

GUÍA DE INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL

**CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



www.ccoomadrid.es

Guía de intervención sindical en salud laboral

**Catálogo de buenas
prácticas en prevención
de riesgos laborales**

Guía de intervención sindical en salud laboral: catálogo de buenas prácticas en prevención de riesgos laborales

Primera edición: Diciembre de 2015

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Depósito legal: M-40369-2015

IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2012-2016)

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Presentación	5
Introducción	7
Breve resumen de los temas tratados	9
Descripción de las experiencias	17
A. Riesgos derivados de los lugares de trabajo	17
B. Exposición a agentes químicos	20
C. Riesgos biológicos	23
D. Control de los riesgos ergonómicos	29
E. Los riesgos psicosociales	32
F. Trabajadores especialmente sensibles	43
G. Riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia natural	49
H. Coordinación empresarial	56
I. Vigilancia de la salud	64
J. Gestión de los accidentes de trabajo	72
K. Derechos de participación sindical	76

Presentación

Los sistemas de organización del trabajo tienen como objetivo principal una mayor productividad con un menor coste, y poco a poco las empresas trabajan con esa filosofía para ser más competitivas y ganarse la estabilidad frente a los competidores. Con demasiada frecuencia, para conseguir esta mejora constante en muchas empresas se utiliza la experiencia y el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras. Su capacidad de reducir movimientos para obtener más productividad o mejorar un puesto de trabajo con dispositivos sencillos ha sido copiada por técnicos de organización en muchos casos “a la espalda del trabajador”. Pero, ¿cuántas veces se le ha preguntado a ese mismo trabajador, a la hora de conocer, prevenir y evitar los riesgos que él conoce de su puesto y no se han detectado en la evaluación de riesgos?

Esta sencilla pregunta encierra toda una filosofía implantada en el mundo del trabajo, en el cual impera como primer objetivo ganar dinero y quien organiza el trabajo es el empresario. Si se hace siempre así, estaremos abocados a perder la salud, incluso la vida por trabajar, pues la prevención no sería nunca un factor a tener en cuenta a la hora de mejorar las condiciones de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ya situó con claridad la importancia de la participación de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes a la hora de organizar el trabajo y eso redundará en la evitación de daños a la salud y, al mismo tiempo, y en la mejora de la competitividad de la empresa haciéndola más productiva y segura.

La prevención es rentable, son más las empresas que la entienden y la practican se incrementa, pero sin la intervención sindical y la participación de los trabajadores y trabajadoras no será igual. Está demostrado que en las empresas con presencia sindical los accidentes disminuyen y mejoran las condiciones de trabajo.

Esta guía de buenas prácticas en la intervención sindical pretende dar a conocer a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras que se puede mejorar tanto el control como la eliminación de los riesgos en las empresas.

Avanzar en la prevención, con la participación sindical en las propuestas y en las iniciativas, mejora sustancialmente las relaciones laborales y hace del trabajo diario una actividad que no debe ser, en ningún caso, ni penosa ni peligrosa, y que se puede contribuir para hacer el trabajo más sano y saludable.

Agradecemos a todos los que han participado en la elaboración de esta guía su colaboración y participación, la cual servirá para que las buenas prácticas que aquí reflejamos sirvan de estímulo en otras empresas y ayuden a los delegados y delegadas de prevención a la solución de muchos problemas que hagan mejor y más seguro el día a día en las empresas y en los centros de trabajo.

Esta guía forma parte de las actividades que CCOO de Madrid realizamos en el Marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

Carmelo Plaza Baonza
Secretario de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Introducción

La acción sindical en salud laboral

Históricamente, la intervención en salud laboral ha pivotado alrededor de tres elementos: la aportación científica al conocimiento y control de riesgos; la acción legal de regulación y control de las condiciones de trabajo, y la intervención sindical para garantizar la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Esta intervención sindical dirigida al control de los riesgos en los lugares de trabajo significa, en esencia, hacer prevención. La prevención, por tanto, no es un asunto exclusivo de la dirección de la empresa o de los técnicos de prevención, los trabajadores y las trabajadoras, bien individualmente o bien a través de sus representantes específicos en esta materia, los delegados y delegadas de prevención también tienen algo que decir respecto al tema, ya que son ellos y ellas los que mejor conocen los riesgos de sus puestos de trabajo. El control de los riesgos, por tanto, no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores y trabajadoras. Un objetivo fundamental y permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva, desde la identificación del riesgo a la propuesta de medidas preventivas para su control y la evaluación de su eficacia.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define dos formas básicas de participación de los trabajadores/as: una autónoma a través de los delegados/as de prevención, y otra colegiada, mediante los comités de seguridad y salud.

Tres son los ejes de la acción sindical en salud laboral:

- 1.** Poner de manifiesto aquello que los trabajadores y trabajadoras piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición al riesgo y sus problemas de salud tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.

2. Ofrecer a los trabajadores y trabajadoras la oportunidad de expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.
3. Desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo, implicando a los propios trabajadores y trabajadoras.

Conocer los problemas, investigarlos, sensibilizar a los trabajadores/as, elaborar propuestas –y, en caso de no ser aceptadas, exigir la negativa motivada–, y finalmente negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.

En definitiva, la prevención depende más de la capacidad sindical y de la acción colectiva organizada que de las posibilidades técnicas.

Y es esto lo que queremos poner de manifiesto en la elaboración de esta guía, que pretende poner en común diferentes experiencias de intervención sindical en salud laboral, agrupadas en bloques temáticos con el objetivo de mostrar su riqueza. Para ello, hemos recopilado un total de 22 experiencias en empresas de diferentes sectores y con diferentes problemáticas, protagonizadas por delegados y delegadas de prevención y apoyados por los asesores y asesoras de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid.

Este trabajo es una muestra de cómo a través de la actuación de los trabajadores/as, de sus representantes y de los técnicos de CCOO se puede impulsar la prevención de riesgos laborales en las empresas, protegiendo así la salud de los trabajadores y las trabajadoras; pero, sobre todo, lo que muestran estos 22 casos es el papel fundamental que desempeñan los delegados y delegadas de prevención en la defensa del derecho a la salud, ya que sin su tesón, esfuerzo y empeño en conseguir la mejora continua de las condiciones de trabajo nada sería igual.

Breve resumen de los temas tratados

A continuación se muestra, tal como el indica título, un breve resumen de los temas tratados en cada una de las experiencias que se describen en el siguiente capítulo.

a. Riesgos derivados de los lugares de trabajo

El emplazamiento, el diseño, la estructura material y los elementos que componen los edificios son factores que condicionan la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, y como tales deben ser gestionados preventivamente.

Los efectos de los lugares de trabajo mal diseñados pueden ser múltiples, ya que pueden ser la causa de problemas musculoesqueléticos, estrés, dolores de cabeza, accidentes, etc. Estos aspectos se han de tomar en cuenta en la evaluación de riesgos.

En esta guía hemos querido incluir un caso sobre intervención sindical en la mejora de los lugares de trabajo, en concreto una rampa que no cumplía con la normativa vigente, en la cual, además de eliminar el riesgo de caída, se han mejorado las condiciones ergonómicas de los trabajadores y trabajadoras.

b. Exposición a agentes químicos

En todos los puestos de trabajo encontramos sustancias químicas, ya sea en productos de uso habitual (como productos de limpieza o fumigación, colas, pinturas, disolventes, tintas, etc.), o en forma de humos, vapores, residuos o líquidos residuales, e incluso como componentes o contaminantes de los bienes fabricados. Se estima que cada año mueren en España 4.000 trabajadores y trabajadoras, al menos 33.000 en-

ferman y más de 18.000 sufren accidentes a causa de la exposición a sustancias químicas peligrosas en su trabajo¹.

La prioridad de actuación frente a riesgo químico debe ser la eliminación o sustitución de las sustancias más peligrosas de los procesos productivos. El caso que presentamos es un ejemplo de sustitución de un disolvente en una empresa del sector automovilístico.

c. Riesgos biológicos

La obligación de prevención del riesgo biológico en el medio laboral consiste en tomar medidas para evitar daños a la salud originados por agentes biológicos con capacidad infecciosa presentes en el medio laboral, aplicando los principios de la acción preventiva del art. 15 de la LPRL.

Los agentes biológicos con capacidad infecciosa pueden ser diversos (virus, bacterias, parásitos, hongos o esporas, toxinas, endotoxinas, cultivos celulares, etc.). Es de gran importancia que las empresas cuenten con protocolos de actuación ante el riesgo biológico, dotando a trabajadores y trabajadoras de la formación, información y medios necesarios para evitar el riesgo.

En el siguiente capítulo se analizan dos casos de intervención sindical ante el riesgo biológico en dos colectivos muy diferentes.

d. Control de los riesgos ergonómicos

Realizar en el trabajo movimientos frecuentes y/o rápidos, levantar y/o soportar cargas pesadas, o llevarlas durante un tiempo prolongado, mantener posturas estáticas y/o forzadas, etc. representan riesgos para la salud. El esfuerzo físico y postural debe ser identificado y controlado como parte del plan de prevención.

¹ ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Una organización del trabajo deficiente, que ocasione una excesiva presión de tiempo, a menudo está en el origen de estos factores. También se pueden originar, por ejemplo, en el uso de equipos mal diseñados o deteriorados, o por carencias de medios auxiliares de transporte, etcétera.

Los daños sufridos por los trabajadores varían en función de características individuales. Las dimensiones corporales de las personas influyen mucho, así como su resistencia personal, pero también se deben tener en cuenta otras condiciones de trabajo que, como el frío, contribuyen a agravar las consecuencias.

Las soluciones a los esfuerzos físicos y posturales no deberían ser muy difíciles de encontrar si se consultara con los trabajadores. A menudo las soluciones son sencillas y los trabajadores las conocen. Introducir sillas ergonómicas en oficinas o reducir los ritmos de trabajo, y/o mecanizar algún proceso manual repetitivo son soluciones fáciles de introducir. Sin embargo, si esto no es suficiente para eliminar el problema, o bien no está clara la solución, se deberán evaluar los riesgos, realizando un estudio ergonómico, para tener en cuenta las características del entorno de trabajo que puedan estar afectando a la salud.

Decidimos incluir un caso sobre cómo la mala gestión del riesgo ergonómico está suponiendo importantes daños a la salud de los trabajadores de una empresa de logística.

e. Los riesgos psicosociales

En prevención de riesgos laborales denominamos factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y

que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son el resultado de una mala organización del trabajo y no un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas; en esta guía analizamos tres experiencias sobre la evaluación de los riesgos psicosociales en empresas de diferentes sectores.

Por último, señalamos que los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema individual y la prevención ha de hacerse para todos y todas.

f. Trabajadores especialmente sensibles

Resulta de gran importancia la protección del grupo de trabajadores y trabajadoras considerados “especialmente sensibles”. Las especiales características de este colectivo, que aúna grupos de trabajadores/as muy distintos entre sí (trabajadores y trabajadoras con problemas de salud, embarazadas y lactantes, menores y con discapacidad), crea un contexto en el cual las situaciones de riesgos y medidas preventivas que la empresa debe adoptar son muy especiales, tanto en la forma como en el tiempo de adopción.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el deber general del empresario de proteger la seguridad y la salud de todos los trabajadores y trabajadoras a su cargo, adaptando el trabajo a la persona (art.

15 de la Ley) y garantizando una protección eficaz para aquellos trabajadores/as considerados “especialmente sensibles”. A este respecto, el artículo 25 de la ley determina que:

“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”.

En el siguiente capítulo se describen dos experiencias sobre este tema.

g. Riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia

El embarazo y la lactancia natural son una etapa de salud y vitalidad. La mayoría de las mujeres pueden trabajar durante el embarazo y se incorporan de nuevo a sus puestos después del permiso de maternidad.

Algunos de los peligros existentes en los lugares de trabajo (sustancias peligrosas, ruido, estrés, etc.), que pueden suponer riesgos para la salud de la población trabajadora, se acentúan en el caso de mujeres gestantes o lactantes, debido a los cambios biológicos que ocurren en estas situaciones en sus cuerpos, así como a la posibilidad de dañar al feto en desarrollo o a los recién nacidos. La mayor vulnerabilidad de las mujeres durante la gestación y crianza, del embrión, del feto y del recién nacido justifica social, técnica y legalmente una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales con el fin de garantizar la salud de la mujer y de su descendencia. Son dos los casos incluidos en esta guía sobre este tema.

h. Coordinación empresarial

Cuando dos o más empresas coinciden en un mismo centro de trabajo, los riesgos laborales propios de la actividad de cada una de ellas pueden

verse incrementados, bien por el defectuoso conocimiento por parte de algunas de ellas de las características estructurales e intrínsecas de un centro de trabajo que no el es habitual, bien por el desconocimiento de lo que están haciendo otras empresas, y en consecuencia por la indefensión ante los riesgos generados por otros, o bien por la interacción descontrolada de las diferentes actividades que se desarrollan en el centro. Con el fin de conseguirlo aparece el RD. 171/2004 cuya finalidad es desarrollar reglamentariamente el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Hemos incluido dos experiencias de cómo mediante de la coordinación entre empresas han mejorado, en general, las condiciones de trabajo.

i. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud engloba un conjunto de actuaciones sanitarias individuales y colectivas orientadas a identificar el impacto que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, siendo su finalidad la de proteger su salud, prevenir las enfermedades derivadas del trabajo y orientar la acción preventiva en la empresa.

Sin embargo, durante décadas, la vigilancia de la salud de la población trabajadora se ha equiparado a una revisión médica general, inespecífica y desligada de la prevención. Una especie de chequeo de salud que se realiza anualmente y en el que se mide la tensión arterial, el colesterol, etc. El modelo que introdujo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace ya más de 20 años es radicalmente distinto, ya que supone realizar una vigilancia de la salud específica para detectar los posibles daños causados por las condiciones de trabajo. Es una de las prácticas preventivas que mayor implantación tiene en las empresas, pero con una escasa eficacia preventiva.

En el siguiente capítulo se describe una experiencia sobre intervención sindical en esta materia.

j. Gestión de los accidentes de trabajo

La legislación determina que “un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art. 156 LGSS).

El empresario es el responsable de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, además de protegerles frente a los riesgos laborales. Por eso, tras un accidente de trabajo, es obligación empresarial investigar sus causas, volver a evaluar el puesto de trabajo y determinar aquellas medidas preventivas necesarias para que el daño a la salud no se vuelva producir.

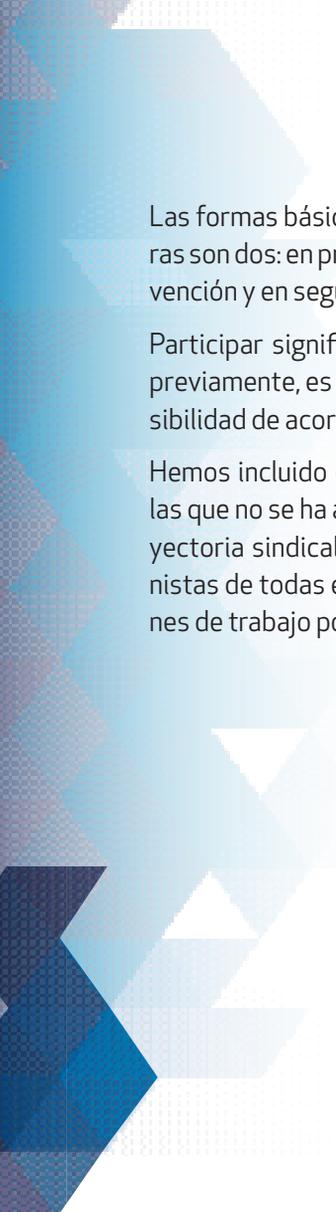
Además, en nuestro sistema de Seguridad Social, los empleadores están obligados a tener aseguradas la contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

Algunos empresarios aseguran esta contingencia directamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), pero la mayoría están asociados con Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.

