

Salud laboral

Razones que justifican la celebración de un día internacional dedicado a la salud de los trabajadores y trabajadoras

Por: **Julio Martínez Escudero**
Sector Aéreo y Servicios Turísticos

LA PUBLICACIÓN DE ESTE NUEVO NÚMERO de *Tribuna* coincide con la celebración del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, concretamente el 28 de abril. Los derechos de los y las trabajadoras en todo el mundo se siguen atropellando y el derecho a la salud (obligación empresarial) se sigue pisoteando, también en España.

Disponemos de datos solventes y contrastados para afirmar que en nuestro adelantado país predomina la prevención documental o de simple papeleo que se centra en disponer de una serie de documentos, certificados, auditorias o sistemas de gestión con los que "todo lo tienen bien" (en palabras de sus responsables).

Esta línea de actuación ha hecho que se cree un importante negocio en torno a la prevención y en el que se mueven grandes cantidades de dinero, pero que no se traducen en verdaderas y eficientes actuaciones preventivas.

La ausencia de celebrar comités de seguridad y salud, la falta total de formación, el incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación o la existencia de evaluaciones de riesgo irreales que no reflejan ninguna característica del trabajo, son algunos aspectos de la otra cara de lo que hemos llamado prevención documental o de papeleo.

Pese a la inexistencia de comunicación preventiva, puesto que muchas empresas no informan por ejemplo, de los accidentes de trabajo a los y las delegadas de prevención, sabemos por nuestra presencia en las empresas y por el contacto con los y las trabajadoras que los accidentes, ni disminuyen ni se hace nada por evitarlos.

A su vez se realizan todo tipo de acciones de presión, intimidación y ocultamiento para que no haya accidentes y, si los hay, que sean de carácter común no imputables a la ausencia empresarial en prevención.

La realidad es que demasiadas empresas no hacen auténtica prevención, no creen en ella y revisan la ley día a día para adaptarla a sus intereses que no son otros que culpar a los trabajadores y trabajadoras de accidentes o lesiones. En demasiadas empresas se aprecia esa sutil intención de desviar responsabilidades, intento que es asumido con entusiasmo por muchos y muchas responsables de prevención.

Como una parte importante del empresario español no cree en la prevención y la interpreta como una carga, como un mal estorbo que hay que saltar, se suele recurrir a profesionales que actuando en su nombre les resuelvan el "problema".

Casi comprendemos ciertas actitudes de aquellos profesionales técnicos en prevención que dan la cara por las empresas, que sostienen posiciones poco sostenibles y que nos dan una visión absolutamente desfigurada de la ley de prevención y del resto de normativa preventiva.

La realidad es que demasiadas empresas no hacen auténtica prevención y revisan la ley día a día para adaptarla a sus intereses, que no son otros que culpar a los trabajadores y trabajadoras de accidentes o lesiones

Sabemos la presión a la que están sometidos muchos de ellos, pero a la vez agradecemos profundamente la posición seria y profesional de otros muchos.

Lo que no entenderemos nunca es la posición desvergonzada y carente de toda ética de algunos y algunas que hacen de sus conocimientos preventivos argumentos contra la salud de los y las trabajadoras y muro contra los derechos de los delegados y delegadas de prevención.

Hay trabajadores y trabajadoras que por accidentes de trabajo o enfermedades no laborales (muchas no aceptadas como tales, pero consecuencia del trabajo) ven disminuida su capacidad para desarrollar plenamente el trabajo para el que fueron contratados.

Trabajadores y trabajadoras que después de años y años de entrega en el cumplimiento de sus obligaciones son apartados por haber tenido "la mala suerte" de accidentarse en su tra-

bajo, y ayudándose de la excusa que la ley proporciona, son amortizados y despedidos.

Es importante dejar claro que muchas empresas podrían perfectamente adecuar y situar a estos trabajadores, con su capacidad limitada para ciertos trabajos, en otras actividades compatibles con la limitación sufrida a consecuencia de la enfermedad o el accidente.

