

Boletín nº7

diciembre 2012

BOLETÍN DEL ÁREA DE SALUD LABORAL

INDICE:

- 1. PUBLICADO EL DECRETO 225/2012, RELATIVO AL REGISTRO DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA CAPV**
- 2. MAQUILLAJE DE CIFRAS EN NAFARROA**
- 3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES UNA ASIGNATURA PENDIENTE**
- 4. UNIDADES SANITARIAS MÓVILES PARA RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**
- 5. TABLA DE ACCIDENTES MORTALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, DICIEMBRE 2012**

Boletín nº7

diciembre de 2012

1. PUBLICADO EL DECRETO 225/2012, RELATIVO AL REGISTRO DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA CAPV

El Decreto 225/2012, de 23 de octubre, relativo al Registro de Delegadas y Delegados de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, parte de una iniciativa de la Mesa de Diálogo Social, que ve necesaria la constitución del mismo, “para conocer el grado de cumplimiento de la Ley de Prevención, en especial en lo relativo a la formación de las y los delegados de prevención de riesgos laborales, regulando, además, el procedimiento de inscripción de este colectivo, así como el tratamiento y publicidad de los datos objeto de inscripción”.

El mencionado Decreto es idéntico en contenido al borrador presentado hace un año y sobre el que ELA presentó las oportunas alegaciones en el correspondiente trámite de audiencia pública. De nada han servido, ya que ninguna de las aportaciones o correcciones realizadas al texto borrador se han tenido en cuenta.

En efecto, aunque en principio podamos compartir la necesidad de constituir un registro público de esta naturaleza, este proyecto adolece muchas deficiencias y carencias, entre otras, las siguientes:

1,-Aunque la norma sea clara en cuanto a la necesidad de registrar los datos de formación de las y los delegados de prevención, no se hace alusión alguna en su desarrollo sobre los datos a contener en este sentido. ¿De qué formación se está hablando? ¿Qué y cómo se inscribe? ¿Con qué garantías?

2,- El Decreto recoge la necesidad de inscribir también a las y los delegados de las PYMEs con un solo representante sindical. Esto supone un cambio respecto al sistema actual, ya que a día de hoy la designación e inscripción en estos casos es automática como norma general.

3,- Se obstaculiza el procedimiento de registro, ya que el anexo que recoge el modelo de inscripción es mucho más complicado que el actual y se exigen datos que entendemos irrelevantes e innecesarios y alguno de ellos (correo electrónico) de carácter personal y reservado. Esto nos lleva a concluir que en muchos casos las comunicaciones no se rellenarán, y en consecuencia, los datos del registro serán incompletos e inexactos.

Además de los puntos citados, tenemos que criticar la falta de participación sindical en todo el proceso de elaboración del proyecto de Registro, más allá de las aportaciones que hayan podido hacer los sindicatos presentes en la mesa de “diálogo social”.

El contenido del Decreto entrará en vigor el 9 de febrero, pasados tres meses desde su publicación. A día de hoy, nos consta que los procedimientos administrativos necesarios para su puesta en marcha no han sido desarrollados, por lo que hasta su implantación, tras la citada fecha, tenemos que seguir funcionando con el procedimiento de inscripción vigente.

2. MAQUILLAJE DE CIFRAS EN NAFARROA

El viernes 9 de noviembre, el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (INSPL) publicó el estudio de siniestralidad correspondiente al 2º trimestre de 2012. En su titular el gobierno de Navarra resaltaba el siguiente mensaje: **“el índice de siniestralidad laboral en Navarra desciende un 23,3 % en el primer semestre del año”**. De este mensaje del INSPL podría deducirse que la situación de la siniestralidad laboral en Navarra ha mejorado respecto a años anteriores. Sin embargo, nadie es tan ingenuo para creer que la actual coyuntura de crisis económica que vivimos no repercute directamente sobre la población activa o el índice de actividad. Todos los días se habla sobre los crecientes datos del paro. Lógicamente si se está dando un descenso importante entre la población ocupada, esto va a suponer correlativamente un menor índice de siniestralidad. Es lógica pura.

Según el informe del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, el mayor descenso en la siniestralidad laboral se ha producido en la construcción (-30,4%). Qué casualidad que coincida con el sector donde la destrucción de empleo ha sido tan brutal. Entre otros datos

destaca que del total de accidentes ocurridos entre enero y junio del 2012, tres han sido mortales (uno 'in itinere'), 25 graves y 3.599 de carácter leve.

Esta manera tan interesada de hacer lectura de las estadísticas es lo que desde ELA queremos denunciar. Consideramos que las políticas del gobierno de Navarra no van por el camino de reducir accidentes, sino más bien de esconderlos. No se persigue el fraude o cumplimiento de la ley de Riesgos Laborales, no se sanciona al defraudador o en caso de sancionarlo, le sale muy barato.

La protección en materia de seguridad y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores es un derecho reconocido en la Ley 31/1995 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y una obligación para la empresa. Diecisiete años después de su publicación la ley se sigue se incumpliendo sistemáticamente en Hego Euskal Herria y las empresas salen impunes.

En conclusión, desde ELA nos vemos en la obligación de denunciar la utilización que por parte de diferentes organismos públicos hacen de los datos estadísticos, maquillándolos para deducir que gracias a las políticas en materia de prevención que se han venido desarrollando en Navarra, la siniestralidad laboral hay descendido significativamente.