La experiencia mostrada sobre la gestión de los accidentes de trabajo pone de manifiesto una situación fuera de la legalidad y cómo tras la intervención sindical de una delegada de prevención se consigue corregir.

k. Participar en salud laboral

Ya se ha señalado que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales viene a reforzar el protagonismo social en salud laboral y, especialmente, la participación de los trabajadores y trabajadoras. Con ello se reconoce que la prevención no es una cuestión exclusivamente técnica sobre la que los no profesionales no pueden opinar, sino que forman parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo. El principio de participación se convierte, así, en una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección frente a los riesgos laborales.



Las formas básicas de participación de los trabajadores y las trabajadoras son dos: en primer lugar a través de los delegados y delegadas de prevención y en segundo mediante los Comités de Seguridad y Salud.

Participar significa algo más que recibir información o ser consultado previamente, es tomar parte activa de las decisiones y disponer de la posibilidad de acordar los cambios de las condiciones de trabajo.

Hemos incluido cuatro experiencias en cuatro empresas diferentes, en las que no se ha actuado en un campo concreto, sino que, gracias a la trayectoria sindical de los delegados y delegadas de prevención protagonistas de todas ellas, son muchas las mejoras y cambios en las condiciones de trabajo porque, en definitiva, participar es hacer prevención.

Descripción de las experiencias

A. Riesgos derivados de los lugares de trabajo

Eliminación de un riesgo y control de otro

Presentación

Las delegadas de prevención de una empresa dedicada al comercio textil consiguen eliminar el riesgo de caída que suponía el uso de una rampa de acceso cuya pendiente superaba con creces las exigencias del Real Decreto 486/97 sobre las condiciones que han de cumplir los lugares de trabajo.

La descripción de la situación fue la siguiente: en una de las tiendas el almacén está ubicado en la parte trasera de la misma, separado por un patio interior. Y comunicando ambas zonas, la tienda y el almacén, existía una rampa que quedaba a la intemperie, con una pendiente de 32,13% y una longitud de 1,26 metros. Por esa rampa los trabajadores y trabajadoras subían y bajaban continuamente con carros llenos de ropa, con el consiguiente riesgo de caída. De hecho, en algún momento se registró algún incidente y las delegadas de prevención eran conocedoras, a través del testimonio de trabajadores/as de la tienda, que en algunos casos, cuando las necesidades de la tienda implicaban tener que trasladar mucha ropa del almacén a la tienda

Resumen

Las delegadas de prevención consiguen eliminar un riesgo de caída que ponía en claro peligro la salud de los trabajadores y trabajadoras y el control del nuevo procedimiento de trabajo a través de su evaluación y puesta en marcha de medidas preventivas.

y contaban con la presión del tiempo, llenaban tanto los carros que tenían que correr para coger impulso y poder, así, subir el carro por la pendiente. Esta situación era aun más peligrosa cuando debido a las inclemencias del tiempo la rampa estaba mojada o se helaba.

Las delegadas de prevención pusieron en conocimiento de la dirección de la empresa repetidas veces el riesgo que suponía el uso de esta rampa a través del Comité de Salud y Seguridad. Sin embargo, la empresa nunca propuso ni implantó solución alguna al problema. Muy al contrario, las representantes de la empresa en el CSS, una de ellas técnico del servicio de prevención propio, argumentaban que la única opción posible era colocar una escalera. Y a este argumento siempre dejaban entrever que en el caso de que se adoptara dicha medida serían las delegadas de prevención las responsables de un cambio en el procedimiento de trabajo que haría más penosa la tarea, pues deberían transportar la carga de forma manual, si bien hasta ahora la venían manipulando con la ayuda de un carro.

Acción sindical

Las delegadas de prevención no eran partidarias de que sobre ellas recayera la implantación de una medida que supusiera un empeoramiento de las condiciones de trabajo pero sentían que, como delegadas de prevención, tampoco podían obviar el riesgo que suponía el uso de la rampa. Por otra parte, no podían asumir que la solución que proponía la empresa fuera la única alternativa, pues sabían que los trabajadores y las trabajadoras se mostrarían contrarios a que les quitaran la rampa y se enfrentarían a las delegadas de prevención. Así pues, bajo la tutela de los técnicos en prevención del sindicato emitieron una consulta al IRSST (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo) para que valorara un técnico de este organismo si se podía trabajar con esa rampa y, en su caso, si existía otra medida. El técnico, tras visitar la instalación, determinó que se debería modificar la pendiente de la rampa y/o eliminarla, en cuyo caso se deberían arreglar los peldaños y evaluar

el riesgo del nuevo procedimiento de trabajo (es decir, la manipulación manual de cargas subiendo y bajando la escalera) desde el punto de vista de la seguridad y ergonómico.

Resultados

La empresa optó por quitar la rampa, pero ya no podían argumentar que las responsables de tal medida eran las delegadas de prevención, pues fue la dirección de la empresa la que optó por la misma, tras la resolución del IRSST.

Además, se está programando la realización de las evaluaciones ergonómicas de ésta y otras tiendas y se valorará el riesgo de este nuevo procedimiento de trabajo.

Por tanto, el éxito de este caso radica en la eliminación de un riesgo y el control de otros posibles riesgos, a partir de su evaluación.

B. Exposición a agentes químicos

Eliminación del tolueno en una empresa del sector automovilístico

Presentación

José es delegado de prevención y secretario del Comité de Seguridad y Salud de una empresa dedicada a la reparación y venta de vehículos, con dos centros de trabajo en la provincia de Madrid y alrededor de 100 trabajadores en plantilla. José y otros cuatro compañeros, también delegados de prevención, tras mantener una reunión con los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, solicitaron que en el examen anual de la vigilancia de la salud se comprobara la presencia de ciertos tóxicos en sangre en todos los trabajadores, y no sólo en los de la sección de pinturas. Como se venía haciendo hasta ahora, ya que no había ninguna separación física de esta sección con el resto de la nave. La sorpresa fue que en ocho trabajadores del taller, de muy distintas secciones, se encontraron altos niveles de tolueno en sangre. Cuando el Valor Límite Biológico es 0,05 mg/l, se encontraron resultados con 0,09, 0,15 y 0,19 de tolueno en sangre. El tolueno es una sustancia neurotóxica y tóxica para la reproducción que puede ser responsable de mareos, vómitos, somnolencia, pérdida de conocimiento, así como problemas de infertilidad, abortos y

Resumen

Hay empresas cuya diligencia en la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras merece ser destacada. Así ha ocurrido en este caso, tras los resultados del examen anual de la vigilancia de la salud, en los que se encontraron tolueno en sangre en varios trabajadores, se adoptaron todas las medidas necesarias para evitar la exposición a dicha sustancia, consiguiendo su sustitución.

malformaciones en los fetos. Inhalar niveles altos de tolueno, en casos extremos, puede llegar a provocar la muerte.

Acción sindical

Ante los resultados de la vigilancia de la salud, la primera medida que desde el seno del Comité de Seguridad y Salud se adoptó fue apartar a esos trabajadores de su puesto de trabajo y buscar qué productos del taller contenían tolueno. Encontraron una amplia lista de productos con tolueno. Distintos disolventes con los que se limpian pistolas o piezas de automoción (DISOPOI, DISOLVENTE SINTÉTICO B, SK DISOLVENTE UNIVERSAL) también algunas sustancias selladoras (SELLADOR 844 GELSON, 3M-RS-004-2474-04) y otras antigraavillas (RV09/RV10/RV11 ANTIGRAVILLA, PLUS BODY y EURO BODY 230) con las que se reparan los bajos de los coches. La empresa actuó con diligencia y solicitó a los proveedores la sustitución de esos productos.

Resultados

Todos los disolventes han sido sustituidos por pinturas al agua y el resto de productos por otros que no contienen tolueno. La sustitución fue sencilla, pues ni siquiera hubo que cambiar de proveedor, sólo cambiar los productos y asumir que, aunque algunos sean un poco más caros, resulta inaceptable que el ahorro en costes se haga a cambio de la salud de los trabajadores.

“Vamos a seguir haciendo vigilancia de la salud, y hemos firmado todos (empresa, servicio de prevención y trabajadores) un certificado que da fe de que a fecha de hoy se han sustituido todos los productos que contenían tolueno”, explica el delegado de prevención.

Si las empresas cumplen, los trabajadores y trabajadoras también le encuentran más sentido a la vigilancia de la salud. Por ello, en esta empresa,



tras la sustitución de los productos que contenían tolueno, se han realizado 22 nuevas analíticas. Esas 22 nuevas analíticas corresponden tanto a trabajadores que estaban de vacaciones en el momento en que se realizó el examen de salud, como a un grupo que no se habían sometido anteriormente a la vigilancia de la salud, porque ésta tiene carácter voluntario.

C. Riesgos biológicos

Identificación de los riesgos biológicos y mejora de los derechos para las trabajadoras de todo un sector

Presentación

ASISPA cuenta con unas 2.500 trabajadoras en plantilla, todas ellas auxiliares del Servicio de Ayuda a la Dependencia (SAD) de Madrid capital.

Entre las tareas que realizan estas trabajadoras están, por un lado, las relacionadas con trabajos en del hogar (limpieza, hacer comidas, etc.) y, por otro lado, las relacionadas con la atención al aseo personal de las personas dependientes. Para realizar su labor las trabajadoras deben seguir unas pautas generales de protección, ya que si el usuario está enfermo pueden estar expuestas a agentes biológicos (tipo II y III), bien por contacto directo, bien por transmisión aérea.

Según el procedimiento habitual los usuarios deben informar a los servicios sociales de su estado de salud y/o diferentes patologías que presenten. Posteriormente los servicios sociales informarán a las empresas de las patologías de cada usuario para que, posteriormente, sea la empresa la que, a través de su servicio de prevención, evalúe los riesgos de exposición de los trabajadores y trabajadoras y valore la información, formación y medidas preventivas que cada trabajador/a debe tener dependiendo del usuario al que atienda.

Resumen

Extrapolar las mejoras preventivas de una empresa a otras es siempre una buena práctica en salud laboral. En este caso, las delegadas de prevención de una empresa de ayuda a domicilio consiguen, además de identificar el riesgo biológico, el reconocimiento de la recogida de los EPIs como tiempo efectivo de trabajo y, lo más importante, no sólo para su empresa, sino para todo el sector.

Pero este procedimiento no siempre se cumple: la empresa, acogiendo a la Ley de Protección de Datos y la confidencialidad, en este caso de los usuarios de este servicio, está incumpliendo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 18 sobre información y formación, desprotegiendo a trabajadores y trabajadoras frente al riesgo biológico, no existiendo un protocolo de actuación frente al riesgo, contemplándose solo, y en una evaluación de riesgos general el uso de equipos de protección individual como recomendación, más concretamente, el uso de guantes como medida de protección imprescindible cuando tienen que realizar atención personal al usuario.

Curiosamente, la empresa no asume el tiempo para recoger los guantes como tiempo efectivo de trabajo y tienen que ser las trabajadoras las que asumen el desplazamiento de su tiempo personal. Por otra parte, las trabajadoras se quejan de la mala calidad de los guantes, ya que se rompen con mucha facilidad, desprotegiéndoles ante el riesgo.

Acción Sindical

Las delegadas, cansadas de esta situación y sin ver resultados, con el asesoramiento de la Federación y los técnicos de la Secretaria de Salud Laboral de CCOO de Madrid, deciden plantear una consulta al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST).

El informe resultante se manifiesta a favor de las quejas de las trabajadoras; además, se recomienda a la empresa que cumpla con su deber de evaluar los riesgos biológicos, así como la calidad de los EPIs.

Sin embargo, la empresa hace caso omiso a las recomendaciones del informe y sigue sin adoptar las medidas oportunas para prevenir los riesgos biológicos, por lo que las delegadas se ven obligadas a denunciar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Al igual que el IRSST, la ITSS resuelve en favor de las trabajadoras, requiriendo a la empresa, entre otros: que la entrega de los equipos debe-

rá efectuarse en horario laboral o en tiempo computado como jornada; que en virtud de la coordinación empresarial en materia preventiva, obtenga la necesaria información clínica acerca de los usuarios de estos servicios para organizar la gestión preventiva de los diferentes riesgos; y, por último, requiere al servicio de prevención para que evalúe adecuadamente todas las tareas y procedimientos que realizan las trabajadoras de esta empresa.

Resultados

Las delegadas de prevención ven que su esfuerzo ha merecido la pena. Entre los resultados de su acción sindical se encuentran: la realización de un protocolo de actuación ante el riesgo biológico, formación e información para toda la plantilla, participación y consenso de los trabajadores y trabajadoras en la elección de los guantes y que el tiempo destinado a la recogida de los mismos sea considerado tiempo efectivo de trabajo.

Lo que empieza a aplicarse en esta empresa se pone en práctica en otras del sector y en la actualidad la recogida de los EPIs es considerada tiempo de trabajo en todas las empresas, medida de mejora que afecta a más 12.000 trabajadoras.

Cómo se consigue evaluar y controlar el riesgo biológico en una empresa de vivienda pública

Presentación

El Instituto de la Vivienda de Madrid (IVIMA) es el organismo autónomo mercantil de carácter comercial y financiero de la Comunidad de Madrid; fue creado en 1984 para hacer frente a las demandas organizativas y funcionales derivadas de las transferencias del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de vivienda que en la actualidad depende de la Consejería de Transportes, Infraestructuras y Vivienda de la Comunidad de Madrid.

Entre las tareas de los trabajadores del Área de Mantenimiento se encuentra la primera intervención en casas desalojadas, es decir, acceden por primera instancia a viviendas desocupadas por desalojos judiciales, a viviendas asaltadas, vandalizadas, quemadas o vacías por el fallecimiento de sus ocupantes y a las pendientes de reparación para una segunda adjudicación. Pese a ser esta una tarea con cierto grado de peligrosidad, debido al estado de insalubridad que pueden presentar estas viviendas y locales, en algunos casos con restos y fluidos biológicos, insectos, roedores, animales muertos, jeringuillas utilizadas por toxicómanos, excrementos de personas y de animales, existencia de residuos de todo tipo, etc., la empresa no siguió las pautas establecidas en el protocolo de actuación de limpieza de viviendas insalubres acordado por el Comité de Seguridad y Salud, medidas que incluían la desinfección, desinsectación y desratización.

Resumen

Éste es el caso del mayor promotor público de vivienda en España, donde los trabajadores y trabajadoras soportaban unas condiciones insalubres. Gracias a la actuación de los delegados de prevención, esto cambió.

Acción sindical

Cansados de esta situación, el delegado de prevención de CCOO, con el consenso del resto de delegados, sin el apoyo de los representantes de la administración que componen el Comité de Seguridad y Salud, decide paralizar la actividad por riesgo grave e inminente: los trabajadores tenían que desalojar y limpiar un garaje en el que se conocía que había una plaga de roedores, residuos de todo tipo, así como excrementos y restos de roedores, sin ningún tipo de medida preventiva; “la empresa pretendía que los trabajadores entraran con el mono de trabajo sin más, sin saber que se iban a encontrar, sin luz ni agua”, comenta el delegado. La paralización supuso serias amenazas por parte de la empresa de expedientar a los delegados, argumentando abandono de su puesto de trabajo, amenazas que finalmente no llegaron a nada.

Además de paralizar la actividad, se pidió consulta al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y se registró denuncia a la Inspección de Trabajo. Tanto el IRSST como la ITSS instaron a la empresa a que evaluara la actividad a través de su servicio de prevención, más concretamente el riesgo biológico que supone realizar estos trabajos, realizando un protocolo de actuación y teniendo en cuenta las características concretas de los trabajadores y las trabajadoras que los realizan.

Resultados

Finalmente, la empresa evalúa y realiza un protocolo con la participación y el consenso de los delegados de prevención. Entre otras medidas preventivas recoge:

- Una primera valoración del riesgo antes de actuar, para ello el encargado, junto con los delegados de prevención, acudirán a la vivienda para conocer el estado de salubridad de la misma.