Desde CCOO seguiremos luchando para que las empresas cumplan la ley y así paliar la accidentalidad laboral de nuestros trabajadores y trabajadoras. ■



Avanzando en la evaluación de riesgos psicosociales en Swissport Menzies en Alicante

Por: **Carlos Iborra**
Delegado de prevención de CCOO en la UTE Swissport Menzies Alicante

EN SWISSPORT MENZIES, empresa dedicada a los servicios *handling* en Alicante, era sabida la existencia de una preocupación creciente ante los cambios que estamos viviendo las y los trabajadores de este sector: ritmos y cargas de trabajo, faltas de descansos, presión de los tiempos, fatiga física, trabajo cara al público, etc. y cómo estos cambios estaban finalmente derivando en afecciones en la salud de las y los trabajadores.

Es por ello que los delegados de CCOO lo teníamos claro, teníamos que hacer algo para sacar a la luz todos estos problemas y ese arma sindical se llama evaluación de riesgos psicosociales.

Para conseguirlo seguimos los siguientes pasos:

1. Asesoramiento sindical. Acudimos a nuestros expertos. Tanto por parte del Sector Aéreo y Servicios Turísticos de CCOO en Madrid a través su responsable

del departamento de Salud Laboral, Julio Martínez, como en Alicante, Juan Carlos Torres y Julio Arnaiz, nos apoyaron, aconsejaron, guiaron y asistieron a reuniones clave para conseguirlo.

2. Reflejar la petición en las actas de los comités de seguridad y salud. Teníamos que empezar a recoger nuestras peticiones en documentos legales, por lo que se empezó a hacer constar nuestra solicitud a que se realizase la evaluación, en las actas del comité de empresa, así como en las del comité de seguridad y salud laboral.

3. Reforzamos la parte documental sobre la necesidad a que se llevase a cabo dicha evaluación, con constantes escritos a la empresa denunciando problemas de estrés, fatigas e incluso relacionando errores y accidentes cometidos por trabajadores y trabajadoras con este hecho.

4. Enviamos escritos al servicio de prevención, denunciando y mostrando nuestra disconformidad a la falta de la evaluación de este riesgo específico dentro de la eva-

luación de riesgos laborales. Llegamos a un punto en que vimos que las conversaciones con la empresa y con el servicio de prevención se habían estancado y no nos llevaban a ningún sitio. Tocaba externalizar el conflicto.

5. Al no haber acuerdo contactamos con los asesores de CCOO, quienes nos dijeron "adelante, es el momento de acudir a la Inspección de Trabajo".

Nuestra conclusión fue clara en cuanto a las claves de este pequeño éxito inicial en todo este proceso: trabajo, asesoramiento, constancia, paciencia, apostar por el acuerdo y seguir trabajando sin bajar la guardia

6. Denuncia ante la Inspección. Presentamos denuncia ante la Inspección de Trabajo aportando toda la documentación.

7. Cita en la Inspección de Trabajo. La Inspección de Trabajo nos cita a las partes, a cuya reunión acudimos con el técnico del sindicato. El inspector de Trabajo, una vez oídas las partes y tras las pruebas documentales, en ese mismo acto recrimina a la empresa sus constantes negativas a la realización de dicha evaluación. Informa que procede a abrir expediente sancionador y requiere a la empresa a que con carácter inminente se lleve a cabo la solicitada evaluación de riesgos psicosociales. La sanción económica impuesta fueron 35.000 euros.

8. Elección del método. La empresa convocó una reunión extraordinaria del comité de seguridad y salud para la puesta en marcha de la evaluación. La empresa se negó a utilizar el método ISTAS21 (que tanto CCOO como UGT defendimos), decidiéndose finalmente por el método del Instituto Na-

cional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) no sin antes asegurarnos y recoger en el acta, la implicación y participación activa en todo el proceso de los delegados de prevención (DP).

9. Preparar trabajo de campo. Una vez elegido el método y la empresa que lo llevará a cabo, se procedió a fijar calendario, constituir los grupos de trabajo, asegurándonos que todo el proceso se llevara a cabo dentro de la jornada laboral del trabajador y el compromiso a aplicar las medidas preventivas a tenor de los resultados.

Nuestra conclusión fue clara en cuanto a las claves de este pequeño éxito inicial en todo este proceso: trabajo, asesoramiento, constancia, paciencia, apostar por el acuerdo y seguir trabajando sin bajar la guardia.

En CCOO vamos a seguir participando y siguiendo el proceso al que todavía le faltan muchas e importantes etapas y no aceptaremos ningún cierre en falso que sólo sirva para que la empresa se justifique ante las autoridades. ■