

n.54
octubre
2011



porExperiencia



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

Tablón

CCOO presenta la campaña “Cáncer cero en el trabajo”. La Secretaría de Salud Laboral de la Confederación Sindical de CCOO ha decidido impulsar una campaña de prevención del cáncer en el trabajo con el objetivo de eliminar o reducir el uso de agentes cancerígenos en los lugares de trabajo y conseguir acuerdos a nivel de empresa y sector para la eliminación de cancerígenos en los procesos productivos. Para ello va a contar con la movilización de los cuadros sindicales y de los delegados y delegadas de prevención. También buscará tejer una amplia red de alianzas y apoyos públicos, profesionales y ciudadanos. La campaña cuenta con una web propia a la que se puede acceder desde la web de ISTAS y directamente en www.cancerceroeneltrabajo.ccoo.es

ISTAS organiza en Barcelona el III COPSQ International Workshop. Los próximos días 20 y 21 de octubre tendrá lugar en Barcelona una reunión del COPSQ International Network para analizar la mejora en el diseño y en la aplicación del método COPSQ (acrónimo inglés de Cuestionario Psicosocial de Copenhague) que ISTAS introdujo en España y que se puede consultar en la página web www.istas.net/copsoq/. Además, el día 19 se

organiza también una jornada abierta con el objetivo de compartir los últimos avances y experiencias en riesgos psicosociales en el entorno laboral con los diferentes agentes interesados. Ambas actividades las organizan conjuntamente ISTAS y el Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña. Para más información <http://ves.cat/aSPv>

CISAL presenta la matriz empleo-exposición española como sistema de información para la gestión e investigación en salud laboral. El Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL) organiza el próximo 27 de octubre un seminario en el que presentará un sistema de información para la gestión y la investigación en salud laboral: la matriz empleo-exposición española (MatE-mEsp). El seminario, que se celebra en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) de Barcelona, se propone dar a conocer el interés y utilidad de las matrices empleo-exposición en general y presentar la matriz empleo-exposición española, su alcance y aplicaciones en las que expertos de distintas instituciones y de ISTAS han estado trabajando durante tres años. Más información en: <http://www.upf.edu/cisal/>

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

Sigue la tendencia decreciente en el número de accidentes que venimos observando desde hace ya mucho tiempo, en todas las tipologías (en jornada, in itinere) y en todos los niveles de gravedad. Prácticamente los descensos son de la misma magnitud para todas las categorías, salvo los accidentes mortales en jornada que son los que presentan la variación más baja en relación con el año precedente. En cuanto a las enfermedades profesionales, tampoco hay variaciones respecto a las tendencias anteriores: la declaración total sigue aumentando, principalmente debido al aumento en la comunicación de procesos sin baja. Se destaca el ligero aumento en la comunicación de enfermedades profesionales con baja en las mujeres, que ya observábamos en el tablón anterior y que habrá que seguir vigilando por si estuviera relacionado con algún cambio en las prácticas de reconocimiento de estos procesos.

Enero-julio 2011

Accidentes de trabajo con baja según fecha de recepción	Total registrado	Variación año anterior
En jornada de trabajo		
Leves	269.474	-11%
Graves	2.328	-10%
Mortales	275	-2%
Total	272.077	-11%
In itinere		
Leves	35.062	-15%
Graves	539	-11%
Mortales	88	-15%
Total	35.689	-16%
Total	307.766	-15%

Enero-julio 2011

Enfermedades profesionales	Total registrados	Variación año anterior
Hombres		
Con baja	3.090	-3%
Sin baja	3.658	+16%
Total	6.748	+7%
Mujeres		
Con baja	2.698	+6%
Sin baja	2.220	+26%
Total	4.918	+14%
Total	11.666	+10%



Sumario

n°54
octubre
2011

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 citarás el origen.

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

Dirección: Fernando Rodrigo

Redacción: Berta Chulvi, Rafael Gadea, Ana García, Ximo Massot, M^o José Sevilla, Albert Villalonga

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.

Web: www.istas.ccoo.es



SGS



2 Tablón

4-7 Condiciones de trabajo

4 Controladores ORA: 8 horas andando cargados y forzando la vista

6 La ergonomía participativa es posible y eficaz
Experiencia piloto del Método ERGOPAR en cinco empresas.

8 Opinión

8 La asignatura pendiente del marco regulador de las mutuas

9-16 Dossier: Movilidad al trabajo y salud laboral

10 Un modelo insano e insostenible

12 Peligrosidad y angustia en el camino al trabajo

14 Algunas cosas están cambiando en la movilidad al trabajo

Pequeño inventario de buenas prácticas de acción sindical.

16 Un problema de dimensión europea

El proyecto E-COSMOS apunta líneas de acción de ámbito internacional.

17-19 Acción sindical

17 Salud reproductiva: avanzamos, pero lentamente...

Los tribunales reconocen el derecho de una trabajadora a lactar sin peligro para su salud y la de su bebé.

18 Las depuradoras de Madrid trabajan juntas para mejorar la prevención de riesgos laborales

20-21 Entrevista

20 "Hay que ir más allá de la Inspección de Trabajo: no cumplir las medidas de seguridad es delito"

Entrevista con Antonio García, responsable de los servicios jurídicos de CCOO de Madrid.

22 Recursos

23 porEvidencia

24 Contraportada

ORA: Controladores 8 horas andando cargados y

ANA SÁNCHEZ *

Un estudio exploratorio realizado por ISTAS con 40 controladores de la ORA de la ciudad de Valencia (un 57% de la plantilla en esta población) arroja una situación grave de exposición a riesgos ergonómicos y problemas de visualización de las PDA.

Lo que a ojos de la población en general puede parecer un trabajo relativamente cómodo, el de controlador de la ORA, se presenta como una actividad muy pesada cuando empezamos a analizar las condiciones de trabajo de estos profesionales. Hombres y mujeres que pasan ocho horas y media en la calle, que son las caras visibles de un servicio impopular entre la ciudadanía (con todos los riesgos añadidos que eso supone), con uniformes poco adaptados a las condiciones de trabajo continuado a la intemperie, calzado inapropiado para tantas horas andando, cargando con una media de 2,5 kilogramos de peso y tratando de visualizar mensajes en una herramienta que se conoce como PDA y que es un aparato pequeño, parecido a un móvil, en el que escriben utilizando un puntero.

Para objetivar las quejas sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras hemos hecho, con el apoyo de ISTAS, un estudio exploratorio de los riesgos a los que estamos expuestos en nuestra tarea diaria a partir de la opinión de los afectados. El 90% de los encuestados dice que le resulta incómodo el transporte conjunto de equipos de trabajo durante toda la jornada. Casi el mismo porcentaje (87%) considera que resulta incómodo el transporte de la impresora en bandolera y algo menos (un 82,5%) el transporte de la impresora en el cinturón. Todas estas exposiciones de riesgo se ven agravadas por los escasos tiempos de descanso dentro de la jornada, que serían los únicos espacios en los que los trabajadores pueden cambiar de postura: un 90% de los trabajadores considera que el trabajo no permite hacer los descansos necesarios.

Andar con casi tres kilos a cuestas

En bandolera o en riñonera llevan los controladores y controladoras sus útiles de trabajo, pero además cargan en la cintura con una impresora que pesa unos 800 gramos. No es de extrañar que un 85% manifieste molestias y dolores en las extremidades inferiores (muslos, rodillas, tobillos y/o pies). Un 78% afirma que sufre dolores en la zona lumbar de la espalda, en las caderas, en los hombros y en la espalda dorsal. Un porcentaje inferior manifiesta sentir dolor en las manos (17,5%) y/o muñecas y un 15% en los codos.

Los trabajadores y trabajadoras atribuyen las molestias en piernas, rodillas, tobillos y pies al hecho de estar muchas horas caminando sin un calzado adecuado. Los uniformes

están compuestos por zapatos duros, con poca transpiración y ventilación, pesados e incómodos. "Los zapatos que llevamos –afirma Gema–, son sintéticos y con suelas de goma, lo más barato del mercado, y totalmente inapropiados para el trabajo que hacemos. Sólo si presentas un certificado médico, la empresa te autoriza a llevar otro calzado y te da 22 euros, con lo que es evidente que no puedes comprar el tipo de zapatos que se necesita para esta actividad". Marisa –controladora en Valencia capital– corrobora que los trabajadores y trabajadoras padecen lesiones importantes: "Yo ya conozco a cuatro compañeras que han pasado por quirófano y bastantes que padecen fascitis plantar".

En cuanto a las molestias en la zona lumbar, los trabajadores y trabajadoras apuntan al peso que trasladan con todo el material y también a la posición que exige el uso de la PDA. Es común que muchas de las personas refieran dolor de ciática. Marisa señala que padece como un "mordisco" en el glúteo izquierdo (el lado en el que cuelga la impresora) que no llega a bajarle por la pierna, pero que le produce un dolor intenso de forma esporádica: "El dolor en la cadera es tan insoportable que yo he decidido no llevar ni el macuto en bandolera ni la riñonera, llevo la impresora en el cinturón porque no hay más remedio y una carpeta con los papeles y los bolis", señala Marisa.

"Un 90% de los trabajadores y trabajadoras manifiesta que le resulta incómodo el transporte de los útiles de trabajo"

Marisa y sus compañeros han solicitado a la empresa en repetidas ocasiones que les proporcionen pantalones de trabajo con bolsillos laterales para ahorrarse cargar con la riñonera o el macuto: "La empresa se ha negado repetidamente, diciendo que si tuviéramos bolsillos meteríamos cosas. ¡Pues claro, para eso los queremos!", afirma Marisa. El argumento de la empresa es que "hay que dar una buena imagen". Otro problema en relación al uniforme también está relacionado con el transporte de la impresora: "Como no llevamos pantalones de faena, las trabillas para los cinturones son pequeñas y por tanto los cinturones en los que tenemos que cargar la PDA no pueden ser lo fuertes que necesitaríamos para que resultara más cómodo cargar con la impresora".



forzando la vista

Luis Miguel también cuenta que cargar con el macuto de las herramientas de trabajo tanto tiempo y andando es muy pesado: “A mí se me cargan los hombros y las cervicales. Iría a un fisioterapeuta a que me diera algún masaje, pero con el sueldo que tengo no me lo puedo permitir y la empresa pasa totalmente de pensar en ofrecer estos cuidados”. Marisa corrobora las dolencias y la falta de medidas preventivas: “En la espalda tengo siempre contracturas, pero me toca pagarme a mí el fisioterapeuta ya que la empresa pasa”.

La PDA: problemas de visión

La introducción de la PDA como herramienta de trabajo es la causa de problemas de pérdida de visión. Un 90% considera que el diseño de la pantalla no evita los reflejos y un 80% afirma que tiene que forzar la vista en la realización de su tarea, ya que el programa que tiene instalado no permite cambiar el tamaño de la letra. El relato de Gema es muy clarificador: “Cuando estás al sol, la PDA no se ve nada y cuando es de noche –en invierno, a partir de las 18:30 está oscuro– tampoco vemos nada, ya que tiene un modo nocturno que realmente no soluciona el problema. Es decir, que a veces te tienes que ir a la sombra, o debajo de una farola, según sea un problema u otro, y luego volver donde se encuentra el vehículo sancionado a hacer la foto”, explica Gema. Ella ha perdido visión en el ojo derecho: “Antes de trabajar en esto no llevaba gafas y ahora tengo dos dioptrías (miopía) en el ojo derecho y me las he de poner para trabajar”. Marisa afirma que ha tenido que reggraduarse las gafas de sol por la dificultad que tiene visualizar los datos de la PDA.