3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, UNA ASIGNATURA PENDIENTE

El escaso tratamiento que se está dando en las empresas y administraciones a la prevención de los riesgos psicosociales se limita, en el mejor de los casos, a la realización de una evaluación de riesgos de una manera totalmente formal, lo justo para cumplir. Algunas veces se realizan por intereses de las propias empresas ante la necesidad de obtener certificaciones diversas muy de moda hoy en día (ISOS, OSHAS,...) y otras veces, debido a requerimientos de la autoridad laboral ante denuncias de la plantilla cuando se han producido situaciones de acoso o daños a la salud.

Al objeto de "cumplir esta exigencia" y salvo excepciones, la mayoría de los servicios de prevención ajenos y propios, realizan estas evaluaciones de riesgo de manera aislada, limitándose a la aplicación de los diferentes métodos existentes de forma mecánica y ajena a la realidad de las empresas, así como a la necesaria planificación preventiva integral que se debe tener en cuenta, dados los multifactores existentes— físicos, organizativos, subjetivos..... etc - que provocan este tipo de riesgos.

En situaciones de crisis como la que vivimos actualmente, resulta evidente que todos los factores de riesgos laborales y entre ellos, los factores psicosociales, se agudizan y se agravan enormemente . Por el contrario, los factores de protección para conseguir un ambiente saludable en el trabajo se retraen, principalmente por la concepción de la patronal de que la prevención en todas sus manifestaciones supone un gasto añadido y nunca una inversión.

Precisamente, ante la intención de relegar a un plano subordinado esta materia, desde la perspectiva sindical debemos tener presente que factores organizativos de la empresa como pueden ser, la inseguridad en el trabajo, el empleo en precario, la exigencia de la tarea, etc... son factores de riesgo psicosocial que afectan a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y por lo tanto deben ser identificados y tratados como tales.

Como reiteradamente venimos destacando en nuestras publicaciones, como primer paso debemos exigir de las empresas la realización de evaluaciones de riesgo psicosocial, como indica la normativa en prevención de riesgos, pero con la idea fundamental de hacer aflorar los problemas reales existentes en las empresas, no convirtiendo la evaluación en un fin en si mismo. Cumplir con la obligación de tener la documentación no sirve absolutamente de nada. Partiendo de la necesidad de que todos los riesgos deben ser controlados en origen, se debería establecer un proceso continuado para buscar, saber y conocer cuáles son los aspectos del trabajo que pueden perjudicar la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, se debe reclamar que se priorice la prevención frente a otras actuaciones e instar de las empresas la planificación preventiva en su conjunto (evaluable y revisable). En la misma se deben incluir los factores psicosociales, abordando aquellos aspectos del diseño y de la organización del trabajo que puedan influir negativamente en la seguridad y la salud de la plantilla, con actuaciones concretas que eviten su materialización y que combatan sus causas en origen para evitar situaciones de estrés, trastornos depresivos, acoso laboral, violencia en el trabajo etc.

4. UNIDADES SANITARIAS MÓVILES PARA RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Muchos trabajadores y trabajadoras se han encontrado alguna vez con la problemática de tener que realizar los reconocimientos médicos en lugares o instalaciones que no son apropiados para tal fin, como pueden ser vestuarios de la propia empresa o unidades móviles del servicio de

prevención (autobuses, furgonetas, caravanas). Entre las pruebas que se suelen realizar, las más comunes son la extracción de sangre y las audiometrías.

El Decreto 78/2000 de 16 de mayo sobre Actuaciones Sanitarias de los Servicios de Prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi, establece en su artículo 5. las condiciones mínimas para desarrollar actividades sanitarias por los servicios de prevención. Éstos deben de cumplir mínimamente lo establecido en los Anexos I y II del presente Decreto, tanto en lo relativo a los recursos humanos como a los recursos materiales y accesibilidad. En cuanto a este último punto, el Anexo establece que en los casos concretos en los que la empresa esté lejos de las instalaciones del servicio de prevención, los reconocimientos se podrán realizar en equipos sanitarios móviles. Amparándose en esta circunstancia, los servicios de prevención estaban realizando los reconocimientos médicos a través de sus unidades móviles porque es más rápido y sobre todo más rentable. Todos ganan, menos como siempre, las y los trabajadores, que ven cómo los resultados de sus analíticas no son para nada reales, debido a las malas condiciones en las que se realizan las pruebas.

Desde ELA hemos denunciado una y otra vez que los reconocimientos deben hacerse en unas instalaciones apropiadas y con recursos técnicos y humanos adecuados. El Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) lo ve de la misma forma cuando ante las malas prácticas que están llevando a cabo los servicios de prevención en Navarra, les ha emitido una circular donde se recuerda que los reconocimientos médicos deben realizarse en los locales autorizados para tal fin. NO PUEDEN llevarse a cabo en locales no autorizados, como "instalaciones de la empresa" ni en unidades móviles. En todo caso estas últimas, únicamente se autorizan de modo excepcional para empresas que pudieran estar muy alejadas de las instalaciones del Servicio de Prevención y previa comunicación al organismo competente.

5.TABLA DE ACCIDENTES MORTALES EN HEGO EUSKAL HERRIA, ENERO - DICIEMBRE DE 2012

HEH	ACCIDENTES MORTALES
BIZKAIA	19
GIPUZKOA	13
ARABA	10
NAVARRA	7
TOTAL	49

***Datos a fecha de 18 de diciembre**

