

**Boletín nº 11**

julio 2013

# **BOLETÍN DEL ÁREA DE SALUD LABORAL**

## **ÍNDICE:**

- 1- PLAN DE GESTIÓN DE OSALAN 2013**
- 2- ACTUACIÓN DE OSALAN ANTE LA SÍLICE (SILICOSIS) Y LAS SOSPECHAS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL**
- 3- NUEVOS RECORTES EN PREVENCIÓN**
- 4- DESPILFARRO ECONÓMICO EN OSALAN**
- 5- PAROS EN LA EMPRESA SCHINDLER DE IRUÑA A FAVOR DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- 6- TABLA DE ACCIDENTES MORTALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, ENERO – JULIO 2013**

## **1. PLAN DE GESTIÓN DE OSALAN 2013**

Osalan ha presentado su Plan de Gestión para el año 2013, donde se recogen las actuaciones más importantes a llevar a cabo en materia de prevención de riesgos laborales en la CAPV.

La primera cuestión que hay que señalar es que este Plan de Gestión se presenta en una coyuntura de escandalosos recortes en Osalan. En efecto, el presupuesto de Osalan va a sufrir un recorte del 15% durante este período, recorte que se suma a la reducción acumulada de más del 40% de los últimos tres ejercicios presupuestarios. Están dejando Osalan sin los medios y recursos necesarios para desarrollar su actividad en unos parámetros mínimos de calidad.

Sin embargo, el Plan de Gestión, lejos de admitir que estos recortes van a condicionar la actividad de Osalan, los califica como *“recortes propios del difícil momento que vivimos”* y los considera *“un acicate para rentabilizar al máximo nuestras actuaciones y sacar el mayor partido a nuestros medios”*. Está claro que este punto de partida descalifica en buena medida el propio Plan, porque no es realista pensar que la reducción presupuestaria no tendrá efectos en la actividad de Osalan.

Pasando a analizar las actuaciones recogidas en el Plan, constatamos que la mayoría de las actuaciones previstas en el Plan son continuación de las desarrolladas en años anteriores. Se reproducen sin hacer una valoración de lo que han dado, dando apariencia de que se prevén numerosas acciones.

Asimismo, las principales líneas programáticas son muy genéricas. Son declaraciones de intenciones para cuya ejecución no se recogen planes ni instrumentos concretos. Las acciones previstas no se corresponden con el principal objetivo del Plan, que en teoría es el de mejorar la calidad de la actividad de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

El Plan se divide en trece áreas de actuación. Merece la pena valorar algunas de ellas:

### **1,- Concienciación y sensibilización**

En este capítulo destacan las acciones dirigidas a concienciar a la parte empresarial. Como hemos reiterado en muchas ocasiones, el problema de la patronal no es la falta de concienciación e información, sino que el incumplimiento legal en materia de prevención no le supone ningún coste, al no haber un control real sobre las empresas.

### **2,- Compromiso institucional y coordinación entre administraciones**

Se recoge la necesidad de que Osalan y la Inspección de Trabajo (transferida a la CAPV) tengan una colaboración estable, pero no se concreta cómo se piensa hacer esto.

La realidad es que a día de hoy estamos muy lejos de este escenario, al no existir la coordinación suficiente para llegar a las empresas.

### **3,- Control y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente a pymes**

Se limita prever visitas, campañas informativas y labor de asesoramiento para las pymes. En la misma línea de lo comentado en los puntos anteriores, no se establece ningún mecanismo de control sobre las empresas.

### **4.- Formación e investigación**

Lo recogido en este capítulo tiene poca credibilidad, en tanto en cuanto los cursos de formación de las y los delegados de prevención están paralizados. En efecto, el Departamento de Empleo sigue sin dar una solución a este tema, y dice no tener recursos económicos suficientes para impartir la parte técnica de los cursillos. La resultante es que desde hace más de un año las delegadas y delegados de prevención no están recibiendo la formación necesaria para el ejercicio de su función.

### **5.- Vigilancia de la salud**

Se sigue sin avanzar en el sistema de comunicación de las enfermedades profesionales por parte de Osakidetza. La integración de la historia médico-laboral en la historia clínica personal del ciudadano sigue siendo un proyecto.

