limitarse a actuar como “gestorías de documentación preventiva” en vez de como consultorías orientadas a la mejora continua de la salud de los trabajadores, han sido incapaces de consolidar una demanda sostenible. Así, el cliente que en un principio se avino a pagar por una evaluación de riesgos o un plan de prevención, se ha ido mostrando cada vez menos dispuesto a seguir cotizando

por nuevas ediciones de los mismos informes con ligeros retoques.

Más de la mitad de las sociedades de prevención, en situación crítica

La situación está generando una fuerte y generalizada crisis en las sociedades de prevención que fueron segregadas financiera y legalmente de las mutuas desde el año 2006. La segregación de las sociedades de prevención implicó su autonomía y el fin de su financiación con cargo a las cuotas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Esto que, en principio, fue apoyado de manera generalizada para evitar el llamado *dumping preventivo* (abatar o regalar la prevención por parte de las mutuas para hacerse con lo que interesa económicamente, el aseguramiento de las contingencias profesionales), puede acabar generando efectos muy negativos que no se tuvieron en cuenta en ese momento.

Las sociedades de prevención dan empleo a alrededor de 10.000 personas, en su mayor parte técnicos de prevención y profesionales sanitarios. Sus condiciones de trabajo y salariales, sin ser óptimas, son bastante mejores que la de los trabajadores del sector de los SPA. En principio, cabía esperar que el conocimiento y la relación que tienen con la empresa cliente, dada su adscripción mutual, las hiciera más aptas y eficaces para impulsar la prevención, atender las necesidades de las empresas y favorecer la implicación del empresario. La experiencia muestra que estas potencialidades no se han desarrollado de manera generalizada. Sus prácticas preventivas no se han diferenciado, en lo sustancial, de la actividad profesional del resto de los SPA.

Ahora están en crisis y, por más que se niegue, en el futuro pueden peligrar muchos puestos de trabajo. Según nuestros datos, al menos 12 de las 19 sociedades de prevención existentes están en una situación verdaderamente crítica.



Las sociedades de prevención no pueden capitalizarse si no es recurriendo a aportaciones de la mutua a la que pertenecen, pero el dinero no puede salir más que del propio patrimonio histórico, previa autorización por parte de la Seguridad Social, lo cual no es fácil. Tiene que asegurarse la existencia de un plan de viabilidad futuro, de lo contrario es pan para hoy y hambre para mañana, pero también debería exigírseles un liderazgo en la apuesta por la calidad de la prevención que se está haciendo por el conjunto de los agentes sociales y las instituciones.

Privatizar no es la solución

La opción de privatización y venta que algunos están barajando, encontraría la oposición de los trabajadores y de los sindicatos. Por razones laborales, pero sobre todo conceptuales. El sistema de aseguramiento (de las contingencias profesionales) tiene que estar relacionado con el sistema preventivo. Uno tiene que retroalimentar y favorecer al otro. Evitar "usuarios" al sistema de aseguramiento es cosa y responsabilidad del sistema preventivo. Con ello ganamos todos. Los trabajadores y trabajadoras que ven preservada su salud y la sociedad que evita costes económicos y sanitarios.

El sistema de mutuas que tenemos en España no tendría sentido si sólo se ocupara de pagar prestaciones y atender sanitariamente. Lo uno lo puede hacer el Instituto Nacional de la Seguridad Social y lo otro, el Sistema Nacional de Salud. Ambas cosas seguramente las harían igual o mejor y sin generar las suspicacias en los trabajadores por la dependencia empresarial de las mutuas. La única peculiaridad de las mutuas es que, además, hacen prevención. Si dejaran de hacerla, habría que abrir el debate sobre el sentido de su existencia.

Hay opciones distintas buenas para la prevención y para la Seguridad Social. Se trata de discutir las entre todos y acordarlas. Las microempresas necesitan apoyo y asistencia técnico-preventiva para la que no disponen de recursos internos ni de capacidad. La Estrategia Española de Salud y Seguridad contempla darles apoyo público. Quizás por esta vía habría fórmulas para encontrar las mejores soluciones para todos los grupos de interés: empresarios, trabajadores, Administración, mutuas, sociedades de prevención, profesionales, sindicatos.

Lo que está claro, a día de hoy, es que ya no es posible buscar soluciones ni actuar con la opacidad con la que los gobiernos anteriores y las mutuas han gestionado y decidido todo lo que afectaba a estas instituciones. El debate público, la luz y los taquígrafos son imprescindibles. Demasiado tiempo las mutuas han escapado al control social y democrático a pesar de que gestionan 10.000 millones de euros de cotizaciones de la Seguridad Social y las prestaciones sociales y sanitarias de más de 13 millones de trabajadores y trabajadoras.

