

REFLEXIONES SOBRE LA IMPOTENCIA ANTE UNA TRAGEDIA EVITABLE

Es una ironía del destino el que tengamos que comprobar que Teruel realmente existe a través de noticias tan lamentables como la que nos dejó consternados el pasado sábado 19 de marzo, "Día del padre". Los recientes acontecimientos de Japón y de Libia han ido difuminado poco a poco la noticia, que ha pasado por desaparecer definitivamente de la actualidad mediática. Sin embargo, una vez más, tenemos que lamentar la muerte de seis trabajadores a consecuencia del trágico accidente del helicóptero que se produjo cuando acudían a colaborar en la extinción de un incendio declarado en la localidad turolense de Vilhel. A la espera de los resultados finales de la investigación del accidente, los primeros indicios apuntan a que fue un fallo mecánico el causante de que la aeronave se acabase precipitando contra el suelo. Un piloto experto, con más de 1600 horas de vuelo a sus espaldas, unas condiciones de vuelo idóneas y un terreno que no ofrecía mayor dificultad parecen no dejar otro "sospechoso" que el de la propia avería.



Pero es aquí precisamente donde surgen las dudas:

- El modelo de aeronave está sobradamente testado en este tipo de trabajos.
- Se trata de un aparato relativamente nuevo (Fabricado en 2008).
- Había pasado todas las revisiones obligatorias, tal y como ha informado el Gobierno de Aragón.

Estos datos obligan a hacerse inevitablemente la siguiente pregunta: ¿Se hicieron bien las revisiones?. O más aún... ¿Los protocolos establecidos para revisar los helicópteros son los adecuados?.

Las Administraciones Regionales, a la hora de establecer el operativo de incendios, disponen de varias cuadrillas helitransportadas, llamadas así por su forma de traslado hacia los incendios que tienen que combatir. Sin embargo, para llevar a cabo esta labor, en la mayoría de los casos no cuenta con medios propios, sino que lo subcontrata con distintas empresas proveedoras de helicópteros, como INAER, que controla cerca de 80% del mercado español, o Heliduro, etc.

Las cifras que hablan de accidentes de helicópteros en nuestro país no son nada esperanzadoras, y el de Teruel no puede tratarse como un caso aislado. Por eso tal vez haya llegado el momento de abrir un debate en este sentido, porque la situación de los brigadistas, los pilotos y los agentes medioambientales que tienen que viajar en helicóptero así lo exige.

Si hacemos un poco de memoria podremos recordar que el 8 de julio de 2006, un helicóptero del Operativo de Extinción del Gobierno canario cayó al mar, muriendo en el acto los seis ocupantes. Según el informe de la Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes, dependiente del Ministerio de Fomento, las deficiencias en el mantenimiento son la causa principal del siniestro.

Y no sabemos si fruto de la casualidad, la pasada semana Luis Miñano López, Presidente Ejecutivo de INAER (empresa dueña del helicóptero siniestrado en Teruel y en Tenerife) ha sido llamado a declarar ante la Juez de Instrucción en calidad de imputado por delitos contra los derechos de los trabajadores y homicidio por imprudencia grave por el accidente de helicóptero ocurrido en Tenerife. Junto a él, están imputados por los mismos delitos otros cinco altos cargos de la empresa, entre los que se encuentran el director de operaciones y el director de mantenimiento.



Imagen del helicóptero siniestrado en Tenerife.

Ese mismo año, y cuando ni si quiera habían pasado 10 días, el 17 de julio de 2006, se produjo otro accidente de helicóptero en la provincia de León, en el que por un auténtico milagro no hubo que lamentar víctimas mortales. Se trataba de uno de los famosos

helicópteros "restricted", que proceden principalmente del ámbito militar, y tienen muchas horas de vuelo (el Bell 212 de León tenía 35 años). Por ello, tienen restringido su certificado de aeronavegabilidad, ya que por seguridad no pueden transportar personas, ni sobrevolar núcleos urbanos, pero en cambio sí están autorizados para helitransportar brigadas de extinción de incendios, poniendo en riesgo su seguridad.

Este suceso, unido a las nefastas condiciones de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales dentro del sector forestal, y en gran parte gracias a la presión ejercida por CC.OO., sirvió para renovar el parque de helicópteros de Castilla y León y finalizar con la retirada del operativo de todos los modelos conocidos como "restricted".

El trabajo del sindicato en esta área se enmarca dentro de los Acuerdos del Diálogo Social. Desde el año 2003 el sindicato ha venido desarrollando un "Protocolo de colaboración con la Junta de Castilla y León sobre prevención de riesgos laborales en el sector forestal autonómico". El objetivo del mismo se centra en llevar a cabo acciones de asesoramiento, información y seguimiento de los riesgos, con el fin de contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud dentro del sector.

A lo largo de estos años, y gracias al desarrollo del protocolo, se ha podido constatar en primera persona las principales carencias a las que se tienen que enfrentar estos trabajadores en el desarrollo de su trabajo. Como consecuencia de la gran precarización laboral que presenta el sector, la prevención de riesgos ha pasado a un segundo plano, y en una actividad tan peligrosa como la forestal sólo ha podido traducirse en una elevada siniestralidad.