Temperaturas, ruido y estrés

Un 87,5% considera que la ropa de trabajo que proporciona la empresa no evita pasar frío o calor. “En verano nos asamos porque el polo de manga corta es grueso y en invierno nos helamos porque el de manga larga es fino”, explica Gema. “Yo –afirma Marisa– me tengo que comprar polares para trabajar en invierno y me arriesgo a que me llamen la atención por llevar alguna prenda que no está en el uniforme”.

El ruido de la calle es molesto para más de un 80% de los trabajadores y es causa de estrés y dolor de cabeza. Algunos han perdido capacidad auditiva. El relato de Luis Miguel es muy gráfico: “A los que estamos en zonas muy transitadas el ruido del tráfico se nos mete de tal forma en la cabeza que cuando entras en un lugar cerrado dices *uff*, qué tranquilidad”. Otra fuente de estrés son los continuos bloqueos que sufre la PDA: “Puntear en la PDA es también difícil, a veces pasas mucho rato introduciendo la información y se bloquea el aparato y has de volver a empezar”, explica Gema.

En este estudio los trabajadores y trabajadoras fueron capaces de proponer hasta 98 soluciones para resolver las deficiencias y riesgos detectados en el apartado relativo al uso de la PDA, pero ahora lo que hace falta es sensibilidad por parte de la empresa y disposición a negociar. Los representantes sindicales de los trabajadores no vamos a dejar de presionar a la empresa, porque la salud es un derecho reconocido que no se vende con nuestro salario y tarde o temprano conseguiremos que la empresa se ajuste a la legalidad.

* Ana Sánchez es secretaria de Estudios de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y delegada sindical en Dornier.

La ergonomía participativa es posible y

MARÍA JOSÉ SEVILLA, RAFAEL GADEA Y ANA MARÍA GARCÍA

Por primera vez en España se está desarrollando un proyecto piloto de experiencias en ergonomía participativa. Cinco empresas valencianas de los sectores de química, alimentación, cerámica, automoción y textil están aplicando con buenos resultados el Método ERGOPAR.

En los últimos años, ISTAS ha estado trabajando en el desarrollo de un programa de ergonomía participativa para la prevención de trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores, denominado Método ERGOPAR. El método se ha ensayado recientemente en un proyecto piloto llevado a cabo en cinco empresas del País Valencià. Este proyecto piloto se ha desarrollado en el marco de un acuerdo de colaboración del que han formado parte el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), el Servicio de Prevención UNIMAT-Prevención y el propio ISTAS.

El objetivo que nos ha movido a trabajar en una metodología de estas características ha sido el de promover formas de intervención preventiva que, partiendo de la participación activa de todos los implicados en el seno de la empresa, fueran lo más sencillas de implementar y eficaces para la resolución de los problemas ergonómicos que generan riesgos, daños y disconfor laboral.

Las cinco empresas que han participado pertenecen a diferentes sectores de la producción (textil, cerámica, alimentación, automoción y química). Se trata concretamente de las firmas Berioska-Babaria (Cheste), Unisán XXI (Manises), Campofrío España (Torrente), Johnson Controls (Almusafes) y Beniplast-Benitex (Benigánim).

La aplicación del ERGOPAR en estas empresas ha sido tutorizada por un técnico de prevención con especialidad en ergonomía de cada una de las entidades colaboradoras y apoyada por técnicos de ISTAS. Se ha contado también con la participación, en cuatro de los grupos de trabajo, de tres técnicos de prevención del Gabinete de Salud Laboral de CCOOPV. En los comités de seguridad y salud de las empresas participantes había representación mayoritaria de CCOO en tres de las empresas y minoritaria en dos de ellas.

El proyecto se ha desarrollado a lo largo de un período de unos 12 meses entre 2010 y 2011, con el objetivo de identificar los factores favorecedores y las barreras para la aplicación de un programa de ergonomía participativa en las empresas, valorar la aplicabilidad del Método ERGOPAR y mejorar el

procedimiento y los instrumentos de intervención propuestos en el mismo.

La intervención

La intervención en la empresa comprendía dos fases. Una primera fase en la que se establecían las bases de la intervención, aquellas que se consideraban condiciones de éxito; se presentaba el método en el comité de seguridad y salud, se acordaban entre la empresa y los trabajadores las características de la intervención, particularmente el ámbito de la intervención, y la composición de un grupo de trabajo en la empresa, denominado Grupo Ergo; se constituía este grupo y se realizaba una formación inicial a sus miembros.

En la segunda fase, la intervención propiamente dicha, el Grupo Ergo procedía al diagnóstico de los problemas (identificación de los riesgos y de sus causas) con ayuda de un cuestionario de riesgos y daños que se distribuía entre los trabajadores de los puestos de trabajo que pertenecían al ámbito de intervención escogido. Además se realizaban reuniones de trabajo para el análisis de las causas de los riesgos con dichos trabajadores. Si esta información no era suficiente para identificar las causas de los problemas detectados, se tenía previsto realizar entrevistas a informantes clave y visitas de observación a los puestos de trabajo, aunque esto no ha sido necesario en ninguna de las empresas del proyecto piloto.

Una vez identificados los problemas y sus causas, el Grupo Ergo procedía a la organización de círculos de prevención, formados por trabajadores de los puestos de trabajo afectados, con el objetivo de obtener un consenso sobre los problemas y sus causas y, sobre todo, un listado de propuestas de soluciones de mejora (medidas preventivas) para los mencionados problemas. El listado consensuado de soluciones era remitido en forma de propuesta al comité de seguridad y salud para la aprobación y planificación de la aplicación de las medidas. El Grupo Ergo estaba encargado de realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas y evaluar su eficacia, pero como ello

“Aplicar programas de ergonomía participativa en las empresas es posible si media el acuerdo de los trabajadores y la empresa”



podía dilatarse en el tiempo, entre tanto, se planteaba la continuidad de la intervención proponiendo al comité de seguridad y salud un nuevo ámbito de intervención.

Dificultades

La principal dificultad encontrada se relaciona con la disposición a colaborar. Se puede llegar al acuerdo formal para la intervención, por diferentes motivos, pero cuando en las relaciones laborales predomina la disputa sobre el acuerdo, la aplicación del ERGOPAR, que requiere de trabajo en común y colaboración, se resiente e incluso puede llegar a fracasar.

Otra dificultad importante tiene que ver con la disponibilidad de tiempo de los miembros de los grupos Ergo para dedicarlo a las actividades que les son propias. La consecuencia de la falta de tiempo es que el proceso de aplicación del método se alarga, lo que puede afectar a las expectativas levantadas y generar sentimientos de decepción y frustración.

Resultados de la experiencia

La experiencia ha arrojado varios resultados positivos. Primero, que es posible aplicar programas de ergonomía participativa en las empresas si media el acuerdo de los trabajadores y la empresa, y que su aplicación es muy productiva y eficaz en términos de generación de propuestas de mejora adaptadas a los problemas específicos y a las condiciones de trabajo de la empresa. En las experiencias desarrolladas se han identificado entre ocho y veintiuna propuestas preventivas por puesto de trabajo, algunas de las cuales ya han sido implementadas y se han mostrado eficaces en la mejora de las condiciones ergonómicas en los puestos intervenidos.

Ha demostrado, también, que la colaboración de los distintos estamentos y agentes en el seno del Grupo Ergo para conseguir objetivos comunes de mejora de los puestos de trabajo promueve una mejora en las relaciones laborales existentes y en la cultura preventiva de la empresa. La implicación directa de trabajadores, técnicos y directivos y su interacción en el análisis de los problemas y la búsqueda de soluciones proporciona un marco adecuado para integrar los diferentes puntos de vista sobre cómo las condiciones de trabajo afectan a la salud y sobre las posibles soluciones.

La experiencia llevada a cabo ha demostrado asimismo que la comunicación continua con los trabajadores implicados y la participación directa de los mismos, promovidas por el procedimiento de intervención, son garantía de su implicación en la búsqueda y propuesta de soluciones de mejora y que estas soluciones son más fáciles de aplicar y mejor aceptadas por todas las partes.

“La ergonomía participativa resulta muy eficaz en términos de generación de propuestas de mejora adaptadas a los problemas específicos. Soluciona problemas”

Finalmente, como consecuencia de todo ello, se ha podido comprobar que la participación directa de los trabajadores, y a través de sus representantes, incrementa su influencia en la toma de decisiones sobre los cambios necesarios para mejorar en las condiciones de trabajo y la salud de las personas afectadas. 

La asignatura pendiente del marco regulador de las mutuas

JAIME GONZÁLEZ*

En la evolución de las mutuas ha habido regulación diversa, unilateral de la Administración y sin diálogo y consenso. Ello, sumado a la falta de transparencia de las entidades colaboradoras, da como resultado un marco normativo inseguro que permite abusos de poder frente a los trabajadores y trabajadoras, que deja al arbitrio de las mutuas el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras cuando pierden su salud.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 recogió una serie de aspectos relacionados con las reservas de las mutuas. A su vez, el Acuerdo Económico y Social mencionaba a las mutuas con la intención de mejorar su administración mediante cambios en sus órganos de gobierno, que siendo como es que las mutuas gestionan recursos provenientes de las cuotas que se detraen del salario de los trabajadores, pasa por integrar a la representación de los trabajadores.

Para integrar los aspectos anteriores se propone modificar el Reglamento de Colaboración de las Mutuas, Real Decreto 1993/1995. El texto ofrecido a informe es prolijo, amplio y tratando de dar satisfacción a las demandas de mayor intervención por parte de la patronal y, como contrapartida, abriendo la participación de la representación de los trabajadores. Difícil consensuar un texto con la premura de tiempo por la proximidad de las elecciones generales.

Para CCOO, pensamos en cuatro aspectos de esta modificación que deberían salir adelante:

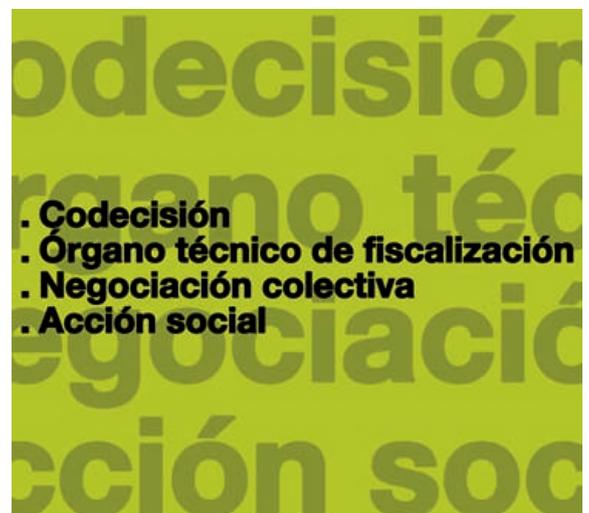
- a) La **codecisión**, en el seno de la empresa, para elegir la mutua que debe prestar los servicios. Razonando y motivando las propuestas. Dejando al criterio objetivo motivado de un órgano tripartito, comité mixto, en caso de discrepancia. Formado este comité en igualdad por la Administración, la patronal y la representación sindical.
- b) La creación de un **órgano técnico de fiscalización** en el seno de cada mutua, en el que ostente la titularidad el cuerpo de Intervención de la Seguridad Social. De tal modo que sería una forma de dar transparencia y credibilidad al sistema de colaboración, que cada vez acapara más gestiones de prestaciones públicas.
- c) La **negociación colectiva** efectiva para los empleados en las mutuas, con la limitación de retribuciones de altos cargos y transparencia de todas las percepciones económicas sean en dinero o especie. Todo ello necesario tras el ajuste en 2010, a semejanza del practicado para el sector público.

d) El aseguramiento de la **acción social** de las mutuas para los damnificados por daños del trabajo con consecuencias graves, ya que se ha desvinculado esta bolsa económica de los resultados de gestión anuales de las mutuas. Lo cual no debe significar que merme; por el contrario, hay que consolidar la percepción como un derecho y que puedan beneficiarse de unas mejoras, no cubiertas por las ordinarias de la prestación por contingencia profesional, el mayor número de personas y con unos presupuestos anuales garantizados.