### **6.- Prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales**

Se recoge el objetivo de crear un grupo de trabajo específico para desarrollar acciones desarrolladas con la ergonomía. Si los recursos que se piensan dedicar a este capítulo son similares a los empleados en la psicología, la resultante dejará mucho que desear.

En efecto, en psicociología está funcionando un grupo de dos personas para toda la CAPV, totalmente insuficiente para abordar esta materia. En una materia tan importante como ésta, la actuación de Osalan se está limitando a la recogida de información en las empresas y a la elaboración de un mapa de situación de los riesgos psicosociales. Ante la clara evidencia de que la mayoría de las empresas no tiene hecha la evaluación de estos riesgos no hay ninguna actuación posterior.

Los puntos analizados son ejemplos del carácter de este Plan de Gestión: pretencioso, genérico, que no plantea ninguna exigencia real a las empresas, y sin la dotación presupuestaria suficiente para llevarlo adelante.

No esperamos mucho de este Gobierno en materia de salud laboral, ya que falta voluntad política para enfrentarse a la patronal, luchar contra la precariedad y hacer cumplir la Ley de Prevención. La acción sindical y la negociación colectiva son la principal vía que nos queda para proteger nuestra salud en los centros de trabajo.

---

## **2.- ACTUACIÓN DE OSALAN ANTE LA SÍLICE (SILICOSIS) Y LAS SOSPECHAS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Osalan siempre ha “alardeado” de impulsar y llevar a cabo acciones dirigidas a incidir en las enfermedades profesionales, por un lado por el gran incremento que están teniendo entre los y las trabajadoras y por otro, por la infradeclaración que existe en esta materia . Sin embargo, estas acciones no se concretan mas allá de lo declarativo y en gran medida Osalan se limita a ser mero espectador de lo que sucede.

### **La campaña de marmolerías**

Como parte de una línea de trabajo relacionada con las enfermedades profesionales, Osalan llevó a cabo una campaña específica en marmolerías que comenzó en 2009. Se giró visita a 37 empresas de los tres territorios, identificando posibles riesgos derivados de la utilización de la sílice cristalina.

Las conclusiones de esa campaña parecen no ser definitivas, pero por lo visto, y salvo que exista denuncia por parte de las y los trabajadores, hasta la fecha básicamente Osalan se ha limitado a realizar propuestas de medidas preventivas tales como: trabajar en ambientes húmedos, con ventilación y limpieza adecuada para que el polvo de la sílice no pase al ambiente, campañas de formación y sensibilización a los y las trabajadoras, la utilización de protección personal específica y medidas higiénicas adecuadas, y la obligación de realizar protocolos de vigilancia de la salud específicos de la sílice, entre otros.

Sin embargo, las situaciones constatadas por Osalan también implican un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas e incluso en muchos casos, por parte de los propios servicios de prevención subcontratados, al incumplir el reglamento de los servicios de prevención y la normativa específica sobre la silicosis.

---

En la primera de las situaciones – el incumplimiento por parte de la empresa – no basta con realizar propuestas preventivas, es exigible que un organismo de estas características, ponga de oficio en conocimiento de la Inspección de Trabajo los incumplimientos existentes para que actúe en consecuencia.

En cuanto a los incumplimientos de los servicios de prevención, cabría esperar de Osalan la elaboración de expedientes sancionadores contra los servicios de prevención. Es ésta una competencia de Osalan, en casos de malas prácticas, inaplicación de los protocolos médicos específicos o por no formar e informar a los y las trabajadoras de los riesgos tan graves que conlleva la exposición a la sílice.

### **La actuación ante la sospecha de enfermedad profesional**

Estamos ante una evidente falta de actuación por parte de este Instituto en relación con la problemática de esta enfermedad profesional. Sirva como ejemplo los dos últimos casos que el área de salud laboral de ELA ha tenido entre manos referidos a la silicosis, uno en Gipuzkoa y otro en Bizkaia.