A pocos meses del inicio de la campaña para la prevención de incendios forestales, desde el sindicato, tal y como hemos venido haciendo a lo largo de estos últimos años, realizaremos acciones de asesoramiento y supervisión para contribuir en la mejora de las condiciones de trabajo del sector forestal de nuestra Comunidad y con el único fin de no tener que lamentar una vez más un suceso como el acaecido en Teruel.

EL ASESOR RESPONDE



Ante un accidente es importante informar a los compañeros de lo ocurrido para concienciarles de la importancia de la prevención y para contar con su colaboración en posteriores accidentes cuando por ejemplo la empresa no nos informe del hecho.

Somos miembros del comité de seguridad y salud y llevamos años peleando con la parte empresarial para que nos dé los informes completos de la investigación de los accidentes de trabajo, sin embargo se limitan a darnos una descripción breve del accidente y tan sólo de aquellos que causan baja, el resto no. ¿Qué le podemos exigir a la empresa?.

A partir del momento que ocurre un accidente, se debe poner en marcha un proceso para recoger una serie de datos con el objetivo de determinar sus causas. Se trata de llevar a cabo una serie de actuaciones con dos fines bien definidos:

1º. Dar una explicación coherente de un hecho aparentemente «fortuito», que ha ocurrido por una serie de causas o circunstancias.

2º. Prevenir otros sucesos cuya aparición se deba a las mismas o similares causas.

Y en este proceso siempre debéis estar implicados los delegados de prevención, y en vuestro caso, el comité de seguridad y salud en pleno.

Por lo tanto la empresa os debe facilitar el informe completo de la investigación del accidente, con la descripción, las acciones que se deben tomar para evitar otros accidentes en el futuro y las causas reales que han producido el accidente. Pero es que además también tenéis derecho a estar presentes durante la propia investigación del accidente, ya que el artículo 36 de Ley de prevención de riesgos laborales en el punto 2,c) establece que

los delegados de prevención estarán facultados para: "Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos."

Por lo tanto es importante que le exijáis a la empresa la participación sindical en la investigación de todos los accidentes de trabajo acaecidos en el centro de trabajo.

Por otro lado la empresa debe de investigar todos los accidentes que tengan lugar en la empresa con independencia de la gravedad que ocasionen y aunque no causen la baja del trabajador.

Por último las pautas de actuación en caso de accidente que debéis llevar por vuestra parte, y siempre que las circunstancias lo permitan, son las siguientes:

- Acudir al lugar del accidente.
- Comunicarse con el accidentado.
- Iniciar la investigación de accidente.
- Exigir la corrección inmediata de las causas.
- Informar a los compañeros de lo ocurrido para concienciarles de la importancia de la prevención y para contar con su colaboración en posteriores accidentes cuando por ejemplo la empresa no nos informe del hecho.
- Comprobar que se han seguido todos los trámites administrativos de cumplimentación del parte de accidente y de comunicación del mismo.



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

HAY QUE DAR EJEMPLO

CC.OO. de Castilla y León, después de casi cuatro años sin cesar en su empeño, ha conseguido que la Inspección de Trabajo haga un requerimiento a la Junta de Castilla y León, para que en 9 meses, y después de que haya hecho las pertinentes alegaciones, en un plazo de 15 días, cree un Servicio de Prevención Propio.

El Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el capítulo sobre la Organización de recursos para las actividades preventivas, establece que el empresario, entre otros supuestos, deberá constituir un servicio de prevención propio cuando se trate de una empresa que cuente con más de 500 trabajadores. Teniendo en cuenta que la Junta de Castilla y León cuenta con una plantilla de alrededor de 90.000 trabajadores, parece claro que se le debe de aplicar el criterio que establece el citado Reglamento.

Sin embargo esta Administración, por intereses que aún se desconocen, hasta el momento, ha optado por organizar los recursos para la gestión de las actividades preventivas de una manera que difiere bastante de lo que marca la legislación, ya que ha tendido a externalizar la prevención, realizando conciertos con servicios de prevención ajenos, valiéndose para ello de diferentes Decretos, en los que si bien, admiten como “recurso preventivo” la concertación con servicios de prevención ajenos, se abusa de esta externalización, hasta convertir esta circunstancia en la única modalidad existente.

Por esta razón la gestión preventiva que se ha venido realizando desde la Junta, ha respondido, desde nuestro punto de vista, al cumplimiento de la Ley de una forma burocrática y meramente formal. Hecho que llevó a que CC.OO., a través de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC), denunciara ante la Inspección de Trabajo tan fatal incumplimiento. El litigio comenzó en noviembre de 2007 y desde entonces desde la FSC “no han cejado en su empeño por demostrar que la Junta estaba incumpliendo con la norma en este campo.”

El pasado 30 de marzo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha notificado la resolución donde se constata el incumplimiento por parte de la Administración Regional de varios artículos relacionados con la normativa de prevención de riesgos laborales. Veremos que pasa ahora...



“Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral.”

CC.OO. desde hace años cuenta con una red de Gabinetes Técnico-Sindicales en materia de prevención de riesgos laborales. Servicio, que entre otros, presta asesoramiento a delegados de prevención y trabajadores de todo el país.

ISTAS acaba de hacer público un informe sobre el impacto que tiene el asesoramiento en materia de salud laboral en los trabajadores y sus representantes. Resultados que se han obtenido a través de “un trabajo de campo, mediante entrevistas personales y grupos de discusión con asesores sindicales en salud laboral y con delegados de prevención que utilizaron estos servicios”.

El estudio ofrece conclusiones y datos muy interesantes con los que se puede apreciar que el asesoramiento por parte de los técnicos a los delegados de prevención es muy positivo. Concretamente los representantes sindicales consideran que “la oferta de apoyo y asesoramiento técnico-sindical representa un recurso irremplazable.”



“Desde CC.OO. se muestra una gran satisfacción ante la decisión tomada por la Inspección, ya que a partir de ahora la Junta tendrá que cumplir con algo que desde el sindicato veníamos denunciando desde hace ya mucho tiempo. En caso de que no lo hagan, ahora tenemos referentes legales más que de sobra para hacérselo cumplir.”

NOTICIAS BREVES

La Federación de Industria de CC.OO., dentro del marco de las negociaciones del Convenio General del Metal, ha conseguido acordar la limitación de la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en el sector eléctrico de alta tensión. Para el sindicato este acuerdo es especialmente relevante, ya que combate la reforma laboral, que liberalizaba la actividad de las ETT en estos trabajos a partir del 1 de abril de 2011.

Según un estudio realizado por Randstad, el 58% de los trabajadores considera que el trabajo afecta a su salud, lo que supone un 6% de trabajadores más respecto a la encuesta realizada en 2010.

La Inspección de Trabajo ha sancionado a una empresa de Getxo (Vizcaya) por no haber ofrecido a un trabajador, que sufrió la amputación de varios dedos en un accidente laboral, la formación correspondiente sobre los riesgos que tenía su puesto de trabajo.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo advierte de que cada quince años de trabajo nocturno produce un envejecimiento de alrededor de cinco años y advierte que los trabajadores nocturnos tienen un 40% más de posibilidades de padecer trastornos neuropsicológicos, digestivos y cardiovasculares.

CC.OO. plantea una iniciativa europea que haga visible las enfermedades generadas por el trabajo de los músicos.

Según un estudio de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, cerca de 9.000 personas mueren cada año en España por culpa de tumores malignos de origen laboral.

El Ministerio de Sanidad ha inaugurado en Oviedo la nueva sede del Centro Nacional de Referencia en Enfermedades Respiratorias de Origen Laboral y Medioambiental, conocido como el Instituto Nacional de Silicosis, y el que se llevan a cabo actividades tradicionales relacionadas con la minería, como el control de la exposición al polvo y sílice o la prevención frente al ruido y vibraciones.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

▪ **Sentencia del 16 de marzo de 2011 del Juzgado de los Social número 35 de Madrid por la que se considera el síndrome de sensibilidad química múltiple (SQM) como enfermedad laboral.**

La sentencia es pionera, puesto que hasta ahora ningún juzgado había reconocido esta enfermedad como de origen laboral. La SQM es una enfermedad que padecen miles de personas sólo en España y que puede incapacitar a una persona para realizar una vida normal, pero que por contra carece de reconocimiento médico o legal.

La trabajadora afectada, era restauradora de obras de arte para la empresa Patrimonio Nacional, y desde 2008 venía notando que su salud se iba deteriorando paulatinamente: sentía molestias en la garganta, malestar general, problemas gástricos, cefaleas, dermatitis, sequedad de mucosas, diarrea y dolores articulares ante la presencia de perfumes, pinturas, ambientadores, gasolina, lejía, cosméticos, insecticidas y productos de limpieza.

La restauradora, después de pasar por varios periodos de bajas laborales, solicitó la declaración de invalidez permanente total por enfermedad profesional, que le fue denegada a pesar de haberle sido diagnosticado el SQM y enfermedades asociadas: Síndrome de fatiga crónica y fibromialgia.

Tal y como se cita en la sentencia, al parecer la Seguridad Social denegó la incapacidad de la trabajadora al “no presentar reducciones anatómicas o funcionales que disminuyan o anulen su capacidad laboral”, por lo que la trabajadora demandó a la empresa, y a la mutua.

Sin embargo el juez considerado probado que los síntomas de la paciente se deben a una “exposición laboral durante años a disolventes y otros químicos”, por lo que existe un nexo causal entre la exposición laboral y las enfermedades que padece. De hecho, ha indicado que las sustancias químicas usadas en la restauración están codificadas dentro del cuadro de enfermedades profesionales y como agentes causantes de ellas.

Por ello, el juez ha condenado a Asepeyo, mutua responsable, al abono de las pertinentes prestaciones que le corresponden por derecho.