- Prevenir la exposición de los trabajadores/as, reduciendo al mínimo el número de trabajadores/as expuestos y rotando entre los equipos de trabajadores/as.
- Realizar una vigilancia de la salud concreta para estos tipos de riesgos.
- Solicitar la desinfección de la vivienda previa a la realización de los trabajos.
- Determinar la disponibilidad de energía eléctrica, así como de agua potable.
- Poner a disposición de los trabajadores/as cuartos de aseo y retretes adecuados.
- Utilización de equipos de trabajo individual: guantes anticorte, protección respiratoria, protección ocular, ropa de protección y calzado adecuado.
- La empresa se encargará de la limpieza y descontaminación de la ropa.
- Formación e información a los trabajadores/as en lo relativo a la manipulación de restos fecales, sangre u otros fluidos biológicos, higiene personal, gestión de residuos, etcétera.

Este protocolo de actuación en la limpieza de viviendas insalubres supone una gran mejora en las condiciones de trabajo de este colectivo, reduciendo el riesgo de estos trabajadores y trabajadoras de contraer una enfermedad infecciosa en el desarrollo de su actividad laboral en este medio.

D. Control de los riesgos ergonómicos

Visualizando los daños a la salud de una empresa de logística

Presentación

Los trabajadores y trabajadoras de esta empresa de logística objeto de estudio (con una plantilla de 250 personas) asumen a diario unas condiciones de trabajo muy precarias, al tener que manipular todo tipo de cajas y bultos, a veces paletizados, a veces sin paletizar, de diferentes tamaños y pesos, con prisas y sin saber el peso real de las cajas que, a veces, pueden superar los 180 kilos.

La mala gestión de la prevención, y más concretamente del riesgo ergonómico, tiene como consecuencia severos daños a la salud de los trabajadores/as, traducidos en diversas dolencias, todas de origen musculoesquelético y sobre todo de tipo lumbar, que han derivado en diversos procesos de incapacidad temporal, que no siempre han sido reconocidos como contingencias profesionales.

Resumen

Éste es el caso de una empresa cuyo objeto social es la prestación de servicios logísticos, gestión integral, distribución y transporte y que en Madrid presta sus servicios a otra dedicada a la misma actividad; es decir, nos encontramos con una empresa que contrata con otra la realización, en su centro de trabajo, de obras y servicios que corresponden a su propia actividad. Ambas empresas vulneran sistemáticamente el derecho a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Acción sindical

Esta situación había sido denunciada a la dirección de la empresa en múltiples ocasiones, solicitando, entre otros, estudios ergonómicos, reuniones conjuntas de coordinación entre empresas, medidas concretas para minimizar los riesgos, etc.; además, se estaban dando otros incumplimientos tales como la falta de información, copia de los documentos sobre prevención que la empresa tiene obligación de entregar, falta de mantenimiento de las carretillas elevadoras, señalización en la nave o problemas de temperatura.

Finalmente, fruto de la alta siniestralidad registrada, son el propio Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST) y la Inspección de Trabajo (ITSS), los que actúan de oficio investigando todos los daños a la salud ocurridos.

Con la ITSS tutelando a la empresa y el trabajo conjunto de asesores de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid y delegados de prevención creímos que la situación habría de mejorar. La ITSS requirió a la empresa mejoras ergonómicas: evaluación de todos los riesgos ergonómicos, señalización de todos los pesos a manipular, realización de un procedimiento para movilizar bultos superiores a 25 kg, etcétera. Conseguimos un buen informe, en el cual se identificaron numerosos riesgos INTOLERABLES para la salud de los trabajadores y las trabajadoras, y propusimos importantes medidas preventivas. Con esta herramienta en la mano, ya teníamos la manera de presionar a las empresas. Convocamos una reunión de coordinación empresarial con carácter urgente, en la que se solicitó el cumplimiento de las medidas aportadas en dicho documento y se llegó a acuerdos tales como “que las mercancías de más de 25 kg sean manipulados por más de una persona y que los camiones con manipulación de cargas manual se hará como mínimo con dos trabajadores”. Sin embargo, estas medidas nunca llegaron a ser implantadas. Finalmente, ante el incumplimiento del requerimiento de la ITSS, la empresa fue sancionada.

Con este escenario, decidimos comenzar la minuciosa labor de registrar todo daño a la salud ocurrido en la empresa y relacionado con la falta de control del riesgo ergonómico, denunciándolo a la ITSS.

Resultados

Si bien los resultados obtenidos tras la labor concienzuda de los delegados de prevención no han sido los esperados, es decir, finalmente no hemos conseguido controlar los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas, pero este trabajo sí se ha traducido en la visualización del daño y el resarcimiento del mismo, a través de la actuación de la ITSS, haciendo efectivo el derecho de estos trabajadores/as a percibir el recargo de prestaciones en su cuantía máxima y es que, hasta la fecha, se han denunciado un total de 17 accidentes de trabajo y una enfermedad profesional. La ITSS impuso un recargo de prestaciones del 50 % para los primeros accidentados, estando en trámite el resto.

Si la empresa no cesa en su actitud, nos planteamos denunciar por posible delito contra los derechos de los trabajadores, en virtud del artículo 316 del Código Penal.

E. Los riesgos psicosociales

Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa de venta y reparación de automóviles

Presentación

En esta empresa, que se dedica a la venta y reparación de automóviles y que en la actualidad tiene alrededor de 100 trabajadores, en un principio la actividad sindical en salud laboral se centró en regular y dinamizar el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud así como en mejorar los derechos sindicales de los delegados de prevención. En este sentido, se consiguió en el propio Reglamento del Comité de Seguridad y Salud que las horas dedicadas por los delegados de prevención a salud laboral fueran ilimitadas. Esta nueva situación ha permitido que los delegados de prevención hayan podido desarrollar una actividad sindical ordenada y sostenida en el tiempo, cuyos frutos han hecho de la empresa un mejor lugar para trabajar desde el punto de vista preventivo de la salud.

Entre los logros más importantes podemos destacar la adecuación de las temperaturas a lo establecido en la legislación, gracias a la instalación de torres de refrigeración y calefacción que han permitido controlar las altas temperaturas que se alcanzaban en los talleres en verano y las bajas temperaturas en invierno.

Resumen

Este caso pretende poner de manifiesto cómo la acción sindical en salud laboral sostenida en el tiempo resulta muy rentable en términos de mejora de las condiciones de trabajo a todos los niveles. Si bien esta experiencia la vamos a centrar en la actividad desarrollada en el ámbito de los riesgos psicosociales, en esta empresa la representación legal de los trabajadores/as, compuesta exclusivamente por CCOO, ha conseguido mejoras en todos los ámbitos de la prevención.

De la misma manera, se consigue que los vestuarios sean reformados y que el plan de emergencia y evacuación se ajuste a los criterios legalmente establecidos. También se tapan los fosos y se realizan mediciones ambientales de contaminantes, ruido y luz.

Acción sindical

Es precisamente en este año cuando los delegados de prevención plantean a la empresa la necesidad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Para ello solicitan a los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral del sindicato que acudan a la empresa a presentar el método de evaluación ISTAS 21. La empresa acepta esta herramienta como método de evaluación y se constituye un grupo de trabajo formado por representantes de la empresa y de los trabajadores/as asesorados por técnicos del servicio de prevención ajeno y del sindicato, respectivamente. Se sigue rigurosamente la metodología de intervención propuesta por el método y en el año 2011, una vez informada la plantilla, adaptado el cuestionario y ultimados todos los detalles, se procede a entregar los cuestionarios a los trabajadores y las trabajadoras.

Señalamos que junto a la realización de la evaluación de riesgos psicosociales, tanto los representantes de la empresa como los representantes de los trabajadores mostraron interés en consensuar un protocolo de acoso psicológico en el trabajo, dado que en algún departamento se habían producido algunas situaciones conflictivas que los delegados de prevención tachaban de acoso. La parte social presentó una propuesta de procedimiento que, tras ser debatida en el seno del Comité de Seguridad y Salud, fue aprobada por ambas partes.

En el momento de la evaluación la empresa tenía en plantilla 103 trabajadores/as, de los cuales 87 contestaron al cuestionario, arrojando una tasa de respuesta del 88,77%. Esta tasa de respuesta es más que suficiente, ya que que el método señala que para que los resultados sean considerados válidos y fiables se tiene que superar el 60%.

Junto con la evaluación de riesgos psicosociales, el servicio de prevención insistió en realizar una serie de entrevistas personales a los trabajadores/as. La representación sindical manifestó su disconformidad con las mismas alegando que este tipo de herramientas no garantizan la confidencialidad y el anonimato de los trabajadores y trabajadoras, y que las conclusiones de las mismas pueden estar sujetas a la subjetividad del técnico que las realiza. Dado que la empresa estaba de acuerdo con los argumentos del servicio de prevención, se realizaron las entrevistas, si bien es cierto que en la fase de determinación de medidas preventivas sus resultados en absoluto fueron tenidos en cuenta.

Las medidas preventivas se decidieron con un alto grado de consenso en el CSS y la mayor parte de ellas tuvieron carácter puramente organizativo, si bien estas medidas en origen fueron complementadas con otras formativas e informativas. La reorganización del trabajo afectó tanto a los recursos humanos como a los materiales y a todos los departamentos de la empresa.

El proceso de planificación de la actividad preventiva se realizó por puesto de trabajo y en base a las dimensiones psicosociales, cuyo resultado había sido desfavorable. Para ello se programó un calendario de reuniones en las que cada parte, y en base a un programa de trabajo predeterminado en el grupo, aportaba propuestas de medidas preventivas para su análisis, discusión y, en su caso, aprobación. A cada una de estas reuniones se invitó a los responsables de los departamentos objeto de planificación.

Resultados

Entre los resultados más importantes, señalamos los siguientes:

- Planificación temporal de las tareas en todos aquellos departamentos que estén en contacto con clientes, como por ejemplo recepción de vehículos. En este sentido se implantaron unos horarios diferenciados para recepción y entrega de vehículos, lo cual tiene efectos

positivos no solo para los trabajadores y trabajadoras, sino para los propios clientes. Esta actividad permite a los trabajadores/as centrarse, durante un tiempo determinado, en una actividad en concreto sin tener que cambiar de tarea continuamente. Además, se procedió a diseñar una nueva distribución de las mesas y de la sala de espera para clientes.

- Reordenación de los espacios de trabajo en los talleres con el objeto de acabar con las aglomeraciones de vehículos, trabajadores y clientes en determinados espacios de trabajo. Esta situación ocasionaba interrupciones continuas de la actividad y conflictos entre trabajadores. De la misma manera, se procedió a reorganizar las zonas de trabajo en el departamento de recepción de vehículos con el objetivo de diferenciar claramente los espacios entre clientes y trabajadores/as. Con anterioridad a la adopción de esta medida, la actividad de los recepcionistas era continuamente interrumpida por los clientes. Para ello se ha habilitado un nuevo aparcamiento para vehículos.
- Reordenación de los espacios de trabajo en los departamentos administrativos con el objetivo de mejorar la coordinación entre los mimos.
- Implantación de un nuevo sistema de gestión informático más fácil e intuitivo. En este sentido, se han programado sesiones formativas con los trabajadores y trabajadoras que van a utilizar estas herramientas.
- Para enriquecer el trabajo y rebajar el grado de monotonía, en aquellos puestos en que sea posible, los trabajadores y trabajadoras van a realizar el ciclo completo de trabajo.

En definitiva se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales y una planificación preventiva y estas medidas correctoras se están implantando.

Evaluar los riesgos psicosociales en un gran hotel

Presentación del caso

En enero de 2013 los delegados y delegadas de prevención, previa consulta con la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, solicitaron en la reunión ordinaria del Comité de Seguridad y Salud la realización de la evaluación de riesgos psicosociales. La empresa, que en todo momento se muestra receptiva ante esta solicitud, pidió un tiempo para dar una contestación definitiva. Al cabo de unos días convocó una reunión extraordinaria del Comité de seguridad y Salud en la que se acordó realizar la evaluación de riesgos psicosociales.

La representación sindical está formada por UGT y CCOO, siendo éste último sindicato el que ostenta la mayoría en todos los órganos de representación. La evaluación fue realizada por una sociedad de prevención con la que la empresa tiene concertadas todas sus actividades preventivas.

Acción sindical

En marzo de 2013 se celebra una reunión que supone el comienzo del proceso de evaluación. Los delegados de prevención asistidos y apoyados por los técnicos/as del sindicato proponen la realización de la evaluación de riesgos psicosociales mediante el método ISTAS 21. Una vez expuestas las ventajas que ofrece este método respecto a otros, por unanimidad se aprueba su utilización.

Resumen

Se analiza la experiencia en prevención de riesgos psicosociales de uno de los hoteles más importantes de Madrid. El hotel cuenta con alrededor de 400 trabajadores y trabajadoras.

La experiencia se enmarca dentro de la acción sindical global que en materia de salud laboral el sindicato viene realizando en la empresa.

Acto seguido se constituyó un grupo de trabajo encargado de dirigir todo el proceso de evaluación. Este grupo, formado por representantes de la empresa con poder ejecutivo y por representantes de los dos sindicatos, y asistido por los técnicos del sindicato y de la sociedad de prevención, fue el encargado de adaptar el cuestionario a la realidad de la empresa, determinar las unidades de análisis objeto de evaluación así como de garantizar el anonimato y la confidencialidad de los cuestionarios. Además, también se ocupó de diseñar los mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, previa publicitación de los materiales y de informar a la plantilla del objeto de la evaluación.

Una vez obtenidos los resultados se procedió a establecer un calendario de reuniones para tratar de consensuar las medidas preventivas. Hacia la mitad del proceso se produjo un cambio de director general en la empresa. Esto supuso que la dinámica que se había llevado hasta ese momento se frenara. Ante esta situación, los delegados de prevención decidieron informar a la plantilla de la situación que se estaba produciendo. La nueva dirección convocó a los delegados de prevención para aclarar la situación y se retomó en última instancia el proceso.

En cuanto a los resultados, hay que señalar que para el conjunto de la empresa, de las 21 dimensiones analizadas por el método, 10 fueron desfavorables. Al analizar los resultados por departamentos pudimos comprobar cómo entre las dimensiones psicosociales más afectadas se encontraban las exigencias psicológicas en todas sus vertientes, la falta de influencia, el control sobre los tiempos de trabajo y la doble presencia, si bien hay una gran variabilidad de exposición en función del departamento.

A estas reuniones, el grupo de trabajo decidió invitar a los jefes de los departamentos objeto de análisis. Esta decisión perseguía dos objetivos fundamentales; por un lado, que el responsable del departamento tuviera la oportunidad de explicar de primera mano qué estaba sucediendo y, por otro, que tuviera la oportunidad de hacer propuestas concretas de corrección. A esto hay que sumar que el hecho de hacerles partícipes y

protagonistas de la planificación también tiene efectos sobre el grado de aceptación de las medidas acordadas. Hay que señalar que la representación sindical de CCOO ha recabado en todo momento las propuestas de los trabajadores y trabajadoras para trasladarlas al grupo de trabajo.

Resultados

Las medidas preventivas acordadas tienen un claro componente organizacional. Para ello se ha decidido, como paso previo, analizar en profundidad los procesos de trabajo de varios puestos. Con ello se pretende detectar los problemas que causan interrupciones en el trabajo, con las consiguientes acumulaciones de tareas por las premuras de tiempo.

También se ha decidido, previa consulta a los trabajadores y trabajadoras, determinar los recursos materiales necesarios para realizar adecuadamente el trabajo. Para ello no sólo se han tenido en cuenta los equipos de trabajo y las herramientas, sino también otros elementos como las vajillas y la ropa (sábanas, toallas, etc.), y para ello, además de tener en cuenta criterios de disponibilidad, también se han valorado criterios de calidad. En este sentido, y a modo de ejemplo, se han establecido reuniones periódicas con los trabajadores de la lavandería para mejorar la coordinación entre departamentos y, en última instancia, la distribución de la ropa. Esta medida repercutirá positivamente sobre todo el colectivo de camareras de piso.

Nos encontramos ante una empresa en la que desarrollan su actividad otras muchas empresas, sobre todo en el área de mantenimiento, por lo que también se propone establecer un procedimiento de coordinación a través del cual los trabajadores y trabajadoras ajenos a la empresa puedan conocer las normas de uso de los materiales y de las instalaciones. Esto eliminará o, en su caso reducirá sustancialmente, los conflictos entre trabajadores/as de hotel y trabajadores/as de otras empresas.

