

**MEMORIA DE ACTIVIDADES
DE ISTAS EN 2003**

INDICE

Balance general de actividades	3
<i>Anexos</i>	
Área de Salud Laboral	47
A-1. Servicio de Asesoramiento	47
A-2. Informe de gestión de la formación	57
A-3. Balance de actividades del Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud	59
Área de Medio Ambiente	73
Actividades del Grupo de Trabajo de Riesgo Químico	87
Estadísticas de visita 2003 a los espacios web de ISTAS	91
<i>Apéndice</i>	
Encuesta Delegados/as de Prevención	94
Evaluación de Encuentro de Asesores/as	117

PRESENTACIÓN

El balance que presentamos, es el resultado de un proceso de discusión realizado a lo largo de dos meses, por equipos y áreas de trabajo, en el que se ha discutido y evaluado el trabajo realizado por ISTAS en 2003. Un año en el que sufrimos la pérdida de nuestra compañera Lola Esteve, a la que tanto echamos de menos.

Un balance repleto de realizaciones y actividades que promueven y favorecen la consolidación y el reconocimiento de ISTAS como una institución relevante y de referencia socio-técnica en los campos de la salud laboral y el medio ambiente. Actividades y resultados al servicio de una estrategia y de unos objetivos sindicales que conforman la razón de ser de una entidad tan atípica como ISTAS.

Un año en el que se nos han concedido premios y reconocimientos públicos en el campo de la salud laboral y del medio ambiente y en el que hemos entrado de lleno y con pleno derecho en el ámbito en el que se dirimen y adjudican los proyectos y subvenciones para la investigación científica con mayúsculas.

La consolidación de ISTAS tiene múltiples y variados frentes y uno no poco importante es el económico, también aquí hemos avanzado con respecto a años anteriores en dos objetivos: abrir el abanico de fuentes de financiación y consolidar nuestros ingresos presentando un balance excendentario.

ISTAS como institución que gestiona y genera conocimiento sólo puede funcionar correctamente si cuenta con un equipo humano motivado y capacitado para llevar adelante las funciones que tenemos atribuidas. Las actividades que presentamos, estructuradas por áreas, son el resultado de la actividad de todas las personas que forman ISTAS y que hacen posible la existencia de una institución tan singular como la nuestra. Desde aquí un reconocimiento a la labor creativa -y porqué no decirlo- militante que implica ese trabajo ya que sin ellas no existiría ISTAS.

No hay balance por bueno que sea que no tenga también sombras y aspectos a mejorar, queremos señalar tres especialmente:

- La política de comunicación con el externo de ISTAS.
- La fluidez de las comunicaciones entre áreas dentro de ISTAS.
- La coordinación, la distribución de tareas y la comunicación dentro de cada una de las áreas.

Tres aspectos muy importantes que van a merecer reflexión y dedicación en el periodo que ahora iniciamos.

El documento que presentamos pretende favorecer y propiciar el debate colectivo y por ello lo hemos estructurado por áreas (gestión-administración-finanzas, salud laboral, medio ambiente) y grupo de trabajo de riesgo químico (transversal a las dos áreas), donde se presentan balances generales y por actividad, y en anexos con el relato pormenorizado de todas las actividades llevadas a cabo. También presentamos varios documentos que consideramos de interés para todos/as. Los resultados de la encuesta hecha a los delegados de prevención en el primer encuentro estatal y el balance de la reunión anual de asesores.

ÁREA DE GESTIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN: BALANCE GENERAL

Finanzas

El resultado contable señala que el ejercicio económico de 2003 arroja ganancias. El pasado año va a suponer el quinto ejercicio con excedente positivo y el segundo en el que dicha cantidad representa un monto importante. Ello nos va a permitir combinar con total tranquilidad el logro de los siguientes objetivos: a) cumplir con el mandato legal de dedicar el 70% de los beneficios del presente año y de los anteriores a efectuar actividades estatutarias no remuneradas; b) efectuar las reservas voluntarias acordadas por el Patronato según lo propuesto en los planes de trabajo de 2002 y 2003 a cargo del restante 30% de beneficios, lo que supone la dotación del necesario fondo de maniobra y que de continuar las cosas como hasta hoy, podremos desembolsar otro tanto en 2004 con lo que habremos cubierto nuestro objetivo en este terreno; y c) consolidar la situación laboral y las mejoras sociales del equipo, así como lograr la adecuación continua de las herramientas de trabajo.