Ante la solicitud a Osalan para que investigue y elabore un informe sobre enfermedad profesional al objeto de determinar la posible relación entre la enfermedad y la exposición a la sílice durante su vida laboral ( causa -efecto ), el procedimiento de actuación de Osalan ha sido diferente según el territorio y tiene diferentes respuestas. En Gipuzkoa Osalan contesta diciendo que “por definición la existencia de la silicosis se debe a una exposición al dióxido de silicio” y nos remite al INSS. En Bizkaia, por contra, sí ha elaborado un informe para establecer la relación entre la exposición a los riesgos laborales del trabajador y la enfermedad, además de comprobar si la vigilancia de la salud se ha realizado correctamente.

Esta situación es totalmente inaceptable. No se puede admitir esta situación diferenciada, que parece producto de divergencias internas. Osalan ha renunciado a unificar criterios de actuación. En consecuencia, trabajadores y trabajadoras afectadas por una enfermedad profesional contraída por exposición a estos agentes durante su vida laboral sufren un perjuicio evidente.

Analizando el propio informe del territorio de Bizkaia, se determina que el trabajador afectado por silicosis ha estado expuesto a sílice cristalina y al ruido durante la mayor parte de su vida laboral. Asimismo, se entiende de dicho informe que la empresa no ha realizado mediciones adecuadas, que no le ha entregado equipos de protección individuales adecuados y que la vigilancia de la salud no se ha realizado correctamente, por no aplicarse el protocolo específico de la sílice.

En conclusión, se establece que la empresa ha incumplido en materia preventiva por lo que tiene responsabilidades al respecto, pero no nos podemos olvidar del servicio de prevención, que no le aplicó el protocolo específico de la sílice sabiendo que trabajaba en una marmolería y le calificó como apto para trabajar. Además, habiéndole detectado una hipoacusia al trabajador, que está clasificada como enfermedad profesional, no se lo comunicó a Osalan, aunque los servicios de prevención estén obligados a ello.

---

Osalan tiene competencias respecto a los servicios de prevención, por lo que se podría esperar que ese servicio de prevención fuera sancionado por incumplir con varias obligaciones que han supuesto para un trabajador una detección tardía de una enfermedad profesional (la silicosis) y la no solicitud de una prestación por otra enfermedad profesional (la hipoacusia). Pues bien, nada de esto ha ocurrido.

Sirva de ejemplo este caso donde se ve la “gran implicación” que tiene Osalan en materia de enfermedades profesionales, que no sanciona a los servicios de prevención cuando no cumplen con sus obligaciones ni traslada el caso a la Inspección de Trabajo para que tome cartas en el asunto. Eso sí, realiza campañas divulgativas para posteriormente realizar una jornadas que quedan preciosas en el Plan de Gestión anual.

### **3.- NUEVOS RECORTES EN PREVENCION**

Por si nos quedaba alguna duda sobre la pésima salud que tiene la prevención de riesgos laborales y para confirmar que es un tema relegado a un segundo plano tanto por las empresas como por los Gobiernos e Instituciones, para muestra un botón. El pasado viernes 28 de junio, el Consejo de Ministros aprobó, la nueva “Ley de apoyo a Emprendedores”. Entre otros muchos capítulos, también se menciona la prevención de riesgos laborales.

---

Esta Ley establece un apartado de medidas para fomentar el crecimiento empresarial en el que se recogen una serie de actuaciones destinadas a la reducción de cargas administrativas para las empresas, entre las cuales destaca un párrafo en el que se amplían los supuestos en que las pymes pueden asumir directamente la prevención de riesgos.

Así, esta nueva Ley dejará la prevención de las empresas de hasta 25 personas en plantilla en manos del empresario o empresaria, que podrá asumir directamente estas actividades. Lo más grave de este tema es que la prevención es calificada como una “carga administrativa”. Lo consideran como un coste y no una inversión.