En algunos departamentos los trabajadores y las trabajadoras sufrían falta de respeto por parte algunos mandos. En algunos casos, estas faltas de respeto iban acompañadas de impedimentos para realizar las pausas establecidas. La dirección se compromete a asumir este problema y a realizar un seguimiento del mismo con el objetivo de determinar exactamente qué está sucediendo y proceder a solucionarlo.

Ante la excesiva carga de trabajo en determinados departamentos, la empresa manifiesta que está estudiando la posibilidad de contratar algunos trabajadores/as, de la misma manera que también va a dotar de cierta flexibilidad los cambios de turnos entre compañeros y compañeras.

En todo caso, la evaluación de riesgos ha supuesto un antes y un después en la intervención sindical en la organización del trabajo en esta empresa. El grupo de trabajo no sólo ha servido para determinar las medidas preventivas correctoras a los problemas detectados, sino que ha generado una dinámica de diálogo sobre cuestiones que antes pertenecían en exclusiva al ámbito de organización y dirección de la empresa.

La evaluación de riesgos psicosociales en una gran superficie comercial

Presentación

El Corte Inglés es una empresa del sector de grandes almacenes con diferentes centros por todo el territorio nacional y también internacional. Tiene alrededor de 2.000 trabajadores y trabajadoras en la Comunidad de Madrid. Tenemos delegados/as de personal en algunos centros de trabajo, pero ni siquiera en ellos nos han dejado participar en los Comités de Seguridad y Salud, ya que no contamos con la mayoría en ninguno de ellos, la cual ostentan los sindicatos empresariales Fasga y Feticó.

Los delegados/as de prevención de CCOO de El Corte Inglés acudieron a la Secretaría de Salud Laboral, ya que consideraban necesario, además de tener obligatoriedad legal, la realización de una evaluación de los riesgos psicosociales en su empresa.

Este proceso ha llevado varios años de reuniones y gran esfuerzo por parte de los mismos, a pesar de estar en minoría y no tener representación sindical en todos los centros, y siempre acompañados/as por un técnico/a del sindicato.

Para la evaluación de riesgos psicosociales nuestros delegados/as solicitaron la realización de la misma en febrero 2012, y decidimos hacer visible la problemática pasando el ISTAS 21 corto. En total se recogieron 48 cuestionarios que evidenciaron una alta exposición a factores de riesgo psico-

Resumen

Se analiza la experiencia para realizar la evaluación de riesgos psicosociales, aunque haya sido con el método F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La evaluación comenzó a finales del mes de mayo en el centro de Ayala, actualmente se está realizando en los centros de Goya y posteriormente se realizará en los distintos centros de la Comunidad de Madrid.

sociales, ya que en todas las dimensiones, entre el 79 y el 100 por cien de trabajadores y trabajadoras la situación fue desfavorable.

Iniciamos una serie de reuniones con la empresa, siempre acompañados por una técnica del sindicato y posteriormente con una representación de las demás organizaciones sindicales representadas en los distintos Comités de Empresa, para presentar esta situación y reivindicar nuestra petición de realizar una evaluación de los riesgos psicosociales en los centros de la Comunidad de Madrid.

Por parte de la empresa la propuesta era clara, querían utilizar el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mientras que por nuestra parte defendimos la utilización del método ISTAS 21 y, finalmente, no lo aceptaron, pero sí conseguimos la aceptación por parte de la empresa de la creación de un grupo de trabajo y un acuerdo previo. El grupo de trabajo está formado por empresa, delegados de UGT, Feticio, Fasga y CCOO.

Se ha iniciado la evaluación en los centros de Ayala y Serrano y se ha logrado un compromiso de realización en los diferentes centros durante los años 2015 y 2016: Goya, Princesa, Preciados y Castellana. El tiempo que conlleva evaluar un centro oscila entre dos y tres meses.

Acción Sindical

Gracias a la acción sindical y con mucho esfuerzo, debido a las grandes reticencias por parte de la empresa, se ha conseguido concienciar y sensibilizar a los trabajadores/as de la necesidad de realizar la evaluación de los riesgos psicosociales, haciendo una campaña previa con los cuestionarios de la versión corta del método ISTAS 21, cuyo informe, realizado por una técnica de la Secretaría de Salud Laboral del sindicato, ofreció unos resultados muy desfavorables para la salud de todos los trabajadores/as encuestados.

La Sección Sindical de CCOO de Madrid ha realizado concentraciones en algún centro de trabajo, como Goya y Preciados, así como diferentes ho-

jas informativas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras en los distintos centros, que han sido herramientas utilizadas por la Sección Sindical de CCOO de Madrid para concienciar a la plantilla de la necesidad de su participación en todo este proceso.

Resultados

Se ha logrado firmar un acuerdo y crear un grupo de trabajo para realizar la evaluación de riesgos psicosociales con el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en distintos centros de Madrid, que se está llevando a cabo y aun no ha finalizado.

F. Trabajadores especialmente sensibles

Trabajadora especialmente sensible derivada de enfermedad profesional

Presentación

M. A. es una trabajadora de una gran empresa de fabricación y distribución de productos farmacéuticos que ha realizado su trabajo en el departamento de envasado, con trabajos repetitivos y manipulación de cargas, durante más de 37 años. Como consecuencia, ha desarrollado una serie de dolencias, calificadas como enfermedades profesionales: tenosinovitis en mano y muñeca, dedo en resorte (adquirido) y síndrome del túnel carpiano.

En el año 2012 la trabajadora fue calificada apta, con limitaciones en el reconocimiento médico, con posible síndrome del túnel carpiano bilateral. Se le remite a la mutua Asepeyo, que declara la enfermedad como profesional, está de baja y se le da el alta por curación y la trabajadora se reincorpora al mismo puesto de trabajo.

Tras sufrir una recaída, se le interviene quirúrgicamente, y es dada de alta médica por mejoría que permite realizar el trabajo habitual (sin limitaciones).

Con posterioridad a la reincorporación al puesto de trabajo habitual, la trabajadora disfrutó períodos de vacaciones y excedencia laboral hasta que se produce la última reincorporación al trabajo habitual pero persistiendo las molestias.

Resumen

Después de mucho trabajo por parte de las delegadas de prevención y a raíz de una denuncia a Inspección de Trabajo, en una empresa de fabricación y distribución farmacéutica se consigue la adaptación de un puesto de trabajo por trabajadora especialmente sensible (enfermedad profesional).

Se la somete a un reconocimiento médico, el cual certifica que es apta con limitaciones para el desempeño de su puesto, indicando que no puede levantar pesos superiores a 10 kg y tampoco realizar movimientos repetitivos de las manos. Se requiere a la empresa la adaptación del puesto de trabajo a las limitaciones indicadas.

Acción sindical

Las delegadas de prevención están muy descontentas con esta situación, ya que no se realiza investigación del daño de la primera baja ni se realiza un reconocimiento médico tras esta primera baja.

Tampoco se aplican medidas preventivas tras el reconocimiento del "apto con limitaciones". La empresa, conociendo esta situación y, consecuentemente, su condición de trabajadora especialmente sensible, no adoptó ninguna medida preventiva para evitar o reducir el riesgo de repetición del mismo, ni medida alguna de protección adicional.

Por tanto, la empresa no ha garantizado de manera específica la protección de la trabajadora, ni adoptado las medidas preventivas y de protección necesarias, manteniéndola en un puesto de trabajo que resulta no adecuado a su condición.

Con ayuda de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO y de Salud laboral de la Comarca se realizó una denuncia ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social alegando las infracciones anteriores, ya que se había tratado reiteradamente en el seno del Comité de Seguridad y Salud, sin obtener respuesta.

Resultados

Como consecuencia de la denuncia, la Inspección de Trabajo visitó el centro en diciembre de 2014, recorriendo parte de las instalaciones de fabri-

cación, observó las condiciones de trabajo, prestando especial atención a todo lo relacionado con la manipulación de cargas y la realización de trabajos repetitivos.

Una vez verificados los hechos, la Inspección de Trabajo levanta un Acta de Infracción contra la empresa y se inicia el expediente de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Pero lo más importante que se consigue es que en la empresa se crea un puesto de trabajo exclusivo para la trabajadora afectada, donde no tiene que realizar ni movimientos repetitivos ni manipulación manual de cargas.

Adaptaciones de puesto y evaluaciones ergonómicas tras daños y bajas reiteradas en la plantilla de una gran superficie comercial

Presentación del caso

La empresa del caso pertenece al sector del comercio y cuenta con más de 500 trabajadores y trabajadoras en plantilla, la mayoría mujeres con una media de edad de 40 años. Desde el 2013 y tras observar que existen en la empresa un número muy importante de bajas laborales y que éstas son en su mayoría problemas osteomusculares por movimientos repetitivos, sobreesfuerzos y manipulación de cargas en puestos como cajeras y reponedoras, las delegadas de prevención, desde el CSS exigen a la empresa la realización de evaluaciones de riesgo ergonómicas, puesto que las evaluaciones existentes son muy genéricas.

Resumen

Las Delegadas de Prevención de uno de los centros Alcampo más importantes de la Comunidad de Madrid han conseguido cambiar las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras, protegiendo sobre todo a los especialmente sensibles y adaptando aquellos puestos cuyas tareas suponían un riesgo para la salud.

Acción sindical

La empresa va dejando pasar el tiempo sin hacer nada, apoyándose en la opinión del Servicio de Prevención, que no consideraba necesario hacer la evaluación ergonómica.

Ante esta impasividad y a través de los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO se realiza una consulta al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid

(IRSST) que nos da la razón y explicita que es necesario realizar evaluaciones ergonómicas.

Durante este tiempo, además, ocurren dos situaciones individuales que refuerzan nuestra actuación: una trabajadora de administración, que además tiene reconocida una minusvalía el 39% y considerada especialmente sensible, es trasladada a pescadería aduciendo que su puesto ya no es necesario, curiosamente ella hacia nóminas y recientemente se había incorporado al comité de empresa. Este puesto de trabajo no estaba evaluado para ver si era compatible con el estado de salud de la trabajadora, además de que no le dieron formación ni información obligatoria.

Al poco tiempo, aproximadamente 15 días, la trabajadora sufre un pinzamiento que requiere una baja y que la mutua no asume como contingencia laboral, la situación finalmente se resolvió con una cirugía por una hernia discal y se hizo una determinación de contingencia que aún no ha concluido.

Esta situación fue denunciada a la Inspección de Trabajo, la cual hizo un requerimiento no solo para solventar la situación de esta trabajadora sino también del resto: evaluación, manipulación de cargas, equipos de protección individual, etc. Paralelamente, y también en la misma zona de trabajo de pescadería, una trabajadora presenta reiteradas bajas por diferentes patologías respiratorias que finalmente conseguimos que su médico de familia relacione con su trabajo y que la Mutua la diagnostique y califique como “estrés por frío” y por tanto como enfermedad profesional. Tras el informe del IRSST y el requerimiento de la Inspección de Trabajo (ITSS) la empresa, y en el seno del Comité de Seguridad y Salud comienzan a realizarse las evaluaciones no solo ergonómicas sino también de otros factores no evaluados como la exposición a frío, y no solo en la zona de pescadería sino también frutería, envasado, cajas, etcétera.

Resultados

Gracias a la labor sindical de estas delegadas y su persistencia por hacer cumplir los requerimientos de la ITSS y las recomendaciones del IRST, se consigue evaluar el puesto de trabajo de pescadería. Tras los resultados arrojados por la evaluación de riesgos se consigue organizar el trabajo de forma diferente con el objetivo de que los trabajadores y trabajadoras manejen cargas menores; también se modifican los equipos de protección entregados, siendo los actuales mucho más adecuados para soportar el frío.

En el caso concreto de trabajadoras especialmente sensibles, una vuelve a ser ubicada en el puesto de administración donde venía desarrollando su anterior actividad, evitando así el manejo manual de cargas y, en el caso de la otra, ha requerido igualmente una adaptación de su puesto de trabajo, siendo necesario en este caso su traslado a otra zona del supermercado (frutería).

En la actualidad se prevé la realización de más evaluaciones ergonómicas para el resto de secciones, pero nos queda un trabajo arduo y complicado, puesto que hay más de 60 trabajadoras que han requerido algún tipo de adaptación y muchas más que tienen problemas, sobre todo osteomusculares.

G. Riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia

Negociar un protocolo de actuación en caso de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural en una empresa farmacéutica

Presentación

Empresa dedicada a la fabricación de especialidades farmacéuticas, con una plantilla de unos 300 trabajadores y trabajadoras y servicio de prevención propio, con las especialidades de Seguridad, Ergonomía y Psicología e Higiene Industrial, subcontratado la especialidad de Vigilancia de la Salud con una empresa acreditada.

En la empresa estaba instaurado un protocolo sobre embarazo que se realizó en el año 2010. Éste era muy general y no entraba en apenas detalle sobre puestos de trabajo, tareas, etc, pero lo que sí que estaba claro era que todas las trabajadoras de producción que comunicaran su situación de embarazo a la empresa automáticamente se acogían a la posibilidad de la baja por riesgo durante el embarazo, puesto que no estaba previsto para estas trabajadoras un puesto alternativo al de producción, y tampoco se podía adaptar el puesto de trabajo.

En una reunión del comité de seguridad y salud que se celebra en el año 2012 se comunica a la representación sindical que a propuesta del Servicio de

Resumen

La mayor vulnerabilidad de las mujeres durante la gestación y lactancia justifica una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales. En este caso, y gracias a la intervención sindical, se llevó a cabo un protocolo de actuación con el fin de garantizar la protección eficaz de la salud de la mujer y su descendencia.

Prevención subcontratado se va a realizar un nuevo protocolo de embarazo. Este es presentado ya realizado a los Delegados de Prevención a comienzos del año 2013, sin que éstos hayan estado presentes en las visitas realizadas por los técnicos para la realización del nuevo protocolo. Con el asesoramiento de los técnicos del sindicato, los delegados muestran su disconformidad con el mismo, además de manifestar que hay deficiencias en el nuevo informe y que no están reflejados todos los puestos de trabajo afectados.

Acción sindical

Con el objeto de subsanar esta situación, se convoca una reunión de CSS donde también están presentes los técnicos que realizaron el nuevo informe. En esta reunión se les explica el procedimiento que se ha seguido en su realización y que se han tenido en cuenta las recomendaciones de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. Por su parte, los delegados de prevención manifiestan que no están de acuerdo con la elección de este modelo para seguir sus recomendaciones, que no todos los puestos de trabajo han sido evaluados y que la descripción de tareas de los mismos es muy generalista y no entra en detalle, por lo que es muy difícil que la evaluación sea correcta. Como solución, los delegados proponen revisar este nuevo informe, ya con su participación, y que mientras tanto se mantenga vigente el protocolo anterior.

Durante todo este proceso, una trabajadora de producción, en concreto en el puesto de analista-técnico de laboratorio de microbiología, comunica a la empresa que está embarazada y ésta, en vez de aplicarle el protocolo reclamado por los delegados, le aplica el nuevo protocolo por lo que se la mantiene en su puesto de trabajo. Reseñar que el protocolo de 2010 consideraba este puesto como de riesgo para el embarazo, pero el nuevo informe, con las recomendaciones de la SEGO, no lo considera como tal.

