



INFORMA SALUD LABORAL

Diciembre 2007



INFORMES

INFORME SINIESTRALIDAD LABORAL

En la página del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) se adelanta un informe de la situación de la siniestralidad en el período de octubre de 2006 a septiembre de 2007. En él se presentan tablas y gráficos sobre accidentes de trabajo por sectores y gravedad, los índices de incidencia y su evolución anual. También se ofrecen datos por CC. AA. y su evolución. Os adjunto el archivo anexo.

VI ENCUESTA NACIONAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

Por su tamaño no os adjuntamos la encuesta, que se ofrece en la página del INSHT:

www.mtas.es/insht/statistics/viencuesta.pdf

Como en anteriores ocasiones hay mucha información pormenorizada por sectores y situaciones e incluso la encuesta empleada para la obtención de los datos se facilita al final del documento.



PSICOSOCIOLOGÍA

LA SUPERINTENDENCIA ARGENTINA DE RIESGOS DEL TRABAJO INVESTIGÓ EL Trastorno por Estrés Postraumático en maquinistas de trenes del Área Metropolitana de Buenos Aires

Los resultados se encuentran disponibles en la web:

<http://www.srt.gov.ar/nvaweb/publicaciones/fpublicaciones.htm>

La muestra sobre la cual trabajaron los investigadores de la SRT estuvo compuesta por 201 trabajadores maquinistas. El 47 % son conductores de Diesel, el 27 % son ayudantes y el 26 % son maquinistas de trenes Eléctricos. Según la información provista por los encuestados, el promedio de edad es de 42 años y el promedio de antigüedad en el trabajo es de 18 años. Y el 100% de la muestra participó en al menos 1 arrollamiento.

Los resultados obtenidos revelan la presencia del trastorno en un porcentaje de trabajadores, apareciendo en el resto un conjunto de síntomas significativos para la conformación de la patología. Cabe destacar que a los trabajadores ferroviarios estos accidentes se les presentan como sucesos impredecibles, imprevisibles y súbitos, y una característica principal del trabajo del conductor de trenes es la ausencia de autonomía de maniobra frente a los arrollamientos.

Entre las consecuencias de de este tipo de accidentes, el informe revela la presencia de: sentimientos intensos de estrés emocional; ansiedad, disturbios del sueño; sentimientos de culpa; depresión; pensamientos perturbadores, intrusitos; creencias de que son maltratados e incomprendidos; probables experiencias de pérdida de control sobre el pensamiento; trastornos emocionales generales; aislamiento; desánimo, inadecuación; perturbación en la concentración; tensión nerviosa; problemas somáticos, (especialmente taquicardia y disnea); fatiga; nerviosismo; miedo, pesimismo, amargura, problemas de expresión de la ira; pérdida o ganancia de peso, entre otros.



Y la prueba de que no se tienen en cuenta estos efectos es la propia actitud de la empresa cuando sucede y que recoge de forma angustiosa y con lenguaje porteño la siguiente declaración de un trabajador: "Desde el visor hasta el final de la locomotora tenés como 12-13 metros y aunque frenaste, no sabés si lo pisaste o no hasta que no te bajás a ver qué pasó. Y vos te quedás reaccelerado y tenés que seguir "porque hay que sacar horarios" y te dicen: "no hay cuerpo, dale, dale, seguí". Yo tuve que pedir relevo porque me temblaban las piernas."

El marco normativo argentino establece un procedimiento de prevención y tratamiento del estrés postraumático suscitado a raíz de accidentes por arrollamiento en el ámbito ferroviario, cuyo resultado sea la muerte o lesiones de la o las víctimas, y además, especifica la necesidad de contar con análisis técnicos y estudios detallados sobre estrés postraumático, en particular, para casos de accidentes con arrollamiento.



MUERTE POR *INHALACIÓN DE AMIANTO*

En 2002 un periódico de Aragón recogía que el Juzgado de lo Social Nº 3 de Zaragoza reconocía el fallecimiento de un jubilado de Renfe, como consecuencia de un mesotelioma pleural como enfermedad profesional, tras más de 20 años expuesto al amianto.

En Euskadi, recientemente otro trabajador, Marcos Albitre, camarero y literista desde 1981 y durante 11 años desempeñando su trabajo en la Compañía Internacional de Coches Cama Wagon Lits, moría también a consecuencia de un mesotelioma o cáncer de pleura (enfermedad derivada de la inhalación de fibras de amianto).

Ya en 1983, un diario madrileño informaba de la denuncia de una turista británica sobre la presencia de polvo de Asbesto (amianto azul) en un tren de la línea Madrid-Algeciras. Esta turista era una persona muy sensibilizada con los riesgos del amianto, fruto de la presión mediática existente en su país al respecto. Esto la llevó a sospechar de aquel polvo que se desprendía del techo del coche de Renfe cada vez que el tren sufría una sacudida. Tomó muestras del citado polvo y tras hacerlas analizar en un laboratorio británico encontró que el 95% era crocidolita, es decir, amianto azul.