Se ha logrado el objetivo del plan de trabajo en cuanto a contención y estricto control del gasto corriente en todos los capítulos excepto en el que preveíamos de antemano y de forma consciente, en el de personal. Ha habido un incremento del 34,6% en los costes salariales que pasan de suponer 684.618,94 € en 2002 a sumar 921.519,53 €, como efecto primordialmente del incremento de la masa salarial experimentado a partir de la entrada en vigor de las nuevas tablas tras la firma del vigente convenio y la reclasificación de categorías aplicada a una parte importante del equipo. El gasto en formación profesional ha experimentado un crecimiento interanual del 707%.

El incremento patrimonial experimentado nos permite seguir consolidando lo que en 2003 definíamos como fondo estable para afrontar una eventual grave crisis económica.

Hemos logrado el objetivo de diversificación de las fuentes de ingreso en salud laboral y la consolidación de nuevas fuentes de ingresos por servicios medioambientales.

Se ha avanzado, aunque de manera insuficiente, en la imputación de gastos por áreas de trabajo y en la determinación de los costes reales de los trabajos y servicios no remunerados que prestamos a la Confederación, Uniones y Federaciones.

Sin embargo hay que señalar la falta de liquidez en caja como un muy grave problema persistente y una importante dificultad sin resolver tras los tres últimos ejercicios en los que ISTAS ha experimentado un importante despegue en su cuenta de resultados y en los que se ha consolidado financieramente. Continuamos arrastrando importantes problemas de tesorería como consecuencia de dos cuestiones. Por un lado tiende a crecer el *gap* temporal existente entre el periodo de maduración de los cobros y el de los pagos dada la diferente naturaleza y estructura de nuestra cartera de clientes y de la de nuestros proveedores y acreedores. Por otro, el propio crecimiento y ampliación temática de la actividad de ISTAS ha exigido incurrir en costes asociados a ingresos futuros de temporalidad no previsible. Esta tijera monetaria, nuestro particular talón de Aquiles, es el principal riesgo financiero a la vista para ISTAS en 2004 ya que descartamos una caída en picado de las

actividades y proyectos remunerados o un incremento desorbitado de los impagos o de los precios de los servicios que contratamos.

En 2003 ampliamos modestamente nuestras líneas de crédito bancario. A pesar de las tensiones de liquidez hemos renunciado durante éste año a alcanzar los niveles crediticios y ratios correspondientes a nuestro volumen de negocio con dos objetivos: imponernos en la práctica una mayor austeridad y rigor inmediatos sin que ello haya comportado ahogo de la actividad y no aumentar el endeudamiento a corto plazo con terceros al calor de los primeros excelentes resultados habidos en 2002 y una vez habíamos enjuagado en 1999, 2000 y 2001 las pérdidas de los dos ejercicios anteriores.

Organización del trabajo del equipo de administración, gestión y finanzas

Como avances en 2003 respecto al año anterior se han producido los siguientes: suficiencia de los medios materiales, mejor planificación cronológica de las tareas a desempeñar, implantación positiva de nuevos procedimientos de gestión, menor saturación de tareas en proyectos, mayor planificación anticipada de la solución a los cuellos de botella y mejor reparto de la carga de trabajo administrativa, por lo que se constata que lo tratado sobre el año 2002 ha tenido un correlato de soluciones en 2003.

Pero señalamos también que los avances han sido parciales y que coexisten con la persistencia de diversos problemas subsanables: desbordamientos evitables por previsible en momentos punta como lo son final de año, preparación de nuevos proyectos, finalización de actividades, informes parciales y justificación de los mismos; problemas derivados de una deficiente organización de los recursos, de una insuficiente definición de tareas (lo que provoca confusiones y duplicación de esfuerzos) o de no tener en cuenta a la hora de programar actividades las cargas administrativas “invisibles”; carencias en la comunicación e información entre los gestores y administradores de proyectos y actividades por un lado y los técnicos responsables de los mismos por otro; escasa coordinación interna entre las personas del conglomerado “finanzas, administración, proyectos”.