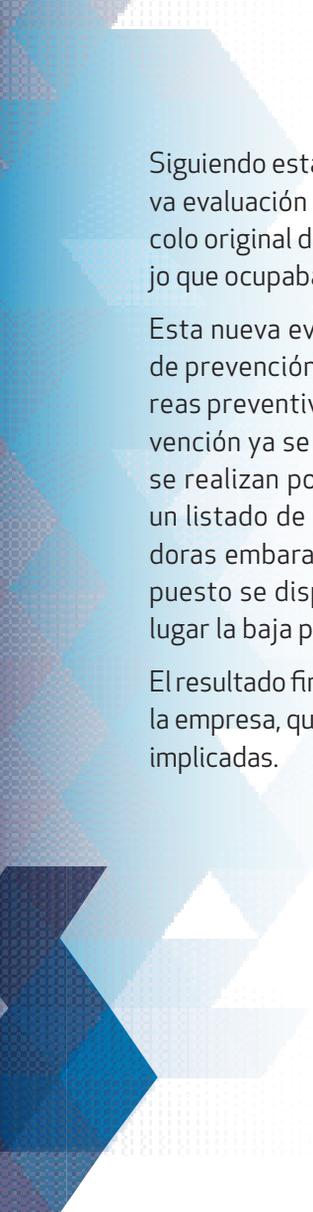
Con esta situación, el Comité de Empresa y los Delegados de Prevención piden asesoramiento a los Técnicos del Sindicato y entre todos se decide acudir

al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), para que se pronuncien sobre la situación concreta de esta trabajadora, y también sobre cómo se debe realizar correctamente el nuevo protocolo en la empresa. Además, se solicita a la empresa la realización de una nueva evaluación de riesgos de los puestos de producción, para que con el resultado de la misma se elabora un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas, al tiempo que se den directrices para poder adaptar estos puestos o disponer de puestos alternativos para estas trabajadoras.

Resultados

En el mes de junio del año 2013 se personan en la empresa técnicos de la Unidad Técnica de Medicina, Ergonomía y Psicología aplicada del IRSST, y tras realizar la visita oportuna al puesto de trabajo, contactar con el Servicio de Prevención Ajeno de Vigilancia de la Salud y revisar la documentación de la gestión preventiva de la empresa solicitada, realizan una serie de recomendaciones, entre las que destacan:

1. Realizar una nueva evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, estableciendo una mejor clasificación de los mismos y un mayor detalle en las tareas que realizan, siendo claros y concisos.
2. En base al resultado de la evaluación, elaborar un listado de puestos exentos de riesgos para la maternidad y lactancia.
3. Recomienda seguir las pautas establecidas por el INSHT en su informe "Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo", en el que se establecen al menos tres momentos en los que se debe realizar la evaluación: una inicial de carácter general; otra cuando cambien las condiciones de trabajo o las características de la trabajadora; y otra adicional en aquellos puestos con riesgo en el momento que se conozca que hay un embarazo, parto reciente o lactancia.



Siguiendo estas recomendaciones, la empresa decide realizar una nueva evaluación de riesgos y le aplica a la trabajadora afectada el protocolo original de la empresa, por lo que es apartada del puesto de trabajo que ocupaba.

Esta nueva evaluación de riesgos es realizada por GESEME, servicio de prevención que ya ha trabajado en la empresa realizando otras tareas preventivas, y junto con la participación de los delegados de prevención ya se detallan de forma pormenorizada todas las tareas que se realizan por puestos de trabajo. Con esta información se elaboró un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para las trabajadoras embarazadas, de forma que en el caso de no poder adaptar el puesto se dispusiera de alternativas seguras, dejando para el último lugar la baja por riesgo.

El resultado final es la elaboración de un nuevo protocolo de embarazo en la empresa, que actualmente está en vigor y satisface a todas las partes implicadas.

De la defensa de las embarazadas en una empresa del sector textil a una acción más general para las empresas de todo el grupo

Presentación

En 2012 las delegadas de prevención de una de las empresas denuncian ante la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social (ITSS) que las trabajadoras embarazadas no tenían la posibilidad de descansar durante su jornada de trabajo al no disponer de lugares adecuados. Ante la comparecencia en la ITSS, solicitan ser acompañadas por un técnico asesor de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. A esta reunión acuden representantes de la empresa, del servicio de prevención propio, las delegadas de prevención y la asesora del sindicato. El resultado es firme: la inspectora requiere que, en un plazo de un mes, se actuara ante la problemática, dando solución a la misma. Además, planteó que se ampliaran las actuaciones preventivas a zonas del almacén, baños, almacenamiento de productos químicos, etcétera.

Resumen

La empresa del caso que nos ocupa forma parte un grupo líder en la venta minorista de ropa y complementos en España, grupo empresarial en el que las delegadas de prevención llevan a cabo una sostenida acción en pro de la salud laboral y que se inició con una actuación de defensa de la salud de las trabajadoras embarazadas que no contaban con lugares para el descanso. Esta acción supuso el inicio de una intervención más global en todo el grupo.

Acción sindical

Para organizar esta intervención se acordó en el seno del Comité de Seguridad y Salud realizar visitas conjuntas (representantes de la empresa

y de los trabajadores), a todos los centros de trabajo que esta empresa tiene en la Comunidad de Madrid, en total 37, en las que se identificaron todas las deficiencias encontradas y se plantearon las posibles y adecuadas medidas preventivas. En esta misma reunión, a la que acuden los técnicos sindicales de CCOO de Madrid en calidad de asesores, se consensuó la herramienta o *checklist* que se utilizaría durante las visitas a las tiendas. Es decir, esta es una intervención acordada y llevada a cabo conjuntamente por empresa y trabajadores a partir de una denuncia por una temática muy concreta.

Fueron muchas las deficiencias encontradas: falta de espacio en los pasillos de los almacenes, cajas mal apiladas impidiendo el paso, estanterías en muy mal estado, productos de limpieza almacenados en cualquier sitio, etc.; y muchas tiendas en las que no se dispone de ningún espacio adecuado para el descanso de la trabajadora embarazada.

Una de las condiciones planteada por las delegadas de prevención al iniciar este trabajo fue que se buscaran soluciones en el momento, que no se dilataran en el tiempo, y así se hizo, la gran mayoría de las medidas preventivas a aplicar se propusieron en el momento de la visita, con el acuerdo y consenso de todos los que allí estábamos presentes.

Resultados

Toda esta labor se ha traducido en mejoras en las condiciones de trabajo relativas a la seguridad (almacenes, pasillos, señalización de emergencia, orden y limpieza, etc.), pero también se consiguió mejorar las condiciones de las trabajadoras embarazadas. Hemos de tener en cuenta que estamos hablando de una empresa con una plantilla formada mayoritariamente por mujeres en edad fértil, en la que hacer compatible el embarazo y las condiciones de trabajo es básico. Con esta intervención conseguimos dotar las tiendas de zonas donde poder reposar, a la vez que ganamos el derecho a que estas trabajadoras pudieran abandonar su

puesto de trabajo con más frecuencia de la habitual por razones de salud y compatibilidad entre embarazo y trabajo.

Lo que empezó en una de las empresas continuó en otras empresas del grupo. La actuación y trabajo conjunto de delegadas y asesores de CCOO han supuesto la mejora de las condiciones de trabajo de muchos trabajadores y trabajadoras en nuestra Comunidad. Esto ha supuesto una mayor implicación del conjunto de la plantilla en la prevención de riesgos y mejora de las condiciones de trabajo y en unos mejores resultados en las elecciones sindicales, siendo actualmente CCOO el sindicato mayoritario.

H. Coordinación empresarial

Obtención de logros pese a la ausencia de coordinación

Presentación

UPS es una empresa dedicada al sector de la logística global y mensajería. En el año 2013 se produjeron dos accidentes "in itinere" en la empresa, ubicada en edificios distintos del parque empresarial Alvento, perteneciente a la empresa METROVACESA.

En concreto, los accidentes ocurrieron en la Vía de los Poblados, en la zona de confluencia de la empresa UNIDE y del parque empresarial Alvento, en un paso de carruajes y peatones. Dicha zona se encontraba llena de baches, sin asfaltar, con empedrado a la vista y socavones, sin señalizar y con un trozo de acera a modo de rampa.

Resumen

La delegada de prevención de la empresa UPS, del sector de mensajería, consigue que se arreglen los accesos a las oficinas de varias empresas colindantes.

Acción sindical

La delegada, en vías de solucionar esta problemática, realizó escritos a las empresas implicadas: UNIDE, parque empresarial ALVENTO y UPS recordándoles estos hechos. Así mismo, realiza escrito al Ayuntamiento de Madrid buscando la reparación tanto de la vía pública como de la acera.

La empresa alega que esta no es una problemática que tenga que solucionar ella, por lo que la delegada, tras asesorarse con técnicos de CCOO,

decide denunciar a la Inspección de Trabajo por falta de coordinación, ya que confluyen varias empresas en el mismo recinto empresarial.

Tras la denuncia, la Inspección de Trabajo cita a las tres empresas que desarrollan su actividad en el recinto empresarial y a raíz de esta reunión formula requerimiento exigiendo una reunión de coordinación, así como que se envíe un escrito al Ayuntamiento, pues la responsable del recinto, que es Metrovacesa, alega que la solución a la problemática es responsabilidad municipal.

Con objeto de dar cumplimiento al requerimiento realizado, se convoca reunión del Comité de Seguridad y Salud y la delegada recibe el apoyo y asesoramiento de un técnico en prevención de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO que le acompaña a la misma.

La delegada también decide actuar mandando una carta con las fotos del el estado que se encuentra el acceso al puesto de trabajo y la registra oficialmente, persistiendo con llamadas hasta recibir contestación de la Concejalía correspondiente, donde le comunican que toman nota de la situación y lo tendrán en cuenta.

Resultados

Tras varios meses de dura labor sindical y de insistencia por parte de la delegada, consigue que se reparen las aceras, que coloquen bolardos para que los coches no invadan los pasos, se señaliza la zona e incluso se instalan semáforos.

En definitiva, la actuación de la delegada no sólo ha resuelto el problema de sus compañeros y compañeras de trabajo de su centro, sino que también han salido beneficiadas otras empresas de la zona.

Coordinación de la actividad empresarial: la seguridad en las subcontratas

Presentación

John Deere es una empresa dedicada a la fabricación de componentes para maquinaria agrícola, que se suministran a otras Factorías del mismo grupo, situadas en otros continentes para su montaje final. La plantilla consta de unos 1200 empleados/as en fábrica, aproximadamente 12 contratas habituales que equivalen a unos 150 trabajadores/as y pueden existir alrededor de otros 50 trabajadores/as de contratas no habituales, destacando que no hay ningún trabajador de Empresas de Trabajo Temporal.

En John Deere siempre ha existido una amplia tradición sindical, contando a día de hoy con cuatro delegados/as de prevención, tres de CCOO y uno de UGT, dedicando todo el tiempo necesario a la prevención de riesgos laborales.

En la empresa siempre ha existido una preocupación especial por la prevención de riesgos laborales, y muestra de ello es la dedicación de un presupuesto específico a esta parcela. Además, la empresa lleva funcionando cerca de 70 años, por lo que las instalaciones y la maquinarias han tenido que irse adaptando a los cambios normativos y a la evolución de la tecnología, siempre con el objetivo de conseguir una mejora en la seguridad laboral.

Resumen

Que las condiciones de organización de las empresas y sus prácticas contractuales afectan a la siniestralidad es algo ya sabido. Este caso pone de manifiesto la necesidad de proteger adicionalmente a los trabajadores/as que realizan sus tareas en el marco de empresas subcontratadas y la importancia que en esta labor pueden llegar a tener los delegados/as de prevención de las empresas principales.

Pero a pesar de estos esfuerzos, y dadas las características de esta factoría, durante todos estos años de funcionamiento han surgido problemas y se han producido algunos accidentes graves e incluso alguno mortal, y la gran mayoría de ellos con un denominador común, los afectados eran trabajadores de contratas o subcontratas. Parecía que la empresa tenía controlada la seguridad de los trabajadores/as propios, pero el resto de trabajadores/as que entraban en la factoría quedaban fuera de esta protección.

Acción sindical

En abril del 2004, un trabajador de la contrata dedicada al mantenimiento correctivo y preventivo de maquinaria sufre un accidente mortal. Cuando realizaba la reparación de una avería de un centro de mecanizado, por error pulsó un botón que inició el ciclo automático de la máquina quedando atrapado dentro de la misma. El trabajar en solitario, anular la seguridad perimetral de la máquina y que la avería ocurría de forma habitual en esta máquina fueron factores desencadenantes de este accidente.

En diciembre del mismo año otro trabajador de la empresa que realiza limpieza y reparaciones de naves e instalaciones sufre también un accidente mortal. Cuando estaba subido en un andamio por razones desconocidas, pues no había testigos y se encontraba trabajando en solitario, cayó desde una altura de unos tres metros y falleció como consecuencia del golpe. Una vez más, el trabajo en solitario y sin control de una tarea clasificada como peligrosa, como es el trabajo en altura, fueron entre otros los determinantes de este accidente.

Tras estos dos accidentes mortales en tan corto período, se produce una concienciación en todo el organigrama de la empresa: "Hay que dar un impulso a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales". Ese impulso se manifiesta, por ejemplo, en la ampliación tanto en recursos humanos, como técnicos y económicos, del Servicio de Prevención

Propio de la misma, y se produce un salto en el tiempo hasta el año 2012, momento en el que ocurre un nuevo accidente muy grave.

En mayo de ese año un trabajador de la contrata dedicada a la reparación y retirada de amianto de cubiertas cayó desde trece metros de altura. Al trasladar una placa de fibrocemento por la cubierta, su cable enrollador retráctil, que usaba junto con un arnés anticaída, se enganchó con el material que se encontraba repartido por la cubierta de la nave. Al intentar desengancharlo, decide soltar el enrollador de su arnés y pierde el equilibrio, pisando sobre una claraboya y se precipita al vacío. Afortunadamente, el trabajador sufrió lesiones de las que se recuperó con el tiempo.

En julio del mismo año 2012, un operario de la empresa dedicada al mantenimiento correctivo y preventivo de los hornos del módulo de tratamientos térmicos sufrió una descarga eléctrica leve. Al apretar los bornes de los relés y tarjetas de un cuadro eléctrico de uno de los hornos se cerró la puerta del mismo tocando con su codo, por lo que la corriente eléctrica de 220 V pasó desde el destornillador que estaba usando hasta el codo del trabajador. En la investigación del accidente se pudo comprobar que el destornillador que estaba usando no era el indicado para trabajos con tensión, pues no estaba aislado, y tampoco estaba usando los guantes de protección frente al riesgo eléctrico. A la vez que se pudo demostrar que la empresa no se los suministraba a los trabajadores, a pesar de que éstos les indicaban que las herramientas y equipos de protección individual que usaban estaban en mal estado, o no eran las adecuadas. Por este motivo, la empresa fue sancionada.

Tras este accidente, y dado que esta empresa tuvo ya varios incidentes anteriores, la representación sindical de John Deere consiguió que este mantenimiento y los trabajadores dedicados a ello pasaran a ser plantilla propia de la empresa, llegando incluso a ampliar los recursos humanos, dada la especialización de estos trabajos.

En el año 2013, otro trabajador de la empresa dedicada al mantenimiento correctivo y preventivo de maquinaria, que ya sufrió en 2004 el accidente mortal mencionado, se ve afectado por un nuevo accidente de traba-

jo. Mientras comprobaba la tensión eléctrica de una máquina en varios puntos de la misma con el objetivo de encontrar una avería, sufrió una descarga eléctrica que provocó que saliera despedido hacia atrás, golpeándose contra otro equipo de trabajo que había cercano. Otra vez el trabajo en solitario, sin los equipos de protección contra riesgo eléctrico adecuados y la presión de realizar los trabajos rápidamente fueron factores desencadenantes de este nuevo accidente.

En este mismo año se contrata a una empresa para que realice los trabajos de saneamiento de fachada de un edificio de la factoría, y esta empresa, a su vez, subcontrata con otra empresa estas tareas. Para estos trabajos se estaba usando una plataforma elevadora móvil con un brazo articulado, que se había ubicado encima de una arqueta de saneamiento que cedió, provocando el vuelco lateral de la plataforma y originando daños al trabajador. En este caso, todos los formalismos documentales de coordinación en materia preventiva se habían cumplido, pero se pasó por alto, por ejemplo, que hubiera una persona que avisara de la existencia de arquetas de saneamiento que debían ser evitadas por la plataforma.

En estos dos últimos accidentes, los delegados/as acuden al Sindicato para que un técnico asesor visite a las instalaciones y junto a ellos realizar una investigación de las mismas, con el fin de mantener reuniones posteriores con la empresa donde poder debatir y buscar soluciones. Es en estas visitas y reuniones entre delegados/as y técnicos del sindicato, cuando se empieza a sospechar que algo está fallando en la coordinación empresarial dentro de la planta.