Es importante que estos cuatro aspectos queden regulados antes del proceso electoral, por si quien viniese tuviese ideas divergentes respecto a la articulación de las mutuas. Respetando el plazo de un año para un documento fruto del diálogo que precise el marco regulador: delimite competencias en la gestión de las prestaciones; se aborde una auditoría del patrimonio histórico; la nueva composición y competencias de los órganos de gobierno de las mutuas y sus entidades mancomunadas; precise los sistemas de "bonus-malus" (incentivador/penalizador); se delimiten las materias en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que pueden ejecutar las mutuas y se aseguren los derechos y garantías.

Somos conscientes que en las dos últimas legislaturas se ha avanzado en la constatación de la pertenencia de las mutuas al sector público estatal, línea en la que hay que seguir. Se ha conseguido, también, un importante ahorro al sistema público de Seguridad Social, que ha permitido liberar más recursos para la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

* Jaime González es responsable confederal de coordinación con mutuas de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO.



Dossier:

Movilidad al trabajo y salud laboral



Por una movilidad saludable

FERNANDO RODRIGO

España se mueve mal y peor si es para ir a trabajar. Principalmente nos desplazamos en coche y moto para ir al trabajo. Cada día se hacen más trayectos y éstos cada vez son más largos, además los embotellamientos están al orden del día, pues el parque de vehículos no para de crecer, con lo cual cada vez dedicamos más tiempo para desplazarnos, nos levantamos más pronto para intentar ser puntuales y acabamos conduciendo sin haber descansado y llegando al trabajo ya estresados.

El actual modelo de movilidad al trabajo basado en el uso del transporte privado e individual es una fuente de riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras. Es la causa de 73.961 accidentes laborales in itinere en 2010 que provocaron 181 muertes y 1.171 casos de problemas de salud graves. Pero es también la causa de trastornos que deterioran la salud de millones de personas: pocas horas de sueño, cansancio, estrés, tensión, sedentarismo, y una larga lista de consecuencias que comprometen la salud de una buena parte de los trabajadores y trabajadoras de este país. Este modelo de movilidad insostenible también es un problema en términos de salud pública: las emisiones contaminantes, que tienen su origen principal en los coches, disminuyen la calidad del aire que respiramos y, según estudios epidemiológicos publicados, unas 16.000 muertes prematuras por año en España se asocian a la contaminación de las ciudades.

Cambiar la manera de cómo vamos al trabajo y los desplazamientos y la movilidad debida a nuestra actividad laboral deben ser un objetivo central de las políticas de salud laboral. Por tanto, la intervención sindical es obligada para prevenir y evitar los riesgos para la salud derivados de este modelo de organización territorial, de movilidad y de condiciones de trabajo.

En esta problemática se entrecruzan factores muy diversos que exigen medidas de distinto tipo e intensidad, pero que sea compleja no nos lleva a eludirla, a dejar de intervenir activamente y promover políticas preventivas dentro y fuera de la empresa. Y entre esas medidas está la búsqueda de alternativas al uso masivo e ineficiente del coche a través de la elaboración de planes de movilidad de empresa, promoviendo la inclusión en las evaluaciones de riesgos de toda la problemática que tiene la movilidad, tanto de ida y vuelta del trabajo como de la que se realiza como parte de la actividad laboral.



Movilidad al trabajo: un modelo insano

MANEL FERRI*

Las encuestas de movilidad que instituciones y autoridades del transporte realizan periódicamente para conocer los hábitos de los ciudadanos –tanto en lo que se refiere a su vida privada como laboral– ponen de manifiesto que la movilidad actual se basa en una inyección constante de energía, tiempo y esfuerzo humano sin que ello aporte un beneficio evidente al conjunto del sistema socioeconómico. Más aún, esta dinámica es el origen de impactos de índole diversa que erosionan el bienestar de los trabajadores y del conjunto de los ciudadanos y la competitividad del país.

Durante las últimas décadas, la dispersión del tejido urbano e industrial sobre el territorio (20.000 polígonos industriales) –a raíz de una política urbanística basada en la especulación del suelo y no en la creación de redes de relación eficientes– ha ido alejando los centros de trabajo de los espacios de residencia y dejando en manos de cada ciudadano la resolución de sus necesidades de movilidad. El resultado es un modelo de movilidad insostenible medioambientalmente, improductivo en términos económicos y poco o nada saludable para los trabajadores y la población en general.

¿Cómo nos desplazamos al trabajo?

Según datos de la Encuesta de Movilidad de las Personas Residentes en España (MOVILIA), que elabora periódicamente el Ministerio de Fomento, en el año 2006 las personas ocupadas realizaban en un día medio laborable más de 62 millones de desplazamientos, la mitad del número total de desplazamientos (123,3 millones).

De estos 62 millones de desplazamientos, alrededor de un 67% (41 millones) correspondía a viajes de ida al trabajo y de vuelta al domicilio, y equivalía al 34% del total de desplazamientos. Los datos, por tanto, ponen de relieve el peso que tiene la movilidad cotidiana de los trabajadores sobre el total de la movilidad de los ciudadanos, y explica los impactos ambientales, sociales y económicos que se derivan, tanto a nivel individual como colectivo.

En cuanto a los medios de transporte utilizados por las personas ocupadas para ir al trabajo, si bien los resultados estadísticos mezclan los desplazamientos por motivos de trabajo con los desplazamientos por motivos de estudio, el coche y la moto son los utilizados de forma mayoritaria (63%). Casi un 20% se desplaza a pie o en bicicleta y un 13% en transporte público colectivo (autobús urbano, autobús interurbano, tren o metro).

Si se desglosan estos datos por sexos, se constata que los hombres optan todavía con más diferencia por el vehículo privado a motor (72% frente al 49% de las mujeres), utilizan menos el transporte público (8% frente al 22% de las mujeres), y se desplazan menos a pie o en bicicleta (16% frente al 27% de las mujeres).

La movilidad de las trabajadoras, por tanto, es mucho más sostenible posiblemente porque hay escenarios (polígonos industriales) donde predomina el empleo masculino y en los que el uso del automóvil es la única alternativa a la que tienen acceso los trabajadores.

Los impactos sobre la salud

Este modelo de movilidad al trabajo tiene clarísimos impactos en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Aunque tradicional-

mente estos impactos en la salud no se han venido abordando como un problema de condiciones de trabajo, sí lo son. Lo son porque los trabajadores sufren accidentes in itinere, lo son porque los embotellamientos y los problemas de aparcamiento son una causa de estrés adicional, lo son porque reducen nuestras horas de descanso y aumentan nuestro sedentarismo. Hay estudios que calculan que pasamos 5 años de nuestra vida en embotellamientos de tráfico, y es indudable que aquellos trabajadores que pasan su jornada sentados y que también se desplazan con su coche al trabajo suman, por término medio, cerca de una hora más sentados por motivos laborales.

Todas estas exposiciones a riesgos para la salud derivadas de un modelo de movilidad al trabajo poco saludable son evidentes, pero disponemos de pocos estudios y datos que nos permitan hacerlas visibles porque sólo recientemente las Administraciones públicas han empezado a considerar el problema. Sólo en el terreno de los accidentes in itinere disponemos de datos contrastados. Según informaciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el año 2010 se produjeron 627.876 accidentes de trabajo con baja: 553.915 durante la jornada y 73.961 in itinere. Los accidentes que se producen en los desplazamientos al trabajo suponen pues el 12% de los que causan baja, pero son tres veces más mortales: uno de cada mil accidentes producidos en jornada de trabajo es mortal, mientras que en los accidentes in itinere tres de cada mil son mortales.

Sin embargo, el problema de salud laboral y movilidad al trabajo es mucho más complejo y va más allá de los accidentes in itinere. Recientemente, un estudio de la consultora británica AVAYA, basado en una encuesta de más de 3.000 trabajadores en seis países de Europa, cifraba en 70 minutos al día el tiempo medio que los trabajadores europeos emplean en ir al trabajo. Esos 70 minutos son tiempo de trabajo y muchas veces la fuente de problemas de estrés.

Aunque las empresas se empeñen en presentarnos el desplazamiento al trabajo como un problema individual del trabajador, la realidad es que la mayoría de las veces los trabajadores no tienen elección: o se desplazan en coche o no llegan al trabajo. Tan arraigada está la idea de que para ir al trabajo hay que utilizar el coche y que el trabajador ha de ponerlo a disposición de la empresa, que en muchas selecciones de personal, disponer de carné de conducir y de coche es una condición sine qua non para optar al puesto. De esta forma podemos afirmar que el 50% de la población mayor de edad española que no dispone de permiso de conducir sufre exclusión social y laboral.

Además de la salud laboral están los problemas de salud pública que provoca este modelo de movilidad basado en el uso intensi-



vo del coche privado. Según un estudio realizado por el Ministerio de Medio Ambiente del Gobierno de España en 2007, las emisiones de gases contaminantes NOx y PM10 producidos por la combustión de vehículos en circulación en ciudades y áreas metropolitanas provocan 16.000 muertes prematuras en España al año, un número siete veces mayor que los fallecidos en accidentes de tráfico (1.710 en 2010). Más recientemente, un estudio de la Agencia Europea de Medio Ambiente ha contabilizado 370.000 muertes prematuras en Europa cada año debido a la mala calidad del aire. Según datos de la Organización Mundial de la Salud mueren 2 millones de personas en el mundo a causa de la contaminación del aire, la mitad de ellas en países desarrollados.

La movilidad sostenible

Identificar el problema contribuye a progresar en su solución. Reconocer e internalizar en la lógica económica actual los impactos derivados de una movilidad ineficiente e insegura es el primer paso para invertir tendencias e implantar un modelo más eficaz, competitivo y saludable. El progreso, como en otros ámbitos de la economía, no puede basarse en el crecimiento per se, sino en el uso eficiente de los recursos y servicios.