Hay necesidad de mejorar las previsiones de tesorería, mediante una información periódica continuada del estado de clientes, acreedores y proveedores, acordandol regularizar la realización de informes quincenales de los cobros, pagos y deudas previstos y su remisión a la dirección. Actualmente esta tarea se realiza pero sin periodicidad prefijada. Tenemos que mejorar los sistemas de gestión interna para conocer los gastos generales por áreas de trabajo de la fundación: Medio Ambiente, Salud Laboral y Otros. Información que permite el diseño contable empleado y que será facilitada en adelante.

Política de comunicación

La implantación de un sistema de comunicación interna y en concreto de una de sus principales herramientas, la Intranet, ha experimentado un retraso de un año respecto a los planes previstos en el pasado. Esto es debido a tres razones: las restricciones presupuestarias impuestas por la falta de liquidez; la existencia de otras prioridades informáticas que se anteponian sistemáticamente a la creación de las herramientas de comunicación pertinentes ya que estaban dictadas por compromisos adquiridos ante terceros; y la imposibilidad de dedicar a una persona a administrar los instrumentos de comunicación sin realizar una profunda reorganización del trabajo procediendo a nuevas contrataciones. La comunicación e información internas sin embargo y pese a lo expuesto han existido; se han apoyado en los métodos y formas tradicionales (reuniones, papeles, etc.) pero sin poder explorarse las posibilidades y potencialidades que nos brindan las nuevas tecnologías de las que ya, por fin podemos disponer en 2004. En todo caso hay que destacar que estas tecnologías no pueden sustituir como vehículo de comunicación a las reuniones sectoriales (formación, riesgo tóxico, salud laboral, medio ambiente, administración y finanzas, informes anuales sobre los resultados económicos, etc.), por ello las hemos realizado en 2003 y seguiremos organizándolas.

En cuanto a la comunicación externa las consecuencias de las restricciones financieras han sido aún más paralizantes. Concretamente -y pese a que se han ido realizando aquellas tareas que eran posibles con un desembolso cero- arrastramos un semestre de retraso respecto al calendario previsto para la

elaboración de un plan de comunicación externa tal y como nos planteamos el año pasado. Y ello precisamente en un momento en el que nuestros medios de comunicación están teniendo mayor audiencia y reconocimiento, muy particularmente la página web¹, a la par que constatamos un incremento de la atención que suscita en el sindicato nuestro trabajo y un aumento de nuestro prestigio en medios técnicos e instituciones de diverso tipo ajenos al mundo sindical. Pese a no existir el citado Plan de Comunicación Externa, ISTAS establece continuamente flujos comunicativos con su entorno.

Consolidación profesional del equipo de ISTAS

Abordar la configuración del equipo necesario para desarrollar los objetivos que CC.OO. plantea a nuestra institución significa en primer lugar que el colectivo de profesionales responda a los requerimientos (conocimientos, experiencia y habilidades) que imponen tareas crecientemente diversificadas y complejas. De ahí la relevancia que adquiere entre nuestras prioridades la formación científica y la capacitación técnica de los componentes de ISTAS. En 2003 hemos seguido persiguiendo la competencia profesional, la adecuación a las tareas propuestas y la idoneidad técnica y científica que nos marcamos hace cinco años en función de los objetivos (temas a desarrollar, papel a jugar, funciones a desempeñar) para los que un par de años antes había nacido la institución. Con el tiempo hemos ido definiendo con mayor precisión los perfiles profesionales más adecuados para las distintas tareas.

En ese sentido se han dado dos pasos en 2003: aplicar criterios rigurosos y objetivos en la selección del nuevo personal a contratar en relación con el desempeño profesional del puesto ofertado mediante la realización de pruebas escritas y orales por parte de las personas aspirantes a cubrirlo y realizar una importante inversión económica en la formación profesional del equipo existente.