Renfe y Wagon Lits deben asumir responsabilidades por infracciones preventivas. No nos cabe la menor duda de que otros trabajadores enfermaron o enfermarán en futuro cercano como consecuencia del amianto asesino.

Los hechos indicados y muchos más demuestran una vez más que la mínima exposición a sustancias cancerígenas puede ser suficiente para generar esta enfermedad mortal, lo que debería llevar a la adopción de drásticas medidas preventivas frente al amplio uso de cancerígenos en el trabajo. Tampoco es extraño que fruto de un pacto de silencio entre la Sanidad pública, empresas y mutuas y sus continuas zancadillas al reconocimiento de muchas enfermedades profesionales, no aparezcan más enfermos, como sucede en otros países del entorno europeo.





*LIBRO DE LA OIT: **SINDICATOS Y GLOBALIZACIÓN, TENDENCIAS, DESAFÍOS Y RESPUESTAS.***

Reproducimos a continuación la entrevista que se hace a la editora del libro, Verena Schmidt, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT y coordinadora de la Red Sindical Mundial de Investigación, y que aparece en la página web de la OIT

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/intro/index.htm>

No obstante, a nadie se le escapa la orientación y tendencia que se vislumbra. Sin embargo, es interesante tenerlo en cuenta con el fin de conformar un sindicalismo más alternativo, globalizado e internacional, partiendo de las redes que entretejen otras organizaciones también sindicales.

OIT EnLínea: En el libro, la “ampliación” del programa general de los sindicatos es señalado como una de las respuestas clave a la globalización. ¿Cómo responden los sindicatos?

Verena Schmidt: Los programas de los sindicatos se amplían cada vez más para abarcar temas como el establecimiento de relaciones con las organizaciones internacionales, con el objetivo de influenciar sus políticas y organizar campañas mundiales y extender y profundizar la cooperación a nivel transnacional.

Los Sindicatos Globales, formados por la Confederación Sindical Internacional (CSI), las Federaciones Sindicales Internacionales, y la Comisión Sindical ante la OCDE (CSC), establecen relaciones con grandes organizaciones internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Grupo del Banco Mundial, las Naciones Unidas y sus programas y fondos, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Mundial del Comercio, con el propósito de promover una globalización justa.

Por ejemplo, desde finales de los '90, los líderes sindicales del mundo han ejercido presión para que las normas fundamentales del trabajo de la OIT sean incluidas en las prácticas de contrataciones y suministros del Banco Mundial. Esto ha dado buenos resultados. Desde 2006 la Corporación Financiera Internacional (CFI) exige que todas las empresas que solicitan préstamos cumplan con las normas fundamentales del trabajo de la OIT. En diciembre de 2006, el Banco Mundial anunció que extendería el cumplimiento de las normas fundamentales a los proyectos públicos financiados por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y la Asociación Internacional de Fomento. Desde mayo 2007 el Banco Mundial incluye la necesidad del cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo en sus contrataciones de préstamos.

OIT EnLínea: ¿De qué manera el movimiento sindical trabaja para extender sus redes y alianzas?

Verena Schmidt: La construcción de redes entre sindicatos en los sistemas de producción mundiales es un ejemplo de cooperación transnacional. Los sindicatos deben lidiar al nivel local con sofisticadas estrategias de gerencia de recursos humanos practicadas en los sistemas de producción global que con frecuencia son antisindicales, y deben responder a las situaciones que hacen difícil la representación a consecuencia de decisiones contractuales.

Sin embargo, el concepto de cadenas de valor agregado presenta también oportunidades para los trabajadores. Para beneficiarse de estas oportunidades, los sindicatos desarrollan estrategias con





miras a organizar y lograr acuerdos de contratación colectiva a lo largo de estas cadenas. La organización en las cadenas de valor agregado puede ser una manera para ir más allá de los acuerdos de cooperación Norte-Sur.

Al mismo tiempo, existe un potencial conflicto de intereses entre los trabajadores del Norte y el Sur cuando se trata de deslocalización y externalización. De hecho en el Norte son necesarias políticas activas en el mercado del trabajo para evitar que los trabajadores asuman todos los riesgos de la externalización. También es importante frenar una carrera hacia las condiciones mínimas, en especial entre los países del Sur, donde la OIT tiene un importante papel que desempeñar.

OIT EnLínea: ¿Cómo enfrentan los sindicatos los temas de gobernabilidad y responsabilidad como resultado de la globalización?