Reseñar que también a lo largo de la historia de la factoría se han producido accidentes que han afectado a trabajadores de John Deere, pero todos y cada uno de los casos descritos, ponen de manifiesto que los accidentes más graves los han sufrido trabajadores de empresas subcontratadas, por lo queda demostrado que la coordinación en materia preventiva entre John Deere y estas empresas subcontratadas era deficiente y presentaba lagunas, a pesar de que la Prevención de Riesgos Laborales es una parcela importante dentro de la cultura de la empresa.

Por lo que tras varias reuniones entre la empresa, servicio de prevención y delegados/as de prevención de John Deere se decide revisar y actualizar todos los protocolos de gestión de la empresa para regular la coordinación empresarial en lo referente a la prevención de riesgos laborales. En todo momento, la representación sindical ha sido tutelada por la Secretaría de Salud Laboral de Madrid.

Resultados

Las actividades que se vienen realizando para controlar todo este tipo de accidentes y gestionar la seguridad son:

- 1.** Implantación de un nuevo software de gestión documental de contratistas. Para poder acceder al recinto y realizar los trabajos, los contratistas deben cargar la documentación requerida por John Deere para dar su validez.
- 2.** Nombramiento de un Coordinador de Seguridad y Salud a jornada completa e incluso un refuerzo de otro Coordinador durante las épocas en las cuales aumenta la carga de trabajo.
- 3.** Se ha realizado un reciclaje de formación a todas las subcontratas de la empresa, estableciéndose dos niveles de formación dependiendo de si las empresas son las habituales dentro de la factoría, o si son de las que vienen de forma puntual o para trabajos esporádicos.
- 4.** Revisión de los procedimientos para todos los trabajos de riesgo (altura, caliente, eléctrico, movimiento de máquinas, espacios confinados...). El supervisor de John Deere, junto con el responsable de la contrata y los trabajadores, y el departamento de seguridad cumplen los requisitos de seguridad necesarios para la realización de los trabajos.
- 5.** Recurso Preventivo: es obligatorio que para todos los trabajos de riesgo que se realicen en la fábrica la contrata aporte un recurso

preventivo. Independientemente, se ha formado internamente a los Supervisores de Mantenimiento e Ingeniería con el Curso Básico de Prevención para la coordinación de contratatas.

- 6.** Se ha establecido que los delegados de prevención de John Deere mantengan reuniones trimestrales con las empresas contratadas, sus representantes sindicales y también con el responsable de John Deere que les haya contratado, de manera que se pueda supervisar y subsanar las necesidades que tengan estos trabajos en materia preventiva. Estas reuniones se realizan también antes de que se realicen determinados trabajos de especial peligrosidad.
- 7.** Además, los delegados están facultados para realizar auditorías a las empresas que estén realizando tareas dentro de las instalaciones para vigilar el cumplimiento de la legislación en materia preventiva.
- 8.** Auditorías sobre el seguimiento de los trabajos de contratatas: diariamente el coordinador de Seguridad y Salud inspecciona los trabajos de las contratatas, realizando un acta firmada por cada uno de los recursos preventivos de los diferentes trabajos.
- 9.** Concienciación: se realizan charlas en el auditorio de concienciación a las contratatas y sus responsables en las cuales participan los Delegados de Prevención, recordando la importancia del cumplimiento de las medidas de seguridad.

En la actualidad se está trabajando y definiendo un procedimiento interno para la coordinación de actividades empresariales en John Deere, todo ello con la participación de los Delegados de Prevención de la empresa, con el objetivo de que el nivel de protección de los trabajadores de la empresa principal se extienda a cualquier trabajador de otra empresa que realice alguna tarea dentro de las instalaciones.

I. Vigilancia de la salud

Intento de la empresa de imponer la vigilancia de la salud a toda la plantilla

Presentación

En 2012, una empresa papelera con implantación a nivel nacional comunicó mediante escrito a los delegados de prevención del centro de Madrid su intención de convertir el derecho de los trabajadores/as de someterse voluntariamente a las pruebas de vigilancia de la salud en una obligación. Cabe recordar que, salvo determinadas causas que justifican la obligatoriedad de estos exámenes médicos, éstos son siempre un derecho para el trabajador/a. Y de existir tales causas debe contarse con la preceptiva consulta de los delegados de prevención. Es por eso que la dirección de la empresa comunicó su intención a los representantes de la empresa y solicitó su conformidad. Esta empresa cuenta con más de 300 trabajadores en el centro de Madrid y una representación sindical formada por 13 delegados, siendo mayoría la representación de CCOO. En concreto, y en lo que a la prevención se refiere, 2 eran delegados de prevención de CCOO y uno de otro sindicato.

La plantilla de la empresa está formada, en su mayoría, por trabajadores y trabajadoras de edad avanzada y los delegados de prevención temían que la dirección de la empresa usara los resultados de la vigilancia de la salud como herramienta para provocar la declaración de no apto y con

Resumen

Los delegados de prevención de una empresa papelera consiguen paralizar el intento de la dirección de la empresa de implantar la vigilancia de la salud como obligatoria para todos los trabajadores sin excepción.

ello proceder al despido objetivo de algunos trabajadores/as por ineptitud sobrevenida. Además, intuían que la empresa quería imponer en Madrid los reconocimientos con el beneplácito de los delegados de prevención para después implantarlos así en el resto de centros de España.

Los delegados de prevención eran conscientes de que esta medida no sería bien acogida entre los trabajadores/as y tenían dudas sobre cuál tenía que ser su postura, para colaborar con la empresa en la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, por un lado, y representar los intereses de éstos de la mejor manera posible, por otro.

Acción sindical

Los delegados de prevención acudieron al sindicato para solicitar información sobre la obligatoriedad o no de la vigilancia de la salud y con el asesoramiento de los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral redactaron y enviaron un escrito a la dirección de la empresa y al responsable del servicio de prevención solicitando información que justificara por qué ahora querían imponer como obligatorio lo que hasta ahora era un derecho. Como respuesta, la empresa convocó una reunión a la que acudieron el responsable técnico del servicio de prevención, todos los delegados de prevención y un técnico-asesor de la Secretaría de Salud Laboral del sindicato.

En esa reunión, la responsable del servicio de prevención, lejos de ofrecer razones que justificaran la obligatoriedad de las pruebas médicas, se dedicó a señalar la avanzada edad de la plantilla, la escasa participación de los trabajadores en la vigilancia de la salud (ciertamente eran muy pocos los que acudían a los exámenes médicos) y la responsabilidad al menos “moral” de los delegados de prevención si a algún trabajador de los que no se sometían a la vigilancia de la salud le ocurría algún accidente laboral grave que pudiera haberse evitado con la detección precoz de aquello que hubiera provocado el accidente.

Ante tales argumentos los delegados de prevención, apoyados por un técnico en prevención de nuestro sindicato, se reafirman en su postura de que la vigilancia de la salud siga siendo voluntaria, si bien creen firmemente en las ventajas de llevar a cabo una vigilancia de la salud específica con fines preventivos. Por lo que proponen que desde el servicio de prevención y con su apoyo se organicen campañas de sensibilización y concienciación sobre la importancia de acudir a los exámenes de salud y se motive a su participación, incidiendo en el carácter de detección precoz de estos exámenes. La responsable del servicio de prevención insiste en la necesidad de que sean obligatorios y los Delegados de Prevención proponen acudir al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo para que se pronuncie al respecto. La idea era, incluso, denunciar el hecho ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero decidieron, como paso previo, hacer la consulta al IRSST. De todo esto, los delegados de prevención mantienen informados a los trabajadores a través de comunicados.

El técnico del IRSST asignado al caso visitó las instalaciones y revisó la documentación que en materia de prevención de riesgos laborales tenía la empresa (evaluaciones de riesgo, fundamentalmente). Y, finalmente, respondió a la consulta afirmando que no había razones suficientes que justificaran la obligatoriedad de la vigilancia de la salud.

Resultados

Podrían resumirse en los siguientes:

1. El mantenimiento de la voluntariedad de la vigilancia de la salud en la delegación de Madrid y en el resto de delegaciones de España, pues los delegados de prevención dieron a conocer a los delegados de prevención de las otras delegaciones de la empresa en otras provincias el resultado de este trabajo para que también allí la vigilancia de la salud siguiera siendo un derecho para el trabajador y no una obligación.

2. La realización, por parte del servicio de prevención, de una campaña de concienciación sobre las “bondades” de someterse a la vigilancia de la salud, haciendo hincapié en la confidencialidad de los resultados médicos.
3. El empoderamiento de los Delegados de Prevención de nuestro sindicato, que con su trabajo y su transparencia vieron reforzado el apoyo que ya tenían de los trabajadores/as, los cuales se vieron respaldados por sus representantes, aumentando su confianza en los mismos.
4. La mejora de la imagen del sindicato en la empresa.

Despido por ineptitud sobrevenida tras sufrir un accidente laboral

Presentación del caso

La empresa Exfran SL, dedicada a la hostelería, lleva algunas de las franquicias de las populares tiendas de comida rápida Burger King en Alcalá de Henares; la plantilla es variable y aproximadamente son 30 trabajadores en diferentes turnos.

El caso que nos ocupa se remonta a abril de 2008, en el que una trabajadora que lleva trabajando en la empresa desde 2002, y en aquel momento ostentaba la categoría de responsable de sala, sufre un accidente al tropezar con un cubo de fregar y bolsas de basura. En la caída se fractura el tobillo y en la declaración electrónica del accidente éste se califica de leve.

A la trabajadora la operan y permanece de baja hasta agosto del 2010, momento en que la dan el alta con reconocimiento de lesiones permanentes no invalidantes.

Una vez incorporada al trabajo causó nueva baja médica por enfermedad común (ya que la mutua se desentendió y dijo que lo que le pasaba ahora era un proceso degenerativo y no consecuencia del accidente de trabajo) permaneciendo de baja médica hasta mayo de 2012, fecha en la que fue dada de alta sin que el Instituto Nacional de la Seguridad Social le reconociera ningún grado de invalidez, hecho que se ha denunciado y recurrido en el Juzgado de lo Social aunque sin ningún resultado. Si

Resumen

Una trabajadora de una franquicia de Burger King sufre un accidente laboral y como consecuencia del mismo y tras una baja prolongada, el servicio de prevención la califica de “no apta” en el reconocimiento de vigilancia de la salud. La empresa la despide por ineptitud sobrevenida. Se demanda el despido en el tribunal de lo social y tras recurrir la sentencia el Tribunal Superior de Justicia la da la razón, y declara el despido improcedente.

bien el servicio de prevención, tras la reincorporación al trabajo, hace la vigilancia de la salud y se la considera apta con limitación temporal, y se especifica que no puede realizar tareas que conlleven bipedestación prolongada, ni sobreesfuerzos, ni manipulación manual de cargas que superen los 15 kg. También se le recomienda el uso de una faja lumbar.

Con posterioridad, la trabajadora estuvo de baja en 3 periodos diferentes con las vacaciones entre medias hasta agosto de 2013, fecha en la que la trabajadora entró en contacto con el sindicato.

Entre tanto, en enero de 2013 se le reconoce a esta trabajadora una minusvalía del 40% de discapacidad.

Acción sindical

En agosto de 2013 viene a la asesoría de salud laboral una trabajadora que manifiesta que a partir de la reincorporación a la empresa, después de varias bajas (la primera por accidente de trabajo) de larga duración, la empresa le ha impuesto una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 4 días por la supuesta comisión de una falta muy grave.

Asesorada por los técnicos del sindicato, se interpone una denuncia al Juzgado de lo Social, ya que la falta muy grave consistía en que acudía al trabajo con una muleta, y así, según la empresa, no se podía trabajar de cara al público. Se llega a un acuerdo en el acto de conciliación y la empresa le retira la sanción. Con posterioridad, la trabajadora permanece de baja.

Así mismo, denunciarnos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) varios asuntos:

- Que el accidente laboral le había producido unas secuelas que todavía padece y como consecuencia de las mismas le han dejado limitaciones para desempeñar su puesto de trabajo.

- Que la adaptación del puesto de trabajo realizado por la empresa no ha tenido en cuenta las limitaciones establecidas por el Servicio de Prevención ajeno en cuanto a la vigilancia de la salud.
- Que tras su incorporación (agosto de 2013), y solicitando un examen de salud, el resultado del mismo es apta con limitaciones, cosa que la empresa ignora.
- Que la empresa no cumple con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a los trabajadores especialmente sensibles, más aún, sancionan a la trabajadora por apoyarse con una muleta y por descansar.

A la visita que la ITSS cursa a la empresa se cita a la trabajadora que acude con una técnica de CCOO; en el requerimiento que hace da a la empresa un plazo de 3 semanas para que:

- Efectúe un estudio de bipedestación y de posturas forzadas a la trabajadora, cuando se incorpore al trabajo.
- Remita la evaluación, la relación de tareas directas y el certificado de minusvalía al servicio de prevención ajeno, especialidad vigilancia de la salud.
- Realicen a la trabajadora la vigilancia de la salud específica cuando se reincorpore al trabajo después de la baja.

La empresa, a la hora de cumplir el requerimiento, lo primero que hace es evaluar su puesto de trabajo y las tareas que realiza, hacer los estudios de bipedestación y cuando la trabajadora se incorpora a su puesto de trabajo, el servicio de prevención debe realizar un estudio de vigilancia de la salud. Este examen de salud se realiza en abril de 2014 y el resultado del mismo es de no apto para su puesto de trabajo en el momento actual.

Como consecuencia de la no aptitud, la empresa la despide en agosto de 2014 como despido procedente por ineptitud sobrevenida; con el asesoramiento de la secretaría de salud laboral y el apoyo de los servicios jurídicos se presenta una demanda en el Juzgado de lo Social.

Resultados

La demanda por despido se pierde en primera instancia y se recurre al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que declara el despido de la trabajadora como improcedente, condenando a la empresa a optar por la readmisión y el pago de los salarios de tramitación o por el abono de la indemnización correspondiente al despido improcedente, cuya cuantía se fija en la sentencia.

Los fundamentos de derecho principales en los que se basa la sentencia para declarar el despido improcedente es que la empresa no ha adaptado el reparto de los tiempos de trabajo en las diferentes funciones de la trabajadora ni en el puesto de trabajo.

Gracias a la labor del sindicato y su persistencia por hacer cumplir los requerimientos de la ITSS se ha conseguido, además, evaluar los puestos de trabajo.

J. Gestión de los accidentes de trabajo

Práctica ilegal en la gestión de los accidentes de trabajo

Presentación

Gasmedi es una empresa que se dedica a las terapias respiratorias para enfermos, oxígeno y óxido nitroso en domicilios y hospitales. Tiene implantación en la mayor parte del territorio nacional, con más de 250 trabajadores y 24 centros de trabajo. En la Comunidad de Madrid tiene una sede en la capital y el centro de distribución de terapias se encuentra en la localidad de Alcorcón.

Mantiene una estrecha colaboración con Air Liquide, multinacional que se dedica a la fabricación de gases terapéuticos con la que en la actualidad se encuentra en proceso de fusión, tras haber llevado a cabo colaboraciones con Gasmedi, tipo Unión Temporal de Empresas, para concursar a los pliegos de concursos de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, teniendo en la actualidad adjudicada Gasmedi una parte de la distribución de estos gases para la Comunidad de Madrid y la UTE Air Liquide & Gasmedi la otra parte de la distribución de estos gases terapéuticos.

Resumen

Empresa dedicada a la distribución de gases terapéuticos que tras un accidente laboral, lejos de cumplir con sus obligaciones, fuerza el alta médica del accidentado, obligándole a incorporarse antes de su recuperación.

Acción sindical

El centro de trabajo de Alcorcón está compartido por Gasmedi y por UTE Air Liquide & Gasmedi; cada una de las empresas cuenta con una delegada como representante de los trabajadores, siendo ambas de reciente incorporación a las labores representativas.

Tras haber resultado elegida, Raquel, delegada en Gasmedi, continuó acudiendo a asesorarse para defender los derechos laborales de la plantilla y preservar sus condiciones de trabajo, comenzando por solicitar la documentación básica preventiva: plan de prevención, evaluación general de riesgos y de puestos de trabajo, planificación preventiva, etc. Para solicitar seguidamente el establecimiento de las reuniones de seguridad y salud laboral, que permitieran avanzar en la integración del sistema de prevención en la empresa.