Por segundo año consecutivo se ha posibilitado el aprendizaje de inglés. En 2003 mediante una combinación de enseñanza a distancia y presencial adecuada a los diferentes niveles de conocimiento y circunstancias individuales. A finales del año

¹ En documento adjunto se incluye información relevante sobre la evolución de visitantes de la misma.

comenzó a impartirse un curso de ofimática asistido por internet. Ambos casos forman parte de las prioridades formativas establecidas explícitamente en los acuerdos del vigente convenio laboral.

Siguiendo con la política de fomentar la asistencia con fines formativos de parte del equipo técnico de ISTAS a actividades organizadas o impulsadas por nuestra Fundación, un grupo de compañeros/as asistió al seminario sobre riesgos Psicosociales, otro al curso de verano sobre responsabilidad social y ambiental corporativa y otro a las presentaciones de productos (ISTAS21, Manual FSC, etc.). Se siguen atendiendo las peticiones personales de realizar formación técnico-científica en instituciones ajenas a ISTAS. Por otro lado se han organizado en 2003 varios cursillos para introducir el uso de la Intranet en el marco de una nueva política de comunicación interna más amplia.

La consolidación del equipo también comportó en 2003 seguir abordando dos retos que, de momento, se han resuelto positivamente: por un lado contar con las mejores herramientas materiales y virtuales disponibles (de entre las “alcanzables”) para optimizar nuestro esfuerzo y por otro crear unas condiciones de remuneración salarial, estabilidad laboral, reconocimiento profesional y entorno socio-ambiental que facilitaran un desempeño profesional individualmente satisfactorio y colectivamente eficiente.

ÁREA DE SALUD LABORAL: BALANCE GENERAL

Introducción

El año 2003 ha sido productivo para la salud laboral en España y por qué no decirlo, también muy productivo en lo que a ISTAS se refiere. Por lo que respecta al marco general de la salud laboral, se han acordado reformas legales, reglamentos y programas de intervención, que dan cumplimiento de los acuerdos alcanzados a finales de 2002 (30 de diciembre) entre Gobierno, sindicatos y empresarios. Unos acuerdos cuya plasmación definitiva en textos ha sido complicada dada la oposición patronal a los contenidos de los mismos y la envergadura y calado de algunos de ellos. Reformar la Ley de Prevención y la LISOS, elaborar un reglamento que

desarrolla el artículo 24 de la LPRL, aumentar las capacidades de control público, iniciar el debate sobre la reforma de las mutuas, acordar un Plan de Formación para empresarios y trabajadores, elaborar un nuevo plan de actividades preventivas, reformar el sistema de enfermedades profesionales y comprometer la continuidad de la Fundación Nacional de Prevención de Riesgos Laborales, no se hace todos los años.

De todo lo acordado en términos genéricos en 2002, dos son las cosas importantes que quedan por desarrollar: reforma y modernización de las mutuas y vigilancia de la salud. Lo relacionado con las mutuas, es muy probable que dada su importancia y los celos y resistencias de todo tipo que suscita, sea abordado tras las elecciones generales. En lo que respecta a vigilancia de la salud, estamos trabajando con gobierno y empresarios en la elaboración de una Guía de Vigilancia de la Salud que defina el qué hay que hacer, el cómo hay que hacerlo y quien tiene que hacerlo

Las reformas y acuerdos alcanzados tienen, si cabe, más valor, porque se hacen en un contexto europeo en el que los impulsos y reformas que se hacen en salud laboral van en una dirección regresiva con respecto a lo avanzado en las últimas décadas (Italia como paradigma, pero no solo). El desarrollo de la salud laboral en Europa muestra una situación de estancamiento y parálisis denunciada y señalada por la Confederación Europea de Sindicatos y el BTS, como muy perjudiciales para la eficacia y el éxito de las políticas preventivas.

Los acuerdos han merecido una positiva valoración del sindicato, ya que suponen un avance sustancial en algunos aspectos que habíamos definido como muy importantes para la prevención y también para nuestras posibilidades de hacer una acción sindical en salud laboral capaz de llegar a todos los trabajadores/as: integración de la prevención en la gestión empresarial, subcontratación, formación en pymes. Muestra también una cierta correlación de fuerzas social favorable a los intereses que representamos y sobre todo indica que ganar la batalla de las ideas y tener capacidad de plasmar esas ideas en buenas propuestas, es precondition (junto a la correlación de fuerzas) necesaria para poder avanzar a través del diálogo social.