Este cambio de escenario, en lo que a la movilidad de los trabajadores se refiere, ha de venir de la mano de actuaciones que integren estas políticas de transporte con la planificación territorial y urbanística; impulsen cambios normativos y fiscales en favor de la ecomovilidad; integren estos riesgos en la evaluación y planificación preventiva de la empresa; favorezcan los medios y sistemas de transporte alternativos al automóvil, desplazamientos a pie, en bicicleta, en transporte público y/o colectivo, en coche compartido, o por medio de transporte colectivo que se establezca en la empresa o mediante acuerdos de varias empresas pertenecientes a un mismo polígono industrial. Y que se creen sinergias y mecanismos de cooperación entre todos los agentes y sectores sociales y económicos implicados. Todo esto es necesario y urgente para evitar exposiciones nocivas para la salud de los trabajadores y trabajadoras y superar la crisis social energética y ambiental en la que estamos instalados. ■■

* Manel Ferri es responsable del Departamento de Movilidad de la Confederación Sindical de CCOO.

¿Cómo empezar a cambiar?

Estas son algunas de las propuestas más importantes del decálogo de movilidad sostenible elaborado por CCOO para avanzar en la construcción de un nuevo modelo:

- Crear la figura del gestor de movilidad y constituir consejos de movilidad en los polígonos industriales y grandes empresas.
- Apostar por el transporte colectivo intermodal con criterios de racionalidad.
- Incentivar el uso del coche compartido, la bicicleta y los desplazamientos a pie.
- La empresa debe subvencionar de forma negociada y mediante una acción positiva la utilización de estos medios.
- El derecho al transporte debe materializarse en el derecho al título de transporte, de carácter personal y que abarque a toda la plantilla, con independencia de su fecha de ingreso y de la situación laboral que tenga.
- Incorporar la movilidad in itinere y la accesibilidad al centro de trabajo en la evaluación de riesgos laborales.
- Incluir la auditoría de movilidad en los estudios para obtener un sistema de certificado ambiental (EMAS o ISO).
- Incluir los temas de movilidad en la negociación colectiva atendiendo a la diversidad de situaciones. ■■

Peligrosidad y angustia en el camino al trabajo

Trabajadores y trabajadoras pagan con su salud un modelo de movilidad insostenible

BERTA CHULVI

Los accidentes laborales in itinere no son el único problema grave de salud laboral que padecen los trabajadores y trabajadoras cuando hablamos de movilidad al trabajo. Angustia, estrés y cansancio adicional están a la orden del día. Nos encontramos ante un modelo de movilidad que castiga a la gran mayoría de trabajadores y discrimina a una buena parte que no tiene transporte privado o tiene movilidad reducida.

Mirko acaba de sufrir un accidente mientras se desplazaba en su motocicleta desde la zona norte de Barcelona hasta el puerto de la Ciudad Condal. Trabaja en una naviera que es de las pocas empresas que tiene un bus colectivo de entre las que están instaladas en la Zona Franca: "Nosotros somos unos privilegiados porque tenemos el bus, pero para mí el itinerario no está adaptado. La única parada del bus está en el centro de Barcelona, en la plaza Urquinaona, y si cojo el metro y el bus tardo cerca de 50 minutos desde mi casa, en el barrio del Carmel, hasta el trabajo, mientras que con la moto tardo 20 minutos. Además, a la hora de volver a casa, si salgo un poco más tarde de mi hora por necesidades del trabajo, me encuentro que ya se ha ido el bus y entonces sí es una odisea volver a casa".

La motocicleta es una peligrosa solución que muchos trabajadores están encontrando en nuestras congestionadas ciudades y por eso la accidentalidad entre las motocicletas ha aumentado, mientras han disminuido los accidentes en turismos. Si en 2004, los accidentados en motocicleta en España eran según cifras del Ministerio de Fomento 10.551, en 2009, la misma fuente cifra los accidentados en motocicleta en 18.774. En ese mismo periodo, los accidentados mientras conducían un turismo se redujeron en 10.743.

Mirko, un experto motorista, tiene claro que los desplazamientos al trabajo son los más peligrosos: "En una rotonda, un coche me tiró al suelo y llevo de baja desde el 6 de julio. Me he roto el codo, el dedo gordo de la mano derecha y no está claro porque sigo teniendo dolor en el hombro izquierdo. Está claro que el conductor del otro vehículo tenía la culpa según los testigos, pero es que a esa hora la gente está muy nerviosa, todo el mundo va deprisa para no llegar tarde y las calles están muy congestionadas". Mirko no se plantea pedir que haya más paradas en el bus, pues los trabajadores lo que temen es que el bus desaparezca: "Una de las empresas del grupo que comparte el bus se ha desplazado, por lo que ahora en el bus va menos gente y los trabajadores temen que se suspenda el servicio"...

Deficiencias en el transporte público

La situación de Patricia, que trabaja en una tienda de moda ubicada en el Centro Comercial Plaza de Zaragoza, es la de alguien que pasa un calvario para llegar a su trabajo porque nadie pensó que al menos un 40% de la población asalariada no utiliza el coche privado. Patricia tiene 28 años y no dispone ni de coche ni de carné de conducir. Una base salarial de 800 eu-

ros por una jornada de 30 horas semanales no da para mucho. En su misma situación se encuentran otras compañeras de las 250 personas que trabajan en su tienda y muchas más de las que trabajan en el Centro Comercial Plaza. Su único medio de transporte es un autobús que une Zaragoza con el aeropuerto, una infraestructura ubicada junto al centro comercial. El autobús cuesta 1,60 euros y pasa sólo cada media hora. Las movilizaciones de los delegados de CCOO en el polígono han conseguido que no se penalice el transbordo que deben hacer muchas trabajadoras, pues antes tenían que pagar dos veces si cogían un bus urbano y el del polígono.

Se trata de una cantidad elevada para un transporte diario y, sin embargo, el problema económico no es el más gordo a ojos de los trabajadores: "Los martes y jueves, cuando sobre las 16:30 llegan vuelos a Zaragoza, el autobús va completo y no se detiene en las paradas", explica Patricia. "En esa situación –añade esta trabajadora– te puedes encontrar con que un autobús te deja en tierra y has de esperar otra media hora a que pase el siguiente autobús, que también puede ir lleno y decidir no parar".

En esa situación la trabajadora está expuesta a innegables riesgos psicosociales que probablemente no sean contemplados en una hipotética evaluación de riesgos, pues se tiende a pensar que ese tiempo no es trabajo. Patricia da cuenta del estado en el que se encuentra una trabajadora ante semejante situación: "Es desesperante, porque tú has hecho todo lo que tienes que hacer para llegar puntual al trabajo y ves, de repente, que vas a llegar casi una hora tarde. Te pones a llamar a tu supervisora como una loca y si no la encuentras, que a esas horas es posible, empiezas a llamar a tus compañeras y finalmente llegas con retraso. Lo que supone que ya no te tomas ni un café en un turno de 6 horas seguidas, que te arriesgas a una sanción por impuntualidad y que te descuentan de tu salario los retrasos a partir de los 15 minutos".

Las movilizaciones sindicales en el polígono Plaza han conseguido algunas mejoras y la gente se está organizando para compartir coche, pero la empresa se lava las manos: "Las supervisoras te entienden porque todo el mundo conoce la situación –explica Patricia–, pero el disgusto te lo llevas tú y

los nervios no te los quita nadie". La situación es complicada y al final lo que se deteriora es la salud de los trabajadores y trabajadoras: "La gente tiene miedo porque con la crisis actual temen las no renovaciones y los despidos, por eso se callan y se aguantan".

El calvario de aparcar

La congestión de nuestras ciudades y la insuficiencia de las redes públicas de transporte han convertido el problema del aparcamiento al llegar al trabajo en una fuente de sufrimiento cotidiano. Gina es trabajadora de la Administración autonómica catalana y una de las delegadas sindicales que están promoviendo el desarrollo de planes de movilidad en organismos públicos. Su lugar de trabajo se encuentra ubicado en el centro de Girona, un edificio en el que la Generalitat de Cataluña ha unificado todos los servicios de atención a la ciudadanía y que reúne diariamente a unos 900 trabajadores y trabajadoras.



"Una buena parte de los trabajadores viene andando o en transporte público, pero quienes han de venir en coche privado porque sus zonas de residencia no están comunicadas ni con tren ni con autobús padecen un calvario diario porque no pueden aparcar. Abajo del edificio hay un parking privado que resulta muy caro para los trabajadores y trabajadoras (unos 18,50 euros por ocho horas) y la solución que encuentran los trabajadores que vienen en coche es aparcar en la zona azul, que tampoco es barata (7,60 por ocho horas)". Sin embargo, el problema económico no es el único: "Aparcar en la zona azul supone un importante estrés durante la jornada porque los trabajadores han de salir cada 2 horas a cambiar el tique. Salir continuamente no es reglamentario, con lo que las personas han de buscar distintas estrategias para ausentarse un momento y no fichar. La gente usa la excusa de salir a fumar y lo que hace es poner la moneda", explica Gina.

Tener que interrumpir tu trabajo para que no te pongan una multa supone añadir una exigencia psicológica cuantitativa más a la tarea habitual: estar pendiente del reloj. La otra solución que han encontrado los trabajadores es aparcar a las afueras de la ciudad, en una zona conocida como la dehesa, e introducir en el coche una bicicleta plegable o venir andando: "Pero eso supone –explica Gina– que se han de levantar muy temprano para coger sitio porque todo el mundo en Girona quiere aparcar ahí". Lo que puede repercutir en menos horas de sueño y en consecuencia provocar fatiga. Además, las personas que acuden al trabajo en bicicleta plegable también tienen problemas de aparcamiento y se ven obligadas a subir la bicicleta al trabajo, con lo que eso supone de invadir pasillos y espacios comunes: "El aparcamiento de las bicicletas en los despachos ha provocado ya conflictos entre compañeros".

Para reflexionar y llevar a cabo soluciones sobre estos y otros problemas y elaborar un plan de movilidad se ha constituido recientemente, en este centro de trabajo, una mesa de movilidad con representación de la Administración, los sindicatos y representantes de la Autoridad Territorial de Movilidad de Girona, un organismo con competencias en movilidad que emana de la Ley de Movilidad de Cataluña. Una de las propuestas que Gina y sus compañeros barajan es gestionar desde la empresa un sistema de coche compartido y negociar con el parking privado un descuento para esos coches.

Compartir coche, cuando no hay alternativa

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras del polígono La Finca, en Pozuelo de Alarcón (Madrid), desde 2009 se sientan tres veces al año en una mesa de movilidad para analizar los problemas y uno de ellos es sin duda el reparto de plazas de parking en las áreas que gestionan las empresas del polígono. Juan María Hernández es delegado sindical en Orange, una de las empresas instaladas en La Finca, y nos cuenta la contradicción que supone no contar con más líneas de autobús: "Se ha invertido mucho dinero en obra pública y luego se ofrecen servicios insuficientes o que no se adaptan por horarios y duración de los trayectos a las necesidades de trabajadores y trabajadoras". Para hacer frente a esta situación en Orange, a partir de este último trimestre del año van a poner en marcha una experiencia de coche compartido: "Lo más interesante es que los coches que entren en dicha experiencia tendrán asegurado el parking en las instalaciones de la empresa".

Algunas cosas **están cambiando**

Pequeño inventario de buenas prácticas de acción sindical

ALBERT VILLALONGA

Para avanzar hacia un nuevo modelo de movilidad sostenible y segura al trabajo es imprescindible intervenir en los centros de trabajo mediante la acción sindical, contando con la participación activa de los trabajadores y trabajadoras. También es necesario actuar sindicalmente en el ámbito institucional buscando complicidades y negociando soluciones con aquellos que tienen capacidad para aplicarlas. Y ello se hace desde la doble vertiente sindical, desde la reivindicación y desde la negociación, desde la protesta y desde la propuesta.