En diciembre de 2014, durante la primera reunión ya se le comunicó a la dirección de Gasmedi que algunas de las prácticas habituales desarrolladas no se ajustaban a nuestra legislación y debían modificarse. Uno de los mayores puntos de controversia se debía a la aplicación del concepto de “modified duty”, que podría traducirse como modificación de tareas. En la práctica consiste en que cuando un trabajador sufre un accidente, su jefe le acompaña a la mutua informándole de que para facilitar su recuperación van a aplicarle la “modified duty”, para que no pierda dinero y continúe trabajando y realizando tareas en el centro de trabajo con menor carga física. Una vez en la mutua, el médico le indica que su lesión es leve y que para una mejor recuperación le va a dar el alta con el objeto de que pueda trabajar, pero la empresa ha de facilitarle la actividad con tareas que pueda realizar.

A principios de 2015, la delegada acudió a realizar el curso básico como delegada de prevención que se organizó desde el sindicato CCOO en el marco del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Mientras realizaba el curso, aprovechó para continuar solicitando a la dirección de Gasmedi que facilitase un informe jurídico que avalara la

práctica de la “modified duty” y que corrigiera las deficiencias detectadas en la escasa documentación preventiva que hasta el momento había entregado.

En este tiempo, la empresa continuaba actuando como siempre. En el mes de marzo, un compañero, con la categoría de “instalador de oxígeno” sufrió un accidente al descargar de la furgoneta una botella de oxígeno que, por falta de medidas preventivas, le ocasionó un grave esguince de muñeca.

En esos días apareció publicado en una revista sobre prevención de riesgos laborales un artículo sobre la reclamación mantenida por la Sección Sindical de CCOO en Bridgestone de Basauri, con la dirección de la empresa sobre la práctica irregular del Servicio de Prevención Propio de Vigilancia de la Salud, que aplicaba el concepto de segunda actividad, modificación de las tareas del puesto de trabajo, durante el periodo de convalecencia.

Tras entrar en contacto con el Secretario de la Sección Sindical, José Manuel nos facilitó, entre otra información, copia del informe 63/2010 de la Jefatura de la Inspección Provincial de Vizcaya del año 2010, que declaraba esta práctica de segunda actividad como “no conforme a la legislación vigente”.

Reafirmada la interpretación jurídica de la situación y ante la reiterada negativa de la dirección para subsanar las deficiencias y el agravamiento en la muñeca derecha del trabajador al aplicarle la “modified duty”, se interpuso denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid (ITSS), denunciando el desinterés de la dirección por corregir las deficiencias que se comunicaban, la realización del trabajo en condiciones deficientes y la práctica ilegal de la “modified duty”.

Resultados

A la cita en la ITSS acudieron la delegada y el trabajador acompañados por un técnico asesor del sindicato. El trabajador pudo explicar cómo fue

el accidente y cómo su salud empeoró gracias a haber aplicado la “modified duty”; el accidente fue catalogado como grave, a día de hoy el trabajador continúa de baja tras haber sido intervenido quirúrgicamente su muñeca derecha.

En su requerimiento, el inspector considera que se debe sancionar a la empresa por dos motivos, la falta de medidas preventivas en el accidente y la aplicación de la “modified duty”, práctica que no se corresponde con la legalidad vigente. También ha estimado el recargo de prestaciones a favor del trabajador.

K. Derechos de participación sindical

Constitución del Comité de Seguridad y Salud e inicio de la actividad preventivo-sindical como delegados de prevención y miembros del CSS

Presentación

Los Delegados de Prevención de CCOO del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid (pertenecientes a la Dirección General de Protección Ciudadana) venían trabajando activamente en la defensa de los derechos de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Si bien, y aunque la plantilla de bomberos de la Comunidad superaba los 50 trabajadores, la Dirección General se negaba a proceder a la constitución del CSS, lo que limitaba la capacidad de acción de los Delegados de Prevención, al mismo tiempo que evidenciaba el poco interés de la Dirección por trabajar conjuntamente con los representantes de los trabajadores en el cumplimiento de la norma y en la mejora de las condiciones de trabajo de los bomberos.

Es por eso que en el año 2012 los delegados de prevención se ven obligados a denunciar este hecho ante la Inspección de Trabajo, requiriendo la misma que se procediera a la constitución del CSS.

Resumen

Los representantes de los trabajadores de CCOO consiguen su reconocimiento como delegados de prevención y la constitución del CSS.

Acción sindical

A partir de ahí, se inició el diálogo y la negociación de medidas preventivas en un foro dedicado sólo a tratar temas de seguridad y salud, es decir, en el CSS. Donde trataron temas relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras que en muchos casos consiguieron resolver y en otros, como los que se detallan a continuación, tuvieron que ser denunciados para lograr su resolución.

Resultados

En concreto, consiguieron:

1. La realización de la evaluación de riesgos de los parques de bomberos y la correspondiente planificación de la actividad preventiva, obligando, por tanto, a la Dirección a negociar con los delegados de prevención medidas correctoras en aras de proteger la seguridad y la salud de los bomberos.
2. La elaboración de un procedimiento de trabajo seguro para el uso de unas cuerdas de rescate que, anteriormente, la dirección decidió, de manera unilateral y sin proporcionar formación e información alguna a los trabajadores y trabajadoras, que pasaran de ser consideradas equipo de protección individual, a colectivo.
3. La dotación a los trabajadores y trabajadoras de gel y toallas para el aseo personal. Esta medida, que a primera vista puede parecer más una anécdota que una mejora, es interesante en tanto que la dirección se negaba a proporcionarles, aduciendo que ya tenían un sistema de secado legal, refiriéndose a los “secamanos” que ya existían. Negativa ésta que pone de manifiesto el nulo interés de aquélla por proporcionar cualquier medida que suponga una mejora en el trabajo de los bomberos.

A partir de estas experiencias se ha conseguido que todos los temas de prevención de riesgos laborales se informen y se discutan en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Participar en la gestión preventiva para mejorar las condiciones de trabajo en una empresa textil

Presentación

La empresa se dedica al sector de la confección y concretamente al sector de uniformidad, con una plantilla feminizada de unos 200 trabajadoras y una edad media de 45 años.

Tras un accidente grave ocurrido en septiembre de 2013, las delegadas piden asesoramiento al sindicato, pues era la primera vez que ocurría un hecho de esta gravedad y estaban muy agobiadas.

Al trabajador le cayó una puerta del mueble, aplastándole. Sufrió heridas graves que le han dejado secuelas. El motivo fue una falta de mantenimiento preventivo de las puertas de acceso.

La empresa no tuvo en cuenta en la investigación del accidente a las delegadas de prevención y tampoco el inspector actuante, al que se le puso una queja por parte del sindicato, a la Jefatura de la Inspección de Trabajo.

Las delegadas de prevención en todo momento fueron acompañadas por una asesora de la Secretaría de Salud Laboral.

Resumen

Las delegadas de prevención de una empresa del sector de confección consiguen grandes mejoras y, lo más importante, que se les tome en cuenta en la gestión preventiva de la empresa.

Acción Sindical

A raíz de los hechos, se mantuvieron varias reuniones del Comité de Seguridad y Salud en las que se plantearon la falta de participación que

habían tenido hasta hora las delegadas y tras un requerimiento de la Inspección de Trabajo empezaron a mantener reuniones periódicas de Comité de Seguridad y Salud en las que reclamaron a la empresa toda la información necesaria para poder empezar a participar en la gestión preventiva, recabando información que hasta ese momento desconocían, en temas de coordinación empresarial, planificación preventiva, contrato con el Servicio de Prevención Ajeno, protocolos de vigilancia de la salud, memoria anual, etc.

Debido a la antigüedad de las instalaciones, existen algunas zonas deterioradas por falta de mantenimiento e inversión, que en algunos casos no viene recogido en la evaluación de riesgos, siendo las delegadas las que plantean estos hechos y los reflejan en las actas del Comité de Seguridad y Salud, sin conseguir resultados. Son ejemplos de este deterioro mesas apoyadas en ladrillos, puertas sin topes, sillas en mal estado, falta de señalización, acumulación de mercancía, etcétera.

Resultados

En dos años se ha avanzado, dando un cambio muy positivo e importante tanto en la participación de las delegadas en la gestión de la prevención como en la inversión que la empresa ha hecho para mejorar las instalaciones. Algunas de las mejoras han consistido en:

Instalaciones nuevas: valla y puertas nuevas en todo el perímetro de la empresa.

- Señalización de muelles y pasillos.
- Renovación del mobiliario y equipos de trabajo (sillas, mesas y equipos).
- Evaluación de todos los puestos.
- Formación en prevención de riesgos laborales y reciclaje para toda la plantilla.



Asimismo, se ha ganado en participación, ahora los delegados de prevención pueden participar de manera activa en la gestión preventiva, son consultados y hacen propuestas de mejora; un trabajo bien hecho que ha redundado muy positivamente en los resultados de las últimas elecciones sindicales, obteniendo CCOO mayoría en la representación sindical.

Trabajadoras jóvenes sindicalistas: resultados de una intensa labor en una sola legislatura

Presentación

La empresa tiene casi 500 trabajadores y se dedica a la venta de ropa. Cuenta con varios centros repartidos por toda la Comunidad de Madrid y una plantilla muy joven y feminizada; la mayoría son trabajadoras, con una edad comprendida entre los 20 y los 30 años.

En el 2012 se convocaron, por primera vez, elecciones sindicales en la empresa y resultaron elegidas por mayoría 4 delegadas de personal por CCOO. Desde entonces, con su trabajo y su tesón, han logrado impulsar la prevención de riesgos laborales en su empresa y dinamizar la implantación de medidas preventivas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en todas las tiendas.

Resumen

Las delegadas de prevención de una empresa del sector del comercio consiguen, en su primera legislatura y con el apoyo del resto de compañeras del Comité de Empresa, importantes mejoras en las condiciones de seguridad y salud en su empresa.

Acción sindical

Empiezan su andadura como delegadas de prevención con la revisión *in situ* y acompañados por un técnico en prevención del sindicato de todas las tiendas para verificar en qué condiciones de seguridad y salud se encuentran. Para eso diseñan ellas mismas un cuestionario de recogida de datos y acuerdan con la dirección de la empresa y su representación en el Comité de Seguridad y Salud la realización de visitas conjuntas. El objetivo es detectar posibles anomalías para su posterior análisis y corrección.

Esas visitas supusieron, entre otras medidas, la ubicación de taquillas en vestuarios, el mejor acondicionamiento de locales de descanso en las tiendas donde ya existían y un mayor orden en los almacenes.

Ese primer trabajo fue sólo el inicio de su labor como delegadas de prevención. Después consiguieron que se evaluaran los riesgos ergonómicos a través del método ERGO IBV y la evaluación de riesgos psicosocial con el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo pero con la inclusión de un grupo de trabajo para garantizar la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes.

Resultados

Siendo especialmente rigurosas en la recogida de datos, las delegadas de prevención lograron que se identificaran todos los riesgos, punto de partida imprescindible para negociar y/o exigir la adopción de medidas correctoras.

Es así como, con el apoyo y asesoramiento de un técnico de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO, negociaron en el Comité de Seguridad y Salud la implantación de soluciones para corregir las deficiencias encontradas. Y lograron, a tenor de los resultados de la evaluación que visibilizaba un riesgo evidente por manipulación manual de cargas y posturas forzadas, que fuera la empresa de transportes la responsable de dejar la carga en la planta que correspondiera cuando la tienda tuviera dos alturas y no hubiera medios mecánicos para su transporte (ascensor o montacargas), que las cajas se trasladaran sobre plataformas móviles hasta cierta altura y mesas auxiliares para doblar la ropa.

Asimismo, consiguieron que estas medidas fueran extensibles a todos los centros con características similares antes de proceder a la evaluación de los mismos.

Conocedoras de la importancia de la información y formación en materia preventiva, lograron participar activamente en el diseño de la infor-

mación para el manejo manual de cargas y en la realización de cursos presenciales de formación específica para toda la plantilla respecto a este tema. Este hecho es especialmente relevante, pues la empresa quería implantarlo, dentro de la jornada, pero sólo para aquellos trabajadores que voluntariamente decidieran acudir al curso de formación. Las delegadas de prevención, conscientes de la poca capacidad de decisión real que tienen los trabajadores/as, presionaron para que ésta fuera obligatoria al mismo tiempo que negociaron que se hiciera una campaña informativa sobre la necesidad y la importancia de que se acudiera al curso en cuestión y se diseñó un calendario para que ésta se impartiera de manera escalonada y dentro de la jornada laboral con el objetivo de facilitar su realización.

Actualmente, habiendo realizado la evaluación de riesgos ergonómica en casi todos los centros y continuando con su labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, están participando en la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales con la ayuda y colaboración de los técnicos del sindicato.

La unión hace la fuerza o cómo el trabajo conjunto de una delegada con experiencia y dos delegadas nuevas puede suponer la mejora de las condiciones de trabajo

Presentación

Hasta 2014, en una empresa dedicada a la Teleasistencia domiciliaria con casi 250 trabajadores/as, existían 9 delegados de personal. 7 de ellos de CCOO y otros 2 de otros sindicatos. Sin embargo, sólo trabajaba activamente como representante de los trabajadores una delegada de personal de CCOO que era, además, delegada de prevención y miembro en el Comité de Seguridad y Salud (CSS).

Resumen

El trabajo sindical de una sola delegada de prevención de CCOO en una empresa de casi 250 trabajadores/as tuvo como resultado el control de unas condiciones de trabajo perjudiciales para la salud y el aumento del número de representantes en la empresa.

Acción sindical

Pese a estar prácticamente sola, la delegada de prevención trabajó activamente para la mejora de las condiciones de trabajo de sus compañeros y compañeras durante más de 6 años. Sin embargo, en el último año, los problemas aumentaron. Por una parte, las condiciones de trabajo se precarizaron mucho para los oficiales de teleasistencia. El trabajo de este colectivo consiste en acudir, en caso de emergencia, al domicilio de los usuarios/as para ayudarles en caso de necesidad. Lo más habitual son caídas de personas que requieren ayuda para incorporarse, además de otro tipo de asistencia adicional. Cabe señalar que hasta el año 2014, a este tipo de emergencias acudían dos oficiales. Pero ese año la dirección de la empresa cambió, unilateralmente y sin consulta previa,

el procedimiento de asistencia a domicilios, exigiendo que fuera un solo trabajador/a el que acudiera a las asistencias domiciliarias. Y sólo en el caso de que al llegar al domicilio el usuario superara los 70 kg el oficial podría llamar al centro para que acudiera un compañero/a para ayudarlo. Este nuevo procedimiento suponía un riesgo ergonómico muy importante para los oficiales pues aumentaba la carga física del trabajo, al permitir que un solo trabajador manipulara hasta 69 kg, peso muy por encima de lo recomendado para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Y, por otra parte, con independencia del peso del afectado, en la práctica, el trabajador/ siempre manipulaba solo al usuario, pues los trabajadores y trabajadoras eran incapaces de dejar al usuario en el suelo mientras acudía el refuerzo.

Junto a este problema apareció otro: en el centro de trabajo donde está ubicado el centro de atención telefónica, del personal que recibe las llamadas de los usuarios para responder ante cualquier tipo de incidencia, comenzaron a aparecer varios casos de lipoatrofia semicircular de origen laboral: una dolencia multicausal relacionada con el trabajo en edificios inteligentes y/o cerrados con climatización y sistemas de ventilación artificial, utilización de materiales sintéticos (suelos aislantes con moquetas, recubrimientos plásticos o metálicos), mesas con estructuras metálicas y sus zonas de cableado correspondiente, mobiliario con elementos metálicos que hacen de conductores, baja humedad relativa del aire en el ambiente de trabajo y exposición a campos electromagnéticos.

En ese momento, la delegada de prevención consciente de la limitada capacidad de acción estando sola, la envergadura de los problemas a los que se enfrentaba y considerando que le quedaban pocos años de actividad laboral dada su edad, hizo una fuerte campaña con la ayuda del sindicato para motivar a sus compañeros más jóvenes y comprometidos a que se presentaran con ella en las próximas elecciones sindicales.