Importante también por los avances obtenidos en objetivos que son estratégicos para nosotros, como el de las alianzas y el del reconocimiento de ISTAS como institución científico-técnica de primer nivel en el campo de la salud laboral. Un ejercicio en el que además de recibir los premios de la Agencia Europea de Salud Laboral (a las buenas prácticas preventivas por el trabajo realizado en el sector de limpieza de Zaragoza en colaboración con el sindicato) y de la Societat Catalana de Seguretat y Medicina del Treball (adaptación y validación de ISTAS21), se nos ha concedido un proyecto del FIS (Fondo de Investigación Sanitaria) para hacer la encuesta de valores de referencia de ISTAS21 de la población laboral española.

Hemos desarrollado proyectos con entidades académicas (universidades), técnicas (mutuas, servicios de prevención), institucionales, sindicales, españolas y de países europeos y americanos. Es decir vamos ampliando cuantitativa y cualitativamente el círculo de organizaciones y entidades con las que trabajamos y colaboramos. Esto quizás sea uno de los activos más importantes acumulado por ISTAS en los –relativamente-pocos años que tenemos de vida. ISTAS es ya un referente indispensable entre las instituciones dedicadas a la salud laboral y ello tiene efectos de todo tipo, entre ellos, el que seamos requeridos (por todo tipo y diversidad de entidades e instituciones) para participar como socios en cada vez más proyectos y actividades de ámbito español y/o internacional.

Un año muy productivo porque hemos terminado y presentado productos y proyectos de muy diverso tipo y contenido pero de fuerte impacto y trascendencia social y/o sindical: **ISTAS21; Buenas Cláusulas de Salud Laboral en la Negociación Colectiva; Simulador Virtual de Evaluación de riesgos Laborales para la formación; Diagnóstico de situación sobre la utilización de sustancias químicas en España; Diagnóstico de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral en los Trabajadores de Cultivos Bajo Plástico; Salud Laboral y condiciones de trabajo en la Hostelería de Calviá.** Porque hemos continuado trabajando en las actividades estructurales de ISTAS: **asesoramiento, formación, pagina web, publicaciones.** Un año en el que finalmente hemos podido comenzar a trabajar con resultados en la problemática del riesgo químico integrando las perspectivas y las

herramientas de la salud laboral y el medio ambiente. En definitiva porque hemos seguido trabajando con intensidad para llevar a cabo con el mayor rigor y calidad del que somos capaces, todas las actividades y funciones para las que fuimos creados y que dan sentido a la existencia de una institución como ISTAS.

La forma de presentar el balance para facilitar la discusión, es al igual que en años anteriores, presentar en primer lugar una descripción y valoración general de las actividades realizadas y después en un Anexo los documentos completos por áreas de actividad: Red de Asesoramiento, Formación, Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Página Web.

Actividades

Por lo que respecta a los resultados del trabajo de ISTAS, lo vamos a estructurar en varios apartados. Comenzando por las actividades derivadas de nuestra función de **asesoría y apoyo técnico-sindical a la Confederación**.

En este sentido, y como actividad central, hemos participado en el proceso de **diálogo social para impulsar el cambio y reorientación del modelo preventivo**, colaborando en todo aquello para lo que hemos sido requeridos por la Secretaría Confederal. Nuestra aportación ha consistido principalmente en la elaboración de propuestas y la participación en las reuniones tenidas con las otras contrapartes, muy especialmente en lo relacionado con la **reforma de la LPRL, formación y vigilancia de la salud**. Esto, que era uno de los principales objetivos de nuestro plan de trabajo de 2003, podemos afirmar que ha sido llevado a cabo satisfactoriamente, tanto en la forma en la que hemos trabajado con todas las personas del equipo confederal (y hacemos especial mención a Javier Torres y Jesús García), como en los contenidos y resultados alcanzados.