Precisamente con esta pequeña selección, pero representativa de experiencias sindicales pretendemos ilustrar con casos reales que otro modelo de movilidad al trabajo es posible y que nosotros tenemos mucho que aportar para que este cambio se dé tal y como queremos.

Polígono de Can Sant Joan

Por iniciativa de un grupo de delegados y delegadas de diversas empresas del polígono, conscientes de que las problemáticas de la movilidad eran comunes para todos, decidieron crear una coordinadora de movilidad. Una de las primeras acciones que llevaron a cabo fue una encuesta sobre el tipo de transporte y movilidad entre los trabajadores del polígono, llegando a recoger 1.100 encuestas que sirvieron de base para hacer un documento de propuestas para promover la movilidad sostenible al polígono.

Entre las propuestas recogidas estuvo la de constituir la mesa de movilidad, un órgano de participación y concertación de los diferentes agentes implicados en la movilidad del polígono con participación de representantes de la Secretaría de Movilidad de la Generalitat, del Consorcio de la Movilidad del área de Barcelona, los ayuntamientos, los operadores de transporte (ferrocarriles y autobuses) y las organizaciones empresariales y sindicales.

Otra de las demandas satisfechas de las realizadas por la coordinadora fue la elaboración del plan de movilidad. Realizado y aprobado por consenso en el marco de la mesa y que incorporaba la mayoría de las actuaciones propuestas por la coordinadora de trabajadores y trabajadoras de CCOO. El proceso culminó con la firma de un convenio de adhesión al plan de movilidad con la programación temporal y la financiación de las actuaciones de mejora de la movilidad para hacerla más sostenible y segura, que irá a cargo de las Administraciones públicas y las empresas del polígono.

Aeropuerto del Prat de Llobregat

En el aeropuerto del Prat de Barcelona, una de las zonas con mayor número de puestos de trabajo del Área Metropolitana de Barcelona, se padecen, como en otras áreas periféricas y aisladas, grandes carencias de servicios de

transporte público, nulas posibilidades de acceso a pie o en bicicleta y una gran oferta de aparcamiento que promueve el uso masivo del coche privado. En esta situación insostenible, los trabajadores se manifestaron en varias ocasiones cortando algunos accesos al aeropuerto y ocupando las terminales para exigir soluciones. Paralelamente se confeccionó una batería de propuestas que se entregó a las Administraciones públicas responsables.

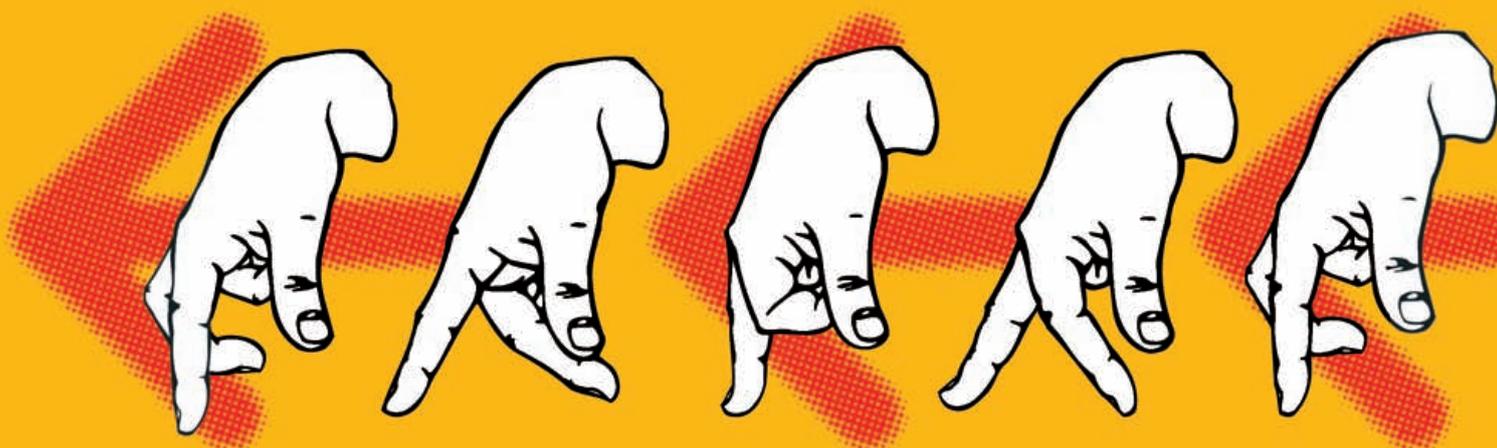
Las movilizaciones consiguieron que se ampliara sustancialmente la oferta de autobuses, pasando de tener dos líneas de autobús integradas tarifariamente, una de ellas nocturna con frecuencia de una hora, a disponer actualmente de seis líneas de bus integrado y una línea nocturna con una frecuencia de 20 minutos. Simultáneamente se convocó la mesa de movilidad y se redactó y aprobó el plan de movilidad. Últimamente se ha construido un itinerario para peatones y un carril bici de conexión interna de la zona aeroportuaria y aparcamientos bicicleta, tal y como proponía el plan de movilidad. Ahora falta mejorar los enlaces con los núcleos urbanos circundantes más próximos, para que realmente sea útil ir pedaleando al aeropuerto.

Denso

Debido a la ampliación de las naves de producción se redujo el espacio de aparcamiento dentro del recinto de la empresa situada en localidad de Sant Fruitós de Bages (Barcelona). El comité de empresa, en vez de verlo como un problema, lo vio como una oportunidad para reducir el número de coches que accedían a la empresa y aumentar la eficiencia en el uso del coche.

Los delegados y delegadas, conjuntamente con la empresa, propusieron la instauración de un sistema de coche compartido. Con ello se consiguieron dos beneficios para los trabajadores: compartir los gastos de movilidad, tener reservadas plazas de aparcamiento en la empresa, en concreto las más cercanas a la puerta de la fábrica. Como estímulo extra la empresa reparte vales de gasolina a los trabajadores/as que más comparten el coche. Inicialmente se empezó con 15 plazas de aparcamiento, que se fueron incrementando debido a la buena aceptación que ha tenido entre el personal de la empresa.

en la movilidad al trabajo



Plaza

A raíz de un estudio conjunto entre CCOO de Aragón e ISTAS trascendió que la escasa y precaria oferta de transporte público para acceder al polígono Plaza obliga al uso del coche a la mayoría de los trabajadores/as y los que no tienen alternativa son usuarios cautivos del bus del aeropuerto. Un bus que ya pasaba por ahí antes de que se hiciera el polígono, pero que de ninguna manera estaba concebido para que fuera un servicio adecuado a los trabajadores, ni por horarios, ni por precio, ni por tiempo de recorrido, ni por seguridad. Aun así un grupo destacado de trabajadoras, la mayoría mujeres jóvenes que trabajan en el centro comercial que hay a las puertas del polígono, lo usa al no tener posibilidad de utilizar coche propio. Ya se sabe que cuando en las familias hay un solo coche, lo suelen utilizar los hombres y éste es uno de los factores que limitan las oportunidades laborales de las mujeres.

Este estudio sirvió para denunciar la dejadez por parte de las instituciones públicas y de las empresas y permitió presentar propuestas urgentes para remediar este despropósito. Estas medidas para mejorar la calidad del autobús fueron trasladadas a la mesa de movilidad creada a petición de CCOO. Igualmente se realizaron una serie de encuentros con las Administraciones públicas con competencias en movilidad para que se implicaran en buscar soluciones a la movilidad del Plaza. Los trabajadores realizaron movilizaciones, recogidas de firmas y apariciones en los medios. Y ya se han empezado a ver los primeros

resultados: se ha ampliado el horario a primera hora de la mañana del bus, se ha establecido una nueva parada frente a una empresa de reciente creación, y se ha integrado tarifariamente con el resto de servicios de autobús de la ciudad, aunque de forma parcial: sigue siendo caro, pero no penaliza transbordar. Las medidas aún son insuficientes, pero son un estímulo sindical para seguir trabajando en esta dirección.

Gearbox

Gearbox contaba con dos líneas de autobuses de empresa que cubrían los tres turnos de trabajo. A partir de la demanda de los trabajadores, el comité hizo suya la propuesta de ampliar el servicio con una línea más para dar cobertura a una serie de municipios donde había aumentado el número de empleados y empleadas residentes y no llegaba el bus de empresa. A través de la comisión de seguimiento de los autobuses de empresa, el comité solicitó a la empresa la ampliación de la oferta de transporte colectivo. La empresa aceptó la petición y puso en marcha en período de pruebas el nuevo servicio para comprobar si realmente tenía suficiente demanda, pues de lo contrario se suprimiría el servicio. Los delegados de CCOO motivaron a los trabajadores para que usaran masivamente este servicio para no perderlo y así fue como haciendo un uso generalizado de la nueva línea ésta ya está consolidada. Hasta tal punto el servicio de bus de empresa se ajusta a las necesidades laborales que más de la mitad de la plantilla va a trabajar con estos buses. 

Un problema de dimensión europea

El proyecto E-COSMOS apunta líneas de acción de ámbito internacional

LUIS CUENA*

CCOO ha tenido la oportunidad de reflexionar conjuntamente con otros sindicatos europeos –CGIL italiana, el sindicato belga flamenco ABVV y el Auto Club Europa en representación de los sindicatos alemanes– sobre nuevos modelos de movilidad que mejoren el acceso a los lugares de trabajo. Este trabajo conjunto se ha realizado en el marco del proyecto E-COSMOS (European Commuters for Sustainable Mobility Strategies), que ya ha arrojado sus primeros resultados.

Un estudio comparativo de los problemas de movilidad de los trabajadores en Bélgica, Alemania, Italia y España arroja un diagnóstico claro: las problemáticas no son muy diferentes y estamos ante un problema de dimensión europea. En Italia se desplaza en coche privado al trabajo el 83% de la población activa, en España el 63%, en Alemania el 65% y en Bélgica el 68%. El uso del transporte público está entre el 13% de España y Bélgica y el 11% de Italia. España destaca en positivo porque un 18,5% se desplaza andando al trabajo, frente al 8% de Alemania y el 2% de Bélgica, pero su uso de la bicicleta es muy inferior: en Bélgica un 12% se desplaza en bici al trabajo, el 10% lo hace en Alemania y en España sólo el 1,5% utiliza la bicicleta para desplazarse al trabajo. El uso de un coche compartido (*carpooling*) destinado al desplazamiento colectivo de varios empleados es inexistente en los cuatro países.

Las experiencias revisadas por el proyecto E-COSMOS en estos cuatro países arroja una conclusión clara: los sindicatos son las organizaciones mejor posicionadas para conseguir implantar un modelo de movilidad sostenible al trabajo. Además de la actuación de los trabajadores, son decisivas las políticas públicas en apoyo de los planes de movilidad sostenible tanto por la vía de las disposiciones legales que establecen la obligatoriedad de elaborar un plan de movilidad a las empresas como por la vía de incentivar a las empresas (financiación y mejoras fiscales) en la adopción de medidas encaminadas a promover la movilidad sostenible. Aunque se trata de un tema innovador cuyas actividades apenas se inician, se observa que las experiencias exitosas son muy bien recibidas por los trabajadores y trabajadoras que se benefician de las actuaciones viendo sensiblemente mejoradas sus condiciones de trabajo. Los matices entre países se encuentran no en el terreno de los problemas, sino en el de la adopción de soluciones y están en función de la sensibilidad que demuestran los distintos gobiernos.