En las siguientes ganó CCOO y consiguió la totalidad de los delegados. Ahora son 3 las delegadas de CCOO que trabajan activamente para defender la salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Resultados

La dirección de la empresa se negaba a modificar el nuevo procedimiento de trabajo impuesto a los oficiales, que ponía en riesgo grave la salud de los trabajadores/as por manipulación manual de cargas. Esta negativa se mantuvo, pese a la multitud de escritos y las reuniones del CSS en los que las delegadas de prevención de forma unánime, con la ayuda de un asesor técnico del sindicato, manifestaron su disconformidad. Así pues, las delegadas de prevención no tuvieron más remedio que acudir a la ITSS para denunciar este hecho.

La Secretaría de Salud Laboral de CCOO hizo un seguimiento de la denuncia y mantuvo varias reuniones con las delegadas de prevención y con el Inspector de Trabajo para que conociera de primera mano la situación en la empresa. Finalmente, tras el estudio del caso, el Inspector emitió un requerimiento en el que se pronunciaba a nuestro favor, dejando sin efecto la medida de la empresa y obligando expresamente a la empresa a que a todas las emergencias acudieran dos oficiales.

Paralelamente, aumentaron el número de trabajadoras diagnosticadas de lipoatrofia semicircular. Y el trabajo conjunto de la delegada más veterana con las nuevas delegadas de prevención y el apoyo de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO permitió que las afectadas fueran a la mutua para su tratamiento y que dicha dolencia se gestionara como una contingencia profesional. Al mismo tiempo, se exigió la implantación de medidas para mejorar la salud de las trabajadoras afectadas por esta patología y evitar que aparecieran otros casos nuevos.

¡Es posible! El gratificante camino de sindicarse

Presentación

La empresa se dedica al mantenimiento de los campos de golf y las instalaciones de todo el centro como el Chalet Social, almacenes, depuradoras, centro de transformación, etc; además de la restauración y también de todo lo necesario para el desarrollo del juego.

Actualmente tienen unos 140 trabajadores/as en plantilla, a los que hay que sumar a otros 120 de subcontratas que están conviviendo prácticamente a diario con ellos en las instalaciones.

Acción Sindical

Los comienzos de la actividad sindical en la empresa fueron muy duros. No existía ninguna tradición sindical y, es más, estaba muy mal visto la existencia de sindicatos en la empresa. A ello se añade que no existía ninguna atención hacia los trabajadores/as, teniendo todo el control de la organización del trabajo la empresa, y no se cuidaba ningún aspecto relacionado con la prevención de riesgos laborales. Por todo esto, entre los trabajadores y trabajadoras había un alto malestar hacia la dirección de la empresa.

En el año 2007 un trabajador, que venía de trabajar en una empresa con tradición sindical, tiene un enfrentamiento con un jefe directo y decide hablar con dos compañeros sobre la situación que estaban viviendo. De-

Resumen

Este caso nos muestra un claro ejemplo de lo difícil que es abrir el camino sindical en algunas empresas, pero que una vez iniciado éste, los resultados son gratificantes y en algunas ocasiones se logra un cambio en la mentalidad preventiva de las empresas. Además de ver que la representación sindical no es un impedimento dentro de las mismas, sino un vehículo y una ayuda para que la prevención tenga un papel predominante dentro de la organización del trabajo.

ciden entre los tres dirigirse al Sindicato con el fin de asesorarse y comenzar, de forma totalmente clandestina, con el proceso de realización de elecciones sindicales en la empresa.

En el sindicato son recibidos por el secretario de Salud Laboral de la Comarca Norte y comienza un proceso totalmente tutelado con el fin de poder organizar unas elecciones sindicales en el centro.

En su comienzo, los trabajadores que han dado este importante paso se mantienen al margen y dejan al sindicato la primera toma de contacto en la empresa y, como no podía ser de otra forma, no es bien recibido y ante la amenaza de acudir a la Guardia Civil una trabajadora de la empresa avisa a la dirección que es mejor dejarles pasar pues la Ley los ampara y es mejor evitar “follones”.

De forma secreta se elabora una lista para presentar en el proceso electoral que se está montando que, además, es un éxito, pues se consiguen las 9 personas necesarias para la misma y nada más y nada menos que 25 compañeros de reserva. Una muestra inequívoca del malestar existente entre la plantilla y de su convicción de la necesidad de una representación sindical que defienda sus derechos.

Se celebran elecciones sindicales, con todas las cortapisas posibles por parte de la dirección de la empresa, llegando incluso a intentar la presentación de una candidatura paralela, que finalmente se descarta. Los resultados son aplastantes, pues se consigue una mayoría absoluta y una participación del 80% de la plantilla.

La constitución del CSS se retrasa bastante en el tiempo, pues a pesar de que se eligen a los delegados de prevención entre los delegados sindicales, la empresa no nombra a unos interlocutores válidos hasta pasados unos meses.

Pero esto no es un inconveniente para empezar a trabajar, pues la situación de la empresa así lo exigía. Se pide toda la documentación relativa a prevención de riesgos laborales y se comprueba que en la misma solo se considera el 20% de las instalaciones y de las tareas que se realizan

por parte de los trabajadores. Ante esta situación, se demanda la presencia de los técnicos de prevención del Servicio de Prevención Ajeno en la empresa y éstos muestran su sorpresa ante lo que pueden ver ahora con los delegados de prevención delante. La empresa no les había enseñado todas las instalaciones y tampoco todas las tareas, se habían limitado al Chalet Social y a las partes nobles de las instalaciones. Ante esta situación, se empieza a trabajar en una nueva evaluación de riesgos, ya con el control de los delegados de prevención.

Aún sin CSS constituido, se toman dos decisiones que marcan todo el proceso y que sirven para que la empresa se tome en serio a los delegados elegidos y su trabajo de defensa de los intereses de los trabajadores. El Comité de Empresa paraliza dos actividades en el mismo día por riesgo grave e inminente.

Hasta la fecha, el transporte de los trabajadores hasta sus puestos de trabajo, repartidos en todos los campos de juego, se realizaba en furgonetas de carga, sentados en sillas de jardín y con 200 litros de gasolina repartidos en bidones de 50 litros. Además, se prohíbe el paso a los "cuartos de palos" ante la peligrosidad existente por la acumulación de suciedad, baterías tiradas por el suelo, etc.

Ante esta situación planteada por los delegados, la empresa reacciona de inmediato, pero no por su conciencia prevencionista, sino porque suponía la paralización de toda la actividad en el campo de golf. Se reparte a los trabajadores en coches particulares, y el transporte del combustible se realiza en las mismas furgonetas pero ya sin trabajadores al lado, además de dar orden por escrito de comprar unas furgonetas habilitadas para el transporte de personal.

El CSS comienza a funcionar, en parte por un cambio de mentalidad en la gerencia del centro de trabajo propiciada por la entrada de un nuevo gerente, y las decisiones que se toman en su seno comienzan a ser tenidas en cuenta.

Resultados

El primer logro fue la realización de una nueva evaluación de riesgos, en la que ya se contemplaba la totalidad de las instalaciones y tareas, y de su correspondiente planificación preventiva, solucionándose situaciones como la del almacén donde había acumulado más de 8 toneladas de materia orgánica mezclada con abonos y fertilizantes caducados y sin control alguno durante los últimos 25 años.

Los trabajadores/as conocen la existencia de una Mutua de Accidentes de Trabajo donde a la que pueden acudir en caso de necesidad, pues hasta la fecha todos se dirigían al Sistema Público de Salud, además de comenzar a pasar los reconocimientos médicos hasta la fecha reservados solo a unos cuantos privilegiados.

Comienza la formación en prevención de riesgos a toda la plantilla, con hincapié en los mandos intermedios. La empresa destina una media de 6.000 euros los primeros años para esta formación, estando en todo momento tutelada por los delegados de prevención, llegando incluso uno de ellos a realizar esta formación, pues tienen la titulación de técnico intermedio en Prevención de Riesgos laborales.

Una vez iniciados los primeros pasos en prevención de riesgos, los delegados comienzan a abordar un terreno hasta la fecha vetado a los trabajadores y con el control absoluto de la empresa: la organización del trabajo.

La táctica utilizada para entrar en este terreno fue la realización de evaluaciones de estrés térmico, ya que trabajan a muy bajas temperaturas en las primeras horas de invierno, y a altas temperaturas en las horas centrales de los días de verano. La conclusión de estos estudios fue que existía riesgo en ambas situaciones y que había que actuar en la organización del trabajo en esas fechas, proponiendo la limitación de trabajos a determinadas horas de los días de invierno y verano; se puso la jornada continua con reducción de la misma en media hora de junio y septiembre, etcétera.

En el año 2012 hay una nueva incorporación en la empresa que vuelve a dar un impulso a la prevención de riesgos y el papel de los delegados de prevención en la empresa. El nuevo responsable de mantenimiento de instalaciones es técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales y entra a formar parte del Comité de Seguridad y Salud. A partir de este momento, todas las decisiones adoptadas en su seno pasan a ser vinculantes, y se elabora un escrito para comunicar a toda la plantilla que la seguridad y salud pasan a ser una parte vinculante y activa en la planificación de organización del trabajo en la empresa, que se tiene que integrar en todo el organigrama y que cualquier actividad que se diseñe a partir de la fecha se tiene que hacer atendiendo a este principio.

Los últimos logros alcanzados han sido: impulsar la coordinación empresarial en la empresa, manteniendo reuniones con todas las subcontratas e indicándoles que deben de realizar evaluaciones específicas para las tareas que realizan en las instalaciones, y se ha encapsulado todo el amianto que existía en las cubiertas de las instalaciones, sobre todo en los almacenes.

En prevención, todos de la mano

Presentación

Empresa del sector cervecero, ubicada en la Comunidad de Madrid desde 1968, con una plantilla de aproximadamente 190 trabajadores/as y unos 70 más de empresas subcontratadas. Amplia tradición sindical desde sus inicios, y con una alta conciencia empresarial en materia de Seguridad Laboral.

Los delegados de prevención de la empresa siempre han tenido una gran participación en esta materia, y la única reticencia empresarial al respecto era la entrada en la fábrica de asesores externos de los sindicatos, a pesar de las reiteradas peticiones por parte de los representantes de los trabajadores.

A raíz de un accidente grave, la visión empresarial hacia los asesores de los delegados de prevención comenzó a cambiar, hasta llegar a la situación actual de total y regular colaboración.

Acción sindical

En esa fecha, en la zona de los muelles de las naves de almacenamiento de material de envasado y producto terminado existen unas carretillas “floguiadas”, es decir, no tienen conductor y son guiadas por un programa informático y un sistema de radiofrecuencia; una de estas

Resumen

Este caso pone de manifiesto cómo la concienciana labor de los delegados de prevención, junto con los técnicos asesores del sindicato es, a priori, mal vista por algunas empresas.

Sin embargo, cuando se comprueba con el paso del tiempo que en prevención todos tenemos algo que decir y aportar y que es necesaria la participación de los trabajadores y trabajadoras para buscar soluciones, esta visión empresarial cambia.

carretillas embistió a un trabajador, atravesándole el muslo con una de las uñas que se usan para levantar las cargas. La representación de los trabajadores pidió a la empresa que técnicos asesores del sindicato pudieran ayudarles en la investigación del accidente para que, con su experiencia, ya que visitan asiduamente todo tipo de empresas, se pudiera analizar el mismo y entre todos buscar una solución y evitar futuras situaciones parecidas de riesgo.

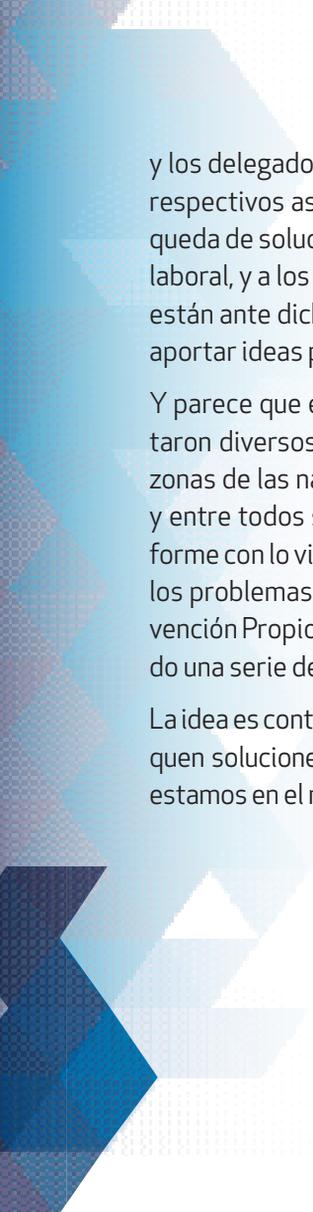
En un primer momento, a la empresa no le pareció buena idea, pero ante la insistencia de los delegados de prevención accedió a que los asesores sindicales pudieran visitar las instalaciones y participar en la búsqueda de soluciones al problema que se presentaba. Afortunadamente, se encontró una solución para evitar futuros accidentes, y se implantó lo que "entre todos" se pensó como solución. La idea es que en prevención de riesgos laborales trabajamos todos en la misma dirección, y desde esta fecha así lo ha visto la dirección de la empresa, llegando incluso a felicitar a los asesores sindicales por las ideas y aportaciones dadas en la búsqueda de una solución a esta problemática.

Desgraciadamente, un año después se produjo un accidente mortal en una máquina despaletizadora de botellas. Ante esta trágica situación, los delegados de prevención solicitaron inmediatamente la presencia de sus asesores con el fin de ayudar en la investigación del accidente y la empresa desde un primer momento accedió a estas peticiones y los asesores sindicales estuvieron presentes desde que la autoridad laboral lo autorizó.

Resultados

Desde entonces, la colaboración con la empresa es habitual, siendo muy común que incluso sea ésta la que solicita a los delegados de prevención que se recurra a los técnicos del sindicato en busca de soluciones a determinados problemas.

Actualmente están implantadas, a petición de la empresa, unas reuniones anuales entre la dirección de la misma, el Servicio de Prevención Propio,



y los delegados de prevención de las Secciones Sindicales junto con sus respectivos asesores técnicos. El objetivo de estas reuniones es la búsqueda de soluciones a problemas “enquistados” en materia de seguridad laboral, y a los que no se encuentra solución entre los que habitualmente están ante dicho problema, buscando que “ojos ajenos” sean capaces de aportar ideas para afrontar dichas problemáticas.

Y parece que estas reuniones funcionan. En la última, celebrada se trataron diversos problemas de temperaturas y climatización de diversas zonas de las naves, levantamiento de cargas y movimientos repetitivos, y entre todos se visitaron las zonas afectadas. Cada parte emitió un informe con lo visto en la visita y sus aportaciones técnicas para solucionar los problemas detectados, y este informe se remitió al Servicio de Prevención Propio para su análisis. Con todo lo aportado, el SPP ha implantado una serie de medidas que han evitado los riesgos detectados.

La idea es continuar con estas reuniones anuales, y que entre todos se busquen soluciones, con una idea común, “en materia de salud laboral todos estamos en el mismo barco”.

Ante cualquier duda llámanos
EQUIPO DE ASESORAMIENTO EN SALUD LABORAL

C/ Pedro Unanue, 14 28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12 (ext. 5212)
www.saludlaboralmadrid.es
slmadrid@usmr.ccoo.es

En la página web podéis encontrar toda la información relativa a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, así como ver las Jornadas, campañas, convocatorias, etc. que se pueden convocar desde la misma.

Además, y lo que puede ser más interesante, podréis ver todos los acuerdos, informes, etc. en los que participa la Secretaría, y también podéis descargar todas las publicaciones que se realizan y que incluyen multitud de libros, guías y folletos de diferentes temas que te pueden resultar muy útiles en tu trabajo diario.

También puedes encontrar “modelos de escritos” y “modelos de solicitudes” que puedes necesitar.




CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA
Comunidad de Madrid
www.madrid.org



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo Invierte en tu futuro