Hoy las mutuas están bajo el foco de la sociedad y el Gobierno responde de cómo gestionan y actúan. También, por cierto, el Tribunal de Cuentas y los tribunales de Justicia, con los efectos conocidos y las graves consecuencias para su imagen y solvencia. Los sindicatos son conscientes de su función y ejercen un control y opinión que necesariamente han de ser tenidos en cuenta ya que representan a los usuarios y beneficiarios del sistema y también a los miles de personas que en ellas trabajan. Pensar, en el siglo XXI, que el modelo mutual se puede sostener con la oposición de los sindicatos es no saber cómo funciona la democracia, el Estado social y las relaciones laborales. La resolución de la crisis de las sociedades de prevención ha de tener en cuenta todos estos elementos, sino se quiere poner en grave crisis todo el modelo. 

Recursos

RISCTOX: Más de 100.000 sustancias peligrosas. RISCTOX es una base de datos elaborada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) sobre sustancias peligrosas, que facilita información sobre los riesgos para la salud y el medio ambiente de más de 106.000 sustancias químicas presentes en muchos productos que manejan los trabajadores y trabajadoras en sus entornos laborales. RISCTOX ofrece, además, información sobre clasificación, usos, alternativas y normativa relacionada de dichas sustancias. Se puede consultar en la siguiente dirección: www.istas.net/risctox/

La OMS publica una guía para la prevención de los riesgos psicosociales. La Organización Mundial de la Salud acaba de lanzar una guía con una propuesta marco para la prevención de los riesgos psicosociales tanto a nivel de la empresa como de las políticas estatales en los países de la Unión Europea. El trabajo, dirigido por Stavoroula Leka y Tom Cox, ha sido desarrollado por el *Institute of Work, Health and Organisation de la Universidad de Nottingham* (Reino Unido) y ha contado con la colaboración de otras organizaciones similares en Alemania, Italia, Holanda, Polonia y Finlandia. En su presentación, los autores afirman que más de 40 millones de personas en la UE están expuestos a estos riesgos y desarrollan los síntomas asociados al estrés laboral. La guía identifica aspectos clave y buenas prácticas en la prevención de riesgos psicosociales en la empresa. Puede ser consultada on line en la siguiente dirección web:

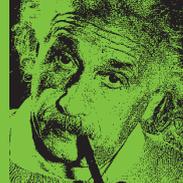
www.who.int/occupational_health/publications/Protecting_Workers_Health_Series_No_9/en/index.html

Desigualdades sociales en salud. En la ciudad de Madrid, en 1993-1994, la tasa de mortalidad de los hombres que no habían completado ningún tipo de educación era casi seis veces más alta que la de aquellos que habían completado la secundaria o la Universidad. Este es sólo uno de los múltiples datos que se manejan en el último libro dirigido por Marisol Rodríguez y Rosa Urbanos con el título de *Desigualdades sociales en salud. Factores determinantes y elementos para la acción* (Elsevier-Masson). Marisol Rodríguez y Rosa Urbanos coordinan a un amplio grupo de expertos y expertas, médicos y economistas, que dan una completa visión del tema tanto abordando los problemas conceptuales que plantea como las políticas de corrección de las desigualdades en salud.



Exposición laboral a disolventes. La Unión Sindical de CCOO de Madrid Región acaba de publicar un completo manual sobre los riesgos que entraña la exposición a disolventes. Se trata de una potente herramienta para que técnicos y representantes sindicales hagan frente en mejores condiciones al riesgo químico. Se incluye una clarificación conceptual de qué son los disolventes y sus propiedades, sus efectos para la salud y el medio ambiente, las posibilidades de intervención sindical, cómo detectar los disolventes peligrosos y cómo promover su sustitución. Qué es el REACH y qué nuevo futuro abre esta reglamentación europea. Además se incluyen los resultados de un estudio sobre exposición laboral a disolventes que ha realizado la Unión Sindical de Madrid Región en el marco de un proyecto más amplio, en el que también han participado otros territorios, coordinados por ISTAS.

Dones i treball. El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya acaba de publicar la última edición del anuario *Dones i treball* que radiografía, desde una perspectiva de género, la situación del mercado laboral en Cataluña. El trabajo advierte que, aunque la actual situación de crisis no parece estar teniendo un impacto específico en las mujeres, una mirada más profunda muestra un sufrimiento mayor en este colectivo por el hecho de que las mujeres ya se encontraban en una situación más precaria: la tasa de temporalidad de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres y también son ellas las que tienen una más alta tasa de contratos fijos discontinuos. Además, las mujeres representan el 68% de las personas que llevan más de dos meses en paro.



porEvidencia

Actualidad científica

El burnout predice situaciones de incapacidad permanente. Un equipo de investigadores del Instituto Finlandés de Salud Laboral, tras estudiar el *burnout* (síndrome del quemado) en una muestra de población de más de 3.000 personas de entre 30 y 60 años, ha encontrado que la historia de *burnout* en el trabajo incrementa en un 46% la probabilidad de sufrir una situación de incapacidad permanente, especialmente por problemas mentales o de comportamiento o bien por lesiones osteomusculares. Los autores recomiendan vigilar el *burnout* regularmente por parte de los servicios de salud en el trabajo. El estudio se ha publicado en la revista *Occupational and Environmental Medicine* 2009; 66:284-290.