En Bélgica, los marcos legales y fiscales promueven el uso del transporte público, la bicicleta y el *carpooling*. La obligación de las empresas de implantar planes de movilidad en la región de Bruselas es un ejemplo interesante de política pública orientada a la aplicación de medidas concretas. En Flandes, la política está orientada a apoyar a las empresas (financiación y consulta) en la aplicación de medidas de ges-

ción de la movilidad. El fondo de movilidad, en Flandes, y el diagnóstico federal (a nivel estatal) son vías eficaces de llevar la gestión de la movilidad al debate entre empresas y trabajadores a nivel de empresa.

A partir del análisis conjunto de las situaciones en estos cuatro países se ha elaborado un conjunto de directrices que se concreta en 10 recomendaciones para los sindicatos (S) y/o para las autoridades públicas (AP):

- Constituir una plataforma para la movilidad sostenible dentro de la organización sindical (S).
- Invertir en el intercambio de experiencias y ejemplos de buenas prácticas (S / AP).
- Establecer la obligación de elaborar planes de movilidad sostenible para las empresas, pero con trabajo de apoyo y seguimiento por parte de la Administración pública (AP).
- Para establecer un debate es imprescindible la recogida de datos, cifras y ejemplos de buenas prácticas (S / AP).
- Que las organizaciones sindicales designen responsables en los temas de movilidad sostenible a todos los niveles (S).
- Apoyar a las empresas en la ejecución de las acciones y no en la elaboración de estudios (AP).
- Crear un marco fiscal y legal a favor de modos de transporte sostenibles (AP).
- Gestionar la movilidad es la manera más eficiente para hacer frente a los problemas de movilidad actual (AP).
- Un urbanismo sostenible es el primer paso en el proceso de gestión de la movilidad (AP).
- Evitar la exclusión laboral mediante la inversión en movilidad sostenible (AP / S).

* Luis Cuena es técnico del Departamento de Movilidad de la Confederación Sindical de CCOO.



Salud reproductiva: avanzamos, pero lentamente...

M^a DEL VALLE CERVANTES Y RAQUEL PAYO*

Cecilia, una mujer de 33 años que trabaja como expendedora de gasolina en una estación de servicio ubicada en El Provencio (Cuenca), tuvo que amamantar a su bebé en condiciones perjudiciales para su salud por estar expuesta a los vapores de los hidrocarburos que contienen la gasolina y el gasóleo. Ahora los tribunales le dan la razón y le conceden una prestación por riesgo de lactancia que debía haber disfrutado en su momento. La sentencia se fundamenta en un informe del Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha y supone un paso adelante es un camino en el que todavía queda mucho por recorrer.



Antes de que concluyera el periodo de baja por maternidad, Cecilia presentó ante la mutua la solicitud de prestación económica por riesgo durante la lactancia natural. Sin embargo, la mutua se la denegó a pesar de que la exposición a los componentes de la gasolina es susceptible de ser perjudicial para la salud del bebé, a través de la leche materna, pues están considerados como una mezcla cancerígena según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En su puesto de trabajo Cecilia estaba claramente en contacto con vapores de gasolina y gasóleo, pues entre sus tareas se encontraba la de repostar carburantes, atender la descarga de cisternas de carburantes, el manejo de la varilla de tanques y levantamiento de tapas de los mismos, la comprobación de medidas de aparatos surtidores en probeta de 10 litros cada 15 días, etc. En cuanto al área de trabajo, su actividad se desarrollaba en la estación de servicio con un horario de 24 horas en turnos, incluyendo turnos de noche. En cuanto a los productos químicos con los que entraba en contacto son hidrocarburos (gasolina y gasóleo) y productos de limpieza: detergentes y desengrasantes.

El Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha, a petición de la Asesoría Jurídica de CCOO de Cuenca, realizó un detallado informe en el que se informaba de los efectos que tienen para la salud reproductiva los agentes químicos que contienen los productos con los que Cecilia está en contacto: en concreto el benceno, tolueno, n-hexano, los hidrocarburos alifáticos y los hidrocarburos aromáticos.

La sentencia reconoce que la acción conjunta de estos componentes es susceptible de ser perjudicial para la salud de la trabajadora embarazada y su descendencia y recuerda que todos los productos mencionados son considerados como agentes químicos de riesgo para las trabajadoras lactantes, según lo establecido específicamente en el Decreto 298/2009, de 6 marzo (RCL 2009, 499). En la sentencia se planteaba que la trabajadora tenía derecho a la suspensión del contrato por encontrarse en uno de esos supuestos en los que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el art. 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible.

La sentencia estima la demanda contra el INSS, la Tesorería General de la Seguridad Social, la mutua FREMAP y la Compañía Española Distribuidora de Petróleos (CEDIPSA), y condena a la mutua FREMAP a abonar a Cecilia el cien por ciento de su base reguladora durante el período comprendido entre mayo y octubre de 2010, es decir entre el cuarto y octavo mes del nacimiento de su hijo.

La acción sindical ha conseguido que a Cecilia se le reconozca un derecho y se le restituya la injusticia sufrida, pero lo grave es que tuvo que amamantar a su hijo en condiciones perjudiciales para su salud reproductiva. Y lo más grave es que existen muchas Cecílias en España, mujeres jóvenes expuestas a los vapores de los hidrocarburos presentes en las gasolineras. 

* M^a del Valle Cervantes es técnica del Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha y Raquel Payo es la coordinadora del gabinete.

Las depuradoras de **Madrid** trabajan juntas

MABEL DE LAS HERAS Y AZUCENA RODRÍGUEZ*

El trabajo conjunto de los delegados de prevención de CCOO de todas las depuradoras de Madrid consigue mejoras en las condiciones de trabajo para todos los trabajadores.

La empresa encargada de la gestión del ciclo integral del agua en la Comunidad de Madrid es la empresa pública Canal de Isabel II. Esta gestión incluye la captación, potabilización y vigilancia de la calidad, transporte, distribución y depuración de las aguas residuales para su retorno al cauce de los ríos. El Canal subcontrata la gestión del agua a través de numerosas empresas. En concreto, la depuración es subcontratada con 50 empresas, aproximadamente, que suponen un total de unos 1.500 trabajadores representados por unos 20 delegados de prevención de CCOO.

El caso se inicia cuando uno de los delegados de prevención de una de las depuradoras acude a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid a denunciar un accidente de trabajo producido por un escape de ácido sulfúrico que afectó a siete trabajadores. El origen del accidente estaba en el deterioro del depósito de ácido férrico y en la negativa de la empresa a cambiar dicho depósito, aduciendo que las instalaciones pertenecían al Canal de Isabel II.

En esa misma reunión, el delegado nos informa que son muchos los problemas de seguridad y salud que la empresa no soluciona, escudándose en que no es la titular de las instalaciones. Además, el delegado de prevención manifiesta que esto es una realidad presente en todas las empresas depuradoras de la Comunidad de Madrid.

Dada la situación, desde la Secretaría de Salud Laboral de Madrid nos planteamos establecer un plan de acción que supusiera la mejora de las condiciones de trabajo de todas las depuradoras en su conjunto y la denuncia conjunta de los incumplimientos, los hechos comunes y los específicos de cada centro de trabajo. Nos proponíamos que desde la Inspección de Trabajo se creara un grupo "estable" de inspectores encargados de verificar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las empresas adjudicatarias de las depuradoras de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Detectando los problemas comunes

Los problemas que soportan las depuradoras son muy diversos. La evaluación de riesgos y el plan de prevención suelen presentar muchas deficiencias. Los trabajadores



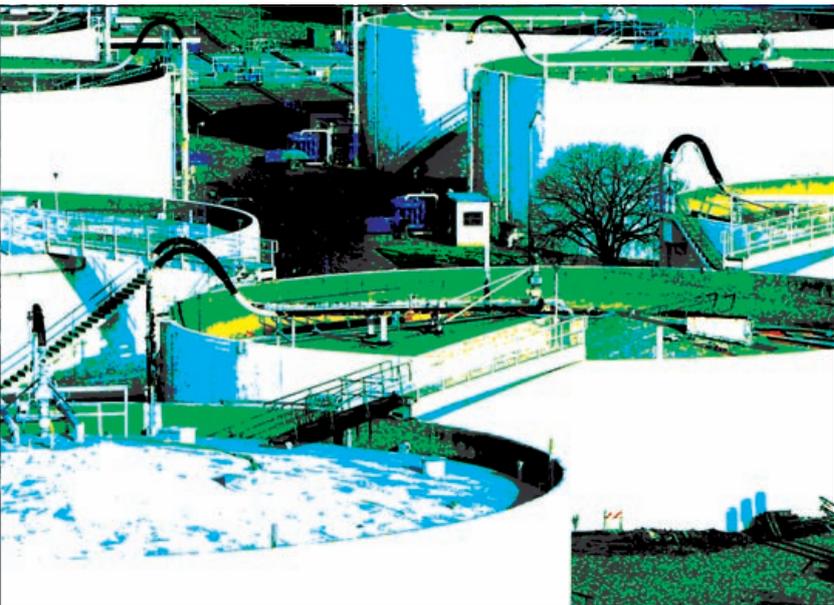
de las depuradoras están expuestos a innumerables riesgos (químico, biológico, ruido, uso de maquinaria, turnos de trabajo, trabajo aislado, etc.) que no siempre son considerados. Las evaluaciones son muy genéricas y se plantean como único objetivo conseguir la adjudicación, ya que son requisito indispensable. En consecuencia, el plan de prevención no se acomete y existen importantes deficiencias en las condiciones de seguridad y salud sin que se adopten medidas preventivas.

Observamos, igualmente, que faltaba coordinación entre los delegados de prevención de las distintas depuradoras. De hecho, tradicionalmente, los delegados de prevención venían denunciando los incumplimientos de cada centro de trabajo por separado sin tener en cuenta al resto de las depuradoras.

“Conseguimos la sustitución en el proceso de utilización de un cancerígeno de categoría 1”

Además existían barreras para negociar mejoras a largo plazo, ya que, cada dos o cuatro años, el Canal saca a concurso la adjudicación de empresas para que se hagan cargo de la depuración del agua, lo que provoca que las mejoras que los trabajadores consiguen un año se puedan perder al siguiente, o que no se lleguen a poner en marcha.

para mejorar la prevención de riesgos laborales



Acción conjunta

Lo primero que hicimos fue mantener una reunión conjunta con el responsable del sector de CCOO de Madrid y los delegados de prevención de todas las depuradoras de la Comunidad. A continuación elaboramos un cuestionario para que los delegados y delegadas de prevención recogieran las deficiencias en seguridad y salud presentes en su centro de trabajo. Después visitamos los centros de trabajo para verificar in situ las condiciones de cada uno de ellos.

Con toda esta información concertamos una reunión con la jefa de la Inspección de Trabajo –aprovechando la red de interlocución ya existente entre la Inspección y el sindicato– y planteamos el incumplimiento sistemático de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas adjudicatarias, con la excusa de que la titularidad de las instalaciones es del Canal Isabel II.