Verena Schmidt: El aumento de la coordinación de la actividad productiva entre países lograda por las multinacionales pone en evidencia que el fortalecimiento de la gobernabilidad empresarial ha aumentado en años recientes. A pesar de la mayor dispersión de la producción. Por otra parte, el impacto de estas estrategias de cadenas de valor agregado en el trabajo, junto a una disminución en muchos países de la importancia de la legislación nacional del trabajo genera brechas en los derechos laborales. Los sindicatos deben enfrentar la creciente influencia del sector privado, que es preocupante porque, en algunos casos, los códigos de conducta voluntarios de las empresas no están acompañados por fuertes medidas de "responsabilidad". La creciente integración de las economías nacionales en un mercado único mundial y la aparición de nuevos sistemas de producción exigen mayor coordinación entre los programas nacionales e internacionales de los sindicatos. Este es un desafío importante para los sindicatos cuya organización tradicional se desarrolla dentro del contexto nacional.

OIT EnLínea: ¿Cómo encajan los acuerdos marco internacionales dentro de este panorama?

Verena Schmidt: Los acuerdos marco internacionales son una herramienta clave utilizada por una serie de sindicatos para establecer las normas de conducta de las empresas transnacionales. Ya que son negociadas conjuntamente con los sindicatos nacionales, las Federaciones Sindicales Internacionales y las empresas, son un instrumento importante para enfrentar algunos de los temas generados por la globalización.

Por ejemplo, este nuevo marco de gobernabilidad internacional permite que los sindicatos intensifiquen sus esfuerzos para incluir prácticas de desarrollo sostenible dentro de sus políticas, ejerciendo influencia en los organismos internacionales y formando alianzas con las organizaciones no gubernamentales. Si las EMN violan normas sociales y ambientales, las Federaciones Sindicales Internacionales pueden responder bien sea a través de acciones demostrativas o mediante una estrategia activa proponiendo a la empresa una negociación sobre los acuerdos más importantes.

OIT EnLínea: ¿Cuál es el papel de la OIT y de las normas internacionales del trabajo para el logro de una globalización justa?

Verena Schmidt: Las normas internacionales del trabajo son un importante motor para la mejora de las condiciones de trabajo. Si bien las normas fundamentales deben ser respetadas por todos los países miembros de la OIT aunque no hayan sido ratificadas, la realidad es muy diferente. El movimiento internacional del trabajo está movilizándolo a la comunidad internacional para ejercer presión sobre aquellos países que no respetan los Convenios fundamentales para que realicen los cambios necesarios.





Por ejemplo, el tema de los fondos de capitales privados y los fondos de cobertura ha sido enfrentado recientemente por el movimiento sindical internacional. Los Sindicatos Mundiales hacen un llamado a los gobiernos y a las organizaciones internacionales para garantizar un reglamento adecuado, régimen fiscal y transparencia en estos casos.

El libro recoge una serie de ejemplos de cómo los sindicatos han mejorado la situación de los trabajadores al extender su programa de trabajo y cooperación a nivel internacional, transnacional y nacional, así como a través de la formación de alianzas con otros grupos de la sociedad civil. Los desafíos de la globalización pueden superarse sólo si el movimiento sindical sigue abordando nuevos temas y adapta su estructura organizativa como corresponde.

LA CONFEDERACIÓN PARTICIPA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DE LA IE

En el mes de noviembre desde la Confederación Intersindical hemos participado en dos reuniones celebradas en Malta y Luxemburgo y Chipre como motivo de los grupos de redes de trabajo de la CSEE. Uno referido a la finalización de los trabajos del grupo que vino elaborando la propuesta de abordaje del estrés en el trabajo, que celebró su reunión en Malta; y otro sobre red de condiciones de trabajo que tuvo lugar en Luxemburgo en el marco del Consejo Anual de la CSEE y posteriormente en Chipre y que recogía las propuestas de otros diferentes grupos que han venido trabajando en estos últimos años.

Las conclusiones que han elaborado estos grupos, (recordamos que existe otro grupo que ha trabajado sobre el acoso psicológico en el trabajo) son excesivamente generales y poco comprometidas desde nuestro punto de vista, como Confederación.

En sus propuestas se echan de menos concepciones más críticas con el empresariado y más específicas para tomar acuerdos comunes para resolver los temas. Desde el área de Internacional se han enviado los informes más pormenorizados. No obstante, creemos que es necesario aportar desde la Confederación en estos foros una visión práctica, crítica y más comprometida de la que se aporta desde otros sindicatos integrados en la CSEE con el fin de mejorar el análisis que se hace de los factores que incluyen como relevantes en el estrés en el trabajador/a y el acoso psicológico en el trabajo.

José María Avilés Martínez.
Responsable Confederal de Salud Laboral
Confederación de STEs-Intersindical.
Teléfono: 983 184648.