El plomo sigue siendo un problema de salud laboral. El boletín *Morbidity and Mortality Weekly* de los CDC (red de centros de EEUU para el Control y Prevención de Enfermedades) advertía el pasado mes de abril que la exposición al plomo continúa siendo un riesgo, ya que se viene detectando un ligero aumento de los niveles de plomo en sangre entre los trabajadores norteamericanos entre 2005 y 2007 con un incremento del 3% de los casos. Recomiendan una especial vigilancia y esfuerzos por reducir la exposición en la manipulación de baterías, minería de plomo y cinc, pintura y empapelado.

Trabajar enfermo aumenta la probabilidad de bajas de mayor duración. Esta es la conclusión de un estudio sobre casi 12.000 empleados daneses que publicaba el pasado mes de abril la revista *Journal of Epidemiology and Community Health*. Comparados con los trabajadores que dijeron que no iban a trabajar cuando estaban enfermos, los que dijeron que sí lo habían hecho más de seis veces por año eran un 53% más propensos a tener una futura baja por enfermedad de al menos dos semanas y un 74% más propensos a bajas de más de dos meses. Los autores del estudio advierten que a los empleadores que "si bien es mejor que una empresa tenga las tasas de absentismo lo más bajas posibles, la empresa debería ser más laxa con las ausencias cortas como un modo de prevenir que los empleados enfermen más gravemente en el futuro".

Disminuir el estrés laboral reduce el riesgo de depresión. Un equipo de investigadores de la Universidad de Calgary (Alberta), basándose en los datos de Encuesta Canadiense de Salud Poblacional, ha demostrado el efecto favorable de los programas de control del estrés laboral. Los 4.866 participantes han sido preguntados sobre su nivel de estrés laboral en dos momentos, 1994-95 y 2000-01. Un 8% de las personas que manifestaron un estrés laboral alto había sufrido una depresión grave frente al 4% de

quienes afirmaban tener un bajo nivel de estrés en su trabajo. Los trabajadores que inicialmente tenían un nivel de estrés alto pero que al final del periodo percibían su trabajo como menos estresante igualaban su riesgo de depresión grave con el del grupo de bajo nivel de estrés. El estudio ha sido publicado en el número del mes de mayo de la revista *American Journal of Epidemiology*.

Trabajar en la oficina engorda. Un estudio financiado por la Unión Europea señala que los trabajadores de oficinas están incrementando sus niveles de obesidad, debido sobre todo a los hábitos alimentarios de comida rápida y al trabajo sedentario, pero también a otros factores como el estrés y las horas extras. La falta de áreas adecuadas para el consumo de alimentos y la escasez de gimnasios en el lugar de trabajo son algunos de los factores vinculados con el aumento de la obesidad, indicaron los autores, que pertenecen al Instituto Internacional para el Ambiente y la Salud Pública de Chipre.

Penosidad en el trabajo afecta a la prematuridad. Las embarazadas con trabajos con alta demanda física y horarios prolongados o irregulares tendrían una mayor probabilidad de tener un parto prematuro o dar a luz un bebé de bajo peso, según un estudio realizado entre más de 1.000 mujeres gestantes. El 21% de las mujeres con un trabajo de alta demanda física (levantar peso, transportar cargas pesadas o estar de pie durante mucho tiempo) tuvieron un bebé de bajo peso, a diferencia del 14% de las participantes con menor demanda. Las mujeres que trabajaron más de 40 horas por semana o por turnos tenían un alto riesgo de tener un bebé de bajo peso. Las que hacían trabajos temporales, tenían cuatro veces más riesgo de parto prematuro que aquellas con un empleo estable. El estudio fue publicado en la revista *BJOG, online* el 7 de abril de 2009.

Riesgos de los bailarines profesionales. En entrevistas con 144 bailarines profesionales de breakdance, un equipo de investigadores alemanes halló que las lesiones más comunes ocurrían en la columna, las rodillas, las muñecas, los hombros y los tobillos. Las fracturas de muñeca, mano y fémur, las hernias de disco y las contusiones fueron las lesiones agudas más comunes. Un 70% dijo haber sufrido una lesión por desgaste, como el síndrome del túnel carpiano o una tenosinovitis. A pesar de que las lesiones eran bastante frecuentes, muchos bailarines no se daban el tiempo de reposo necesario para la curación y solían retomar la danza demasiado pronto. Los datos han sido publicados en la revista *American Journal of Sports Medicine*.