Finalmente, acordamos un procedimiento de actuación que consiste en redactar una única denuncia dirigida a cada grupo de empresas, donde se exponen los incumplimientos de cada empresa en cada centro y también se denuncia al Canal de Isabel II de forma subsidiaria, como propietario de las instalaciones. Además acordamos con la jefa de Inspección que ésta asigne dichas denuncias a un grupo de inspectores dado el volumen de trabajo que ello conlleva para un único inspector.

En concreto denunciábamos, entre otras cuestiones, las condiciones de las máquinas (la falta de medidas de protección y mantenimiento, la falta de documentos que acrediten la puesta en conformidad y el hecho de que no exista evaluación de riesgos específica). También denunciábamos el deterioro de las instalaciones (ausencia de mantenimiento, inadecuadas condiciones del depósito de cloruro férrico, cuadros eléctricos abiertos, sin protecciones y sin señalización, pavimento en mal estado y escaleras de acceso de los depósitos que no cumplen con la normativa). Denunciábamos también el incumplimiento de una instrucción diseñada para el trabajo en espacios confinados, la falta de coordinación empresarial entre el Canal de Isabel II y las empresas adjudicatarias y las condiciones de trabajo de los laboratorios de algunas depuradoras donde se detecta el uso de productos cancerígenos.

“Se ha negociado el convenio, en el que se ha conseguido entre otras cosas el aumento del crédito horario del delegado de prevención en 8 horas mensuales”

Resultados satisfactorios

La denuncia a la Inspección y el hecho de que se trate de un trabajo coordinado surte efectos: conseguimos mejorar las condiciones de trabajo de prácticamente la totalidad de las depuradoras que actúan en la Comunidad Autónoma de Madrid. Logramos que los representantes de CCOO de todos los centros trabajen unidos, conseguimos agilizar el control del cumplimiento de los requerimientos de la Inspección y cambiar el proceso para el uso del dicromato potásico en una de las depuradoras. Esta sustitución es importante porque se trata de un producto cancerígeno de categoría 1 que puede causar alteraciones genéticas hereditarias, puede perjudicar la fertilidad y provocar efectos adversos para el feto. Este producto que venía en polvo, se utilizaba en el laboratorio para analizar la calidad del agua, fango y gas. Se ha conseguido que la disolución venga ya preparada en ampollas directas para inyectar, con lo cual se evita cualquier manipulación y contacto de los trabajadores con el producto cancerígeno. ■

* Mabel de las Heras y Azucena Rodríguez son técnicas de prevención de riesgos laborales de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid.

Antonio García

“Hay que ir más allá de la Inspección de

BERTA CHULVI

“Cuando hay un incumplimiento evidente de las medidas preventivas a que obliga la ley, ya hay delito, aunque aún no haya una víctima directa de esa infracción”, esa es la idea que quiere transmitir Antonio García, responsable de los servicios jurídicos de CCOO de Madrid y autor, junto con Alejandro Domínguez, del estudio “Los delitos contra la salud de los trabajadores”.

Habéis publicado recientemente un amplio estudio que recoge la experiencia de los servicios jurídicos de CCOO en los juzgados de lo penal, ¿de qué estamos hablando? Estamos hablando de un estudio en el que hemos recogido y sistematizado por temas todo el conjunto de conocimientos generados en CCOO de Madrid en torno a los delitos contra la salud de los trabajadores que han llegado a las salas de lo penal de los tribunales madrileños y en los que se ha personado el sindicato. Hemos obtenido 86 sentencias condenatorias que suman penas de más de 100 años de prisión y hemos acumulado una experiencia que ahora ponemos a disposición de todo el sindicato.

No ha sido fácil llegar con los delitos contra la salud de los trabajadores hasta los juzgados de lo penal...

Efectivamente, no ha sido fácil pero yo creo que la tendencia se ha invertido estos últimos años. No era de recibo que existiendo normas de prevención, procedimientos sancionadores, procedimientos penales y una legislación que considera determinadas conductas como delictivas, pues simplemente no se aplicara. Esto decía muy poco a favor de las personas implicadas en la lucha contra la siniestralidad, me refiero a los organismos y los poderes públicos.

¿Qué ha facilitado ese cambio de tendencia y en qué se manifiesta?

La propia revisión del Código Penal de 1995 marca un punto de partida interesante. A partir de ahí hay aspectos importantes, como la mayor sensibilización de toda la sociedad, incluidos los sindicatos. Hay que recordar que la Confederación de CCOO aprobó en 1998, en comisión ejecutiva, la necesidad de personarse en los procedimientos penales en ejercicio de la acusación popular. Y además se han hecho distintas acciones de formación y sensibilización con jueces y fiscales. Y en numerosas comunidades se han creado fiscalías específicas de siniestralidad laboral. Es decir, que desde distintos ámbitos de la sociedad y del mundo judicial y sindical se ha hecho un esfuerzo para aplicar la ley, que es de lo que se trata.

¿Y se han cumplido esas condenas? ¿Han supuesto la entrada en prisión de los culpables?

Lo que me gustaría destacar en primer lugar es que no es fácil obtener condena. La legislación española establece innumerables posibilidades de recursos y son procedimientos complejos y largos, es lamentable pero pueden abarcar entre tres, cinco y, a veces, hasta ocho años. Y finalmente cuando se llega a los juicios tampoco es fácil obtener una condena. Cuando se consiguen las sentencias condenatorias hay que saber que si las penas son inferiores a dos años, si los condenados no tienen antecedentes penales, el ingreso en prisión se puede suspender perfectamente. Sin embargo, en estos momentos hay dos personas cuya entrada en prisión está suspendida pendiente de un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, pero que sí han sido condenadas a más de dos años de cárcel porque en el accidente habían muerto dos trabajadores. Y hay dos personas más que no han ingresado, una por enfermedad grave y otra por avanzadísima edad.

¿Dos años de cárcel por una negligencia que causa la muerte de un trabajador no es una pena muy suave?

El delito de homicidio por imprudencia grave se castiga con penas de entre uno y cuatro años de prisión y el delito contra los derechos de los trabajadores, del art. 316 del Código Penal, se castiga con penas de entre seis meses y tres años. Y las lesiones pueden alcanzar hasta tres de años de prisión. A ello hay que añadir las penas accesorias, las multas y la responsabilidad civil. Junto a la sanción administrativa y en su caso el recargo de prestaciones, que son compatibles con el castigo penal. No son penas ligeras. El problema está en su aplicación efectiva.

Vosotros insistís en que la prisión no es la única pena importante...

Es lógico que la gente visualice la entrada en prisión de una persona, pero las sentencias tienen otras penas accesorias como la inhabilitación para el ejercicio de la profesión, que para un arquitecto técnico o administrador de empresa es importante. Ya no es sólo el estigma de una

Trabajo: no cumplir las medidas de seguridad es delito”



pena de privación de libertad porque, aunque no se ingrese en prisión, hay consecuencias de inhabilitación importantes además de la responsabilidad civil. Además hay que tener en cuenta que aunque el sujeto condenado no entre en prisión esta pena está en suspenso, es decir, que si se produce un nuevo delito, si esa persona vuelve a delinquir o se ve implicado en un proceso penal, esa pena se podría llevar a efecto. Es decir, tendría que cumplir la nueva pena y la anterior. Esto implica que una condena debe suponer la mejora radical de las condiciones de trabajo y el cumplimiento exquisito de la legislación en materia de salud laboral.

Justo antes del verano, CCOO se opuso al anteproyecto de Ley de Enjuiciamiento Criminal, que recogía la prohibición de ejercer la acusación popular a sindicatos, partidos políticos y Administraciones, ¿cómo está esta cuestión?

Esa propuesta no creo que vea la luz. En esta legislatura no ha habido tiempo para aprobar dicha ley, y tampoco creo que se apruebe en la siguiente. En ese tema hemos avanzado muchísimo y no creo que sea posible una vuelta atrás. Los jueces empezaron poniéndonos trabas a los sindicatos que queríamos personarnos como acusación

popular y hacían una interpretación más que rigurosa de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Sin embargo, eso sí ha cambiado. Es una cuestión pacífica, admitida por todos los tribunales, que la personificación del sindicato es jurídicamente procedente en ejercicio de la acción popular que reconoce, nada más y nada menos, la propia Constitución. Es compartida la idea de que privar a los trabajadores de ese derecho es un ataque inadmisibles. Es más, hemos conseguido autos en los que al propio sindicato se le considera perjudicado por este delito y se le permite personarse como acusación particular, es decir, se nos ha considerado entre los ofendidos por el delito. Y es que, cuando se comete un delito contra la integridad física de un trabajador, también se está cometiendo un delito contra los derechos de los trabajadores, hay un delito contra un bien supraindividual que son los derechos de los trabajadores y, por tanto, parece más que lógico y razonable que aquellas organizaciones como son los sindicatos, cuya misión es tutelar, proteger y defender los derechos de los trabajadores, se

“No hay la mínima duda de la legitimidad del sindicato para personarse como acusación popular defendiendo el derecho a la salud de los trabajadores”

consideren parte ofendida por el delito. En fin, que no hay la mínima duda de la legitimidad del sindicato en estos procedimientos.

¿Qué recomendación darías a los delegados y delegadas de prevención de CCOO que reciben esta revista sobre el uso del recurso legal?

Yo les diría que a veces nos conformamos con la denuncia a la Inspección de Trabajo cuando lo que en muchas ocasiones estamos contemplando es la auténtica comisión de un delito. Un delito que además es un delito especial, no necesita que se produzca un resultado lesivo para ser delito, el resultado en sí mismo es la falta de medidas de seguridad. Y si eso lleva aparejada la puesta en peligro de la vida de los trabajadores, eso ya es un delito. Es decir, debemos abandonar la percepción de que no cumplir con las medidas de seguridad es una falta administrativa. No es sólo una falta administrativa, es un delito. Y es un delito que puede provocar un delito mayor, un delito de homicidio. Por lo tanto, no sólo la Inspección de Trabajo es competente para sancionar esta materia, los juzgados de instrucción, las fiscalías, los juzgados de lo penal, etc. Es decir, que hay que ir más allá de la Inspección de Trabajo y poner en evidencia los delitos que están a la vista de todos.

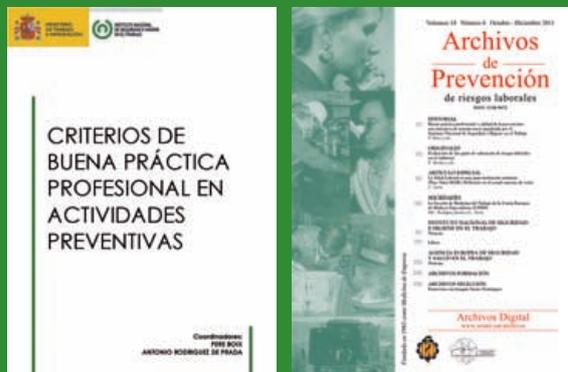


Recursos

Europa: Investigación reciente sobre mujeres y salud laboral. La desigualdad, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, afecta a la salud laboral de las mujeres. Aunque se ha progresado en las últimas décadas, existen aún lagunas en la investigación, la política y las medidas de prevención. Las estadísticas europeas sobre seguridad y salud en el trabajo no cubren satisfactoriamente a las mujeres y no consiguen visualizar las desigualdades existentes en materia de salud laboral: las enfermedades laborales se siguen reflejando principalmente en los puestos de trabajo masculinos, en el registro de accidentes se omiten sectores en los que trabajan mujeres, como por ejemplo la educación y la sanidad. Por ello, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo ha realizado una investigación que pretende actualizar la información disponible sobre desigualdad de género y salud laboral. El trabajo está disponible únicamente en inglés, pero en breve ISTAS pondrá a disposición de los internautas un resumen de los principales resultados en castellano.