Hagamos un poco de memoria para recordar cómo estaba regulada esta materia:

- 
- La Ley de Prevención de 1995 establecía en su inicio que en las empresas con menos de 6 trabajadores o trabajadoras la propia empresa podía ocuparse de la actividad preventiva (con algunas excepciones y condicionantes)..
  - En 2009, otra Ley permitió que en empresas de hasta 10 trabajadores y trabajadoras se pudiera asumir directamente la gestión de la prevención en las mismas.
  - Y en 2013, con esta Ley de Emprendedores se amplía a empresas de 25 personas en plantilla la posibilidad de asumir la gestión de la prevención.
-

---

Teniendo en cuenta que la mayoría de las empresas de Hego Euskal Herria son empresas pequeñas de menos de 25 personas trabajadoras, el resultado de delegar en manos de la empresa todo lo relativo a la seguridad y salud laboral es conocido: más precariedad, menos prevención y más accidentes. De hecho, ya a día de hoy la mayoría de los accidentes de trabajo se producen en las pymes.

## **4.- DESPILFARRO ECONÓMICO EN OSALAN**

El pasado mes de marzo se hizo público el informe del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas donde se recogen importantes irregularidades en el ejercicio 2010 en Osalan, cuando este organismo estuvo presidido por Pilar Collantes.

Entre otras cuestiones, el informe destaca que en plena crisis, durante este ejercicio Osalan gastó en material de merchandising 340.000 euros; en vuelos y hoteles, 189.000 euros; en la organización de un congreso 276.312 euros; en habilitar salas de formación 347.379 euros; o en la campaña del PIN de Irun, 237.800 euros.

Entre la plantilla de Osalan era muy comentado el despilfarro que se estaba dando en gastos superfluos, como la compra de 42 e-books por importe de 16.548 euros, regalos varios en todas las jornadas convocadas por Osalan para los participantes e incluso en alguna ocasión llegaron a regalar bicicletas plegables. Asimismo, se deduce del informe que las adjudicaciones para diferentes obras no fueron realizadas según los cauces legales.

Lo recogido en este informe nos parece muy grave, y mas aún en la actual coyuntura de crisis, cuando el presupuesto de Osalan ha sufrido recortes considerables. El presupuesto de este organismo público debería dedicarse a impulsar políticas y líneas de trabajo reales y eficaces. Tenemos que recordar una vez mas que las y los trabajadores están perdiendo su salud porque no se implantan ni se exigen medidas preventivas ante los riesgos detectados en cada centro de trabajo.

## 5.- PAROS EN LA EMPRESA SCHINDLER DE IRUÑA A FAVOR DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La plantilla de la firma de ascensores SCHINDLER hizo un paro de dos horas y media en la empresa para apoyar a un compañero que sufrió un accidente laboral y para “exigir a la empresa que cumpla con el protocolo de prevención”.

El accidente se produjo cuando el operario sufrió un atrapamiento en la mano mientras reparaba el motor de un ascensor, quedando atrapado entre el propio motor y la sirga del ascensor.

Tras el accidente, el Gobierno de Navarra inició la pertinente investigación, sancionando a la empresa y resolviendo que la empresa debía tomar dos medidas preventivas:

1. Implantar un protocolo de actuación, en el que se marquen las operaciones a realizar en este tipo de reparaciones.
2. Realizar una serie de modificaciones técnicas sobre los ascensores, para que técnicamente sea imposible que se pueda volver a dar la situación en la que ocurrió el accidente, esto es, que el motor no pueda funcionar mientras se realice la reparación.

La empresa, en vez de acatar lo establecido en el requerimiento del Gobierno de Navarra, trasladó el caso a los tribunales argumentando no estar de acuerdo con la resolución. A esto hay que añadir que la empresa sancionó al operario accidentado que por sus conocimientos realizaba las funciones de formador, quitándole sus funciones, lo que también le supone una pérdida económica.

Ante este hecho, la plantilla convocó un paro de dos horas y media para denunciar la actitud de la empresa y para exigir el cumplimiento del protocolo de prevención. La convocatoria del paro coincidía en día y hora, el 30 de abril, con el juicio que mantenía la empresa contra la decisión del Gobierno de Navarra

## 6.- TABLA DE ACCIDENTES MORTALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, ENERO – JULIO 2013

HEH	ACCIDENTES MORTALES
BIZKAIA	8
GIPUZKOA	4
ARABA	3
NAVARRA	3
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>