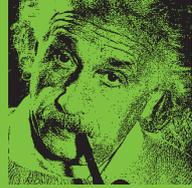
El INSHT publica una guía sobre “Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas”. Concepción Pascual, directora del INSHT, señala en la presentación de la misma que tras una primera etapa de logros en la reducción de la siniestralidad laboral, avanzar en salud laboral requiere “un firme compromiso por parte de los servicios de prevención”. En esa línea, el Instituto ha considerado oportuno publicar una guía que recoge criterios de buena práctica profesional. La guía ha estado coordinada por Pere Boix y Antonio Rodríguez de Prada y han colaborado profesionales de distintas instituciones, entre ellas ISTAS. Se puede descargar en la web del Instituto.

La Agencia Europea de Químicos actualiza la lista de candidatas de REACH. Siete nuevas sustancias han sido añadidas a la lista de sustancias extremadamente preocupantes (SVHC en sus siglas en inglés), prioritarias para su inclusión en la lista de sustancias “prohibidas” de REACH, que no podrán ponerse en el mercado europeo a menos que se les conceda un aval por parte de la Comisión Europea. Tras el acuerdo unánime del Comité de los Estados miembros, la Agencia ha añadido siete sustancias a la lista de candidatas, que son cancerígenas y/o tóxicas para la reproducción. La lista contiene actualmente 53 sustancias en total y se puede consultar en la web de ISTAS. Las empresas que fabriquen o importen estas sustancias o artículos que contengan estas sustancias, tienen la obligación de informar a los consumidores (a petición) y trabajadores sobre las características peligrosas de las mismas y sobre cómo protegerse de sus efectos dañinos para la salud y/o el medio ambiente.



La UE-OSHA estudia los riesgos para la salud ligados a la economía verde. La gestión y el reciclado de residuos podría ser uno de los sectores emergentes de la economía verde con más riesgos para la salud laboral, según un informe de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA). La Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo tiene en marcha un proyecto para determinar qué empleos ligados a la economía verde podrían tener más riesgos para la salud laboral. El proyecto se desarrolla en tres fases y el escenario que se contempla es 2020. El objetivo es que las autoridades europeas competentes adopten con tiempo las medidas preventivas necesarias para minimizar los posibles riesgos. La Agencia acaba de publicar los resultados de la segunda fase de investigación. La gestión y reciclado de residuos, la producción tecnológica y las nanotecnologías figuran como los sectores ligados a la economía verde con más riesgos potenciales para la salud de los trabajadores. Por el contrario, el sector energético es el que menos riesgos presenta. El informe puede descargarse en la web de ISTAS.

Analizan la calidad de dos guías de evaluación de riesgos laborales frente al embarazo. La revista *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, que edita la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball, publica en el número de octubre un artículo de Elena Ronda (Universidad de Alicante) y colaboradores que ofrece un riguroso trabajo de evaluación de las “Guías de evaluación de riesgos laborales frente al embarazo” de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) y de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO). Para evaluar la calidad de las guías se utilizó el instrumento AGREE II estructurado en seis áreas generales (alcance y objetivos, rigor, participación, claridad, aplicabilidad e independencia). Las dos guías obtuvieron una evaluación global similar de calidad (<50%). La aplicabilidad fue el área peor evaluada en ambas guías (7%). El porcentaje de acuerdo general entre evaluadores fue superior al 75%. Los evaluadores se mostraron más heterogéneos en la valoración de la adecuación de las recomendaciones presentes en las guías.



porEvidencia

Actualidad científica

Plasma rico en plaquetas mejora el dolor del mal llamado "codo de tenista". Aplicar inyecciones de sangre, con plasma rico en plaquetas, en la zona afectada ayudaría a aliviar el dolor relacionado con la epicondilitis lateral del codo cuando otros métodos terapéuticos han fracasado, según se demuestra en un estudio griego publicado en la revista *American Journal of Sports Medicine*. Esta lesión tendinosa, conocida como "codo de tenista" a pesar de que el 90% de los casos son de origen laboral y no deportivo, se produce por esfuerzos repetidos con la mano o el brazo y provoca procesos de dolor crónico, cuyo último recurso terapéutico es la cirugía.

Depresión por tener poco trabajo. No sólo la sobrecarga de trabajo, sino también el extremo contrario es capaz de generar un impacto negativo sobre la salud mental. Un estudio mediante cuestionario sobre una muestra de población alemana (1.178 personas) ha encontrado que la percepción de tener poca carga de trabajo provoca con mayor frecuencia estados depresivos. Los resultados se han publicado el pasado mes de agosto en la revista *International Archives of Occupational and Environmental Health*.

Turnos de noche y diabetes en mujeres trabajadoras. A medida que aumenta el número de años de trabajo nocturno es mayor la probabilidad de desarrollar diabetes en la edad adulta (tipo 2), según sugiere un estudio reciente sobre más de 69.000 mujeres que se ha dado a conocer en la reunión anual de la Sociedad Americana de Diabetes (*American Diabetes Association*) y se encuentra pendiente de publicarse. Haber trabajado en turno de noche entre 3 y 9 años provocaba un aumento del riesgo de diabetes del 6%, mientras que haberlo hecho entre 10 y 19 años aumentaba el riesgo un 9%, según los resultados del estudio. La alteración de los ritmos circadianos del trabajo nocturno causaría, según los autores, una desregulación de la glucemia (azúcar en sangre).

Exposición accidental a quimioterapia en personal de enfermería. Casi el 17% del personal de enfermería que aplica ambulatoriamente tratamientos de quimioterapia ha sufrido un contacto accidental en la piel o en los ojos con estos fármacos altamente tóxicos, según una encuesta realizada a más de 1.300 enfermeras norteamericanas. La exposición a quimioterápicos supone un riesgo reproductivo y cancerígeno, además de dañar al sistema nervioso. El estudio ha aparecido en la edición en línea del 16 de agosto de la revista *BMJ Quality and Safety*.

Flexiseguridad y salud laboral. Investigadores

de países nórdicos han analizado las consecuencias de la inseguridad en el empleo en relación con la autopercepción del nivel de salud, la calidad del sueño y la salud mental, mediante el seguimiento de una cohorte de más de un millar de trabajadores. Sus conclusiones, publicadas en la revista *Occupational and Environmental Medicine*, indican que la percepción de inseguridad en el empleo afecta negativamente la salud de los trabajadores tanto si son temporales como si tienen contrato fijo. Los autores recomiendan reforzar las políticas de estabilidad en el empleo para favorecer el bienestar de los trabajadores.

Riesgo de osteoartritis en militares. La edición en línea del 29 de junio de la revista *Arthritis & Rheumatism* publica un estudio sobre 108.266 militares de EEUU diagnosticados con osteoartritis entre 1999 y 2008, cuya conclusión es que este personal tiene un riesgo significativamente mayor de desarrollar dicha patología en comparación con los civiles. Las demandas físicas del servicio militar, y especialmente el hecho de tener que doblar las rodillas repetidamente, podrían tener que ver con la mayor prevalencia de esta dolorosa enfermedad articular.

Restaurantes: prisas, suelos sucios y resbalones. Alrededor de 400 personas empleadas como personal de servicio de restaurantes a tiempo parcial han participado en un estudio para determinar factores de riesgo de caídas por resbalones, con el resultado de que quienes tienen que ir deprisa resbalan casi 3 veces más que los que trabajan a un ritmo normal, que caminar por un suelo sucio eleva el riesgo hasta 14 veces y que las distracciones suponen un incremento del riesgo de 1,7. El uso de calzado antideslizante y la limpieza regular del suelo reducen significativamente estos riesgos, según los autores de este estudio publicado en la revista *Occupational and Environmental Medicine*.

Salir de la pobreza reduce el riesgo de hipertensión. Evidencias anteriores han mostrado que las personas pobres y con desventajas sociales sufren un mayor riesgo de hipertensión. Investigadores suecos han demostrado ahora que este riesgo de hipertensión en personas pobres puede disminuir hasta en un 20% a medida que mejora su estatus social en relación con aquellas que permanecen en la situación de pobreza originaria. Los resultados del estudio han sido publicados en la revista *Journal of Epidemiology and Community Health*.

Modelo copiloto

Seamos claros: las empresas no están pensadas para la prevención. Una empresa se crea para fabricar muebles, para servir comidas o para transportar mercancías y se organiza para hacerlo de la forma más eficiente, pero ninguna empresa nace con el objetivo de crear un entorno seguro y saludable para sus trabajadores.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo acaba de hacer públicos los resultados de la encuesta ESENER, según los cuales la principal motivación preventiva del 90% de los empresarios es el 'cumplimiento de las obligaciones jurídicas', seguida de las 'reclamaciones por parte de los trabajadores o sus representantes'. Como el agua: hoy por hoy sin inspección y sin sindicatos, la prevención brillaría por su ausencia. Tomen nota, por cierto, quienes están por recortar el papel del Estado y por debilitar los sindicatos. Es un hecho constatado que el organismo empresarial no parece producir por sí mismo suficientes hormonas preventivas y que necesita un aporte vitamínico suplementario desde el exterior.

Las cosas son como son. Y esto no es ni bueno ni malo. Sólo hay que tenerlo presente para entender, por ejemplo, que la tan manida integración preventiva no es algo de hoy para mañana y que, digan lo que digan los papeles, la prevención va a seguir siendo vista por la mayoría de los directivos como la mosca cojonera que complica la gestión de los 'verdaderos' problemas de la empresa.

De aquí nace el llamado 'modelo sidecar', según el cual, la dirección gestiona la empresa como quien conduce una moto, sólo que se le añade un sidecar en el que se ubica la prevención. La conducción de la moto no se ve afectada en lo sustancial, salvo en algunas maniobras que son un poco más complicadas y, tal vez, en que no se puede ir tan rápido.



Superar este modelo que tiende a ubicar la prevención en la periferia de la empresa no es fácil. No lo está siendo en Europa tras años en el intento. Por ello se están promoviendo nuevas estrategias que tratan de presentar la prevención no como un 'además' sino como un 'con'. Es decir, no se trata sólo de añadir indicaciones a tener en cuenta por quienes toman decisiones, sino, sobre todo, de ayudarles a resolver los problemas directamente, codo con codo. Es lo que podríamos denominar 'modelo copiloto'.

Empieza a haber buenas experiencias en este sentido. En ergonomía participativa, en prevención de riesgos psicosociales, en iniciativas de mejora conjunta de la seguridad y la productividad para PYME. Su puesta en marcha exige ciertos cambios de mentalidad, nuevas habilidades y, sobre todo, mucha implicación en quienes nos dedicamos a la prevención, pero tal vez, ahora que vienen mal dadas, es un buen momento para explorar estos nuevos caminos.

Durante mucho tiempo se ha tratado de demostrar la rentabilidad económica de la prevención. Tal vez, el gran reto es hacer ver que la prevención ayuda a resolver problemas.