En el **Plan de Formación de AMAT**, hemos estado trabajando intensamente en el diseño y elaboración del modelo formativo, tanto en lo que respecta a la organización y gestión del mismo, como en los contenidos a impartir a todos los colectivos afectados por el Plan: empresarios, mandos intermedios, trabajadores designados, delegados de prevención y trabajadores. Lo cual ha permitido al

sindicato llegar a las negociaciones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (diseño y gestión y del Plan, participación de los sindicatos) y con el INSHT (modelo formativo y contenidos), habiendo previamente definido cual era la propuesta y el modelo que mejor se adaptaba a los objetivos del Plan y a lo que pensamos que debe ser un Plan Nacional de Formación dirigido a las Pymes. El proceso no está terminado, ya que faltan aspectos importantes por concretar. Dependerá de cómo se finalice para hacer una valoración definitiva así como para conocer con todo detalle cuales serán las funciones de ISTAS y que recursos y actividades tendremos que destinar y realizar el próximo año.

Es conveniente resaltar que el proceso se ha llevado en estrecha relación con UGT y que existe un alto nivel de coincidencia en lo que hace a la gestión y los contenidos que debe tener el Plan. Ello también nos sitúa en mejores condiciones para la negociación con el resto de contrapartes.

Por lo que respecta a **vigilancia de la salud**, llevamos más de dos años trabajando en la definición consensuada (con administraciones, mutuas, servicios de prevención y empresarios) de los criterios básicos que debe de incorporar su implementación. A lo largo de los últimos meses se ha relanzado el proceso y actualmente estamos en fase de envío de borradores con la administración. El compromiso con el Gobierno es que podamos tener una Guía consensuada en el primer trimestre de 2004.

El segundo capítulo que presentamos incluye las actividades que ya son consustanciales a la actividad estructural que desarrollamos en ISTAS y que progresivamente van adquiriendo su propio ritmo y dinámicas de trabajo, condicionadas en buena medida por la demanda de aquellos para los que trabajamos, o por los compromisos que conlleva su ejecución y la necesidad de mejorar permanente que debe de caracterizar el trabajo que hacemos en ISTAS:

- Asesoramiento Sindical
- Formación Técnica y Sindical
- Por Experiencia
- Página web

Con respecto a la **Red de Asesoramiento Sindical**, son ya tres años de actividad con una red de asesores cada vez más consolidada y experta a pesar de los problemas que hay con la estabilidad laboral –y los cambios- de las personas que la forman. Las demandas de asesoramiento secundario que recibimos (130) van adquiriendo distinto contenido que al comienzo, dada la mayor capacidad de atención y respuesta que tienen los asesores. Ello nos obliga a nosotros a perfeccionar y aumentar nuestras capacidades si queremos seguir siendo funcionales.

El sistema de información sindical del que disponemos (ficha y base de datos con 21.000 consultas registradas) funciona cada vez mejor y nos permite disponer de una información que bien tratada y analizada debe orientarnos sobre las demandas, los problemas y los resultados que se obtienen de la intervención que hacen nuestros delegados/as de prevención en las empresas.

En 2003 se han incorporado a la red los asesores de Confia y estamos pendientes de que lo puedan hacer los de Comunicación y Transportes con los que ya ha habido reuniones. Se está avanzando también en poner en marcha la decisión de incorporar en la Red el asesoramiento sindical en medio ambiente, lo que significa además de incorporar personas, tener la capacidad de ofrecer los servicios que presta ISTAS, también a este tipo de demandas. En el balance del área de medio ambiente se dedica a este apartado más espacio.

Como en los años anteriores hemos realizado en diciembre el encuentro anual de la Red de Asesoramiento con la participación de 55 asesores y una decena de responsables sindicales. En el Anexo presentamos el balance de la reunión, aquí solo decir que existe un problema con las fechas que impide asistir a una parte de los asesores que deberemos contemplar en el próximo año. Va ser necesario también repensar el formato y los contenidos para adecuarla a las necesidades demandadas por el colectivo. A pesar de todo es ésta una práctica útil y demanda que seguiremos realizando con los cambios que se deriven de la reflexión que hagamos.

En lo que respecta a la actividad de formación y capacitación que hemos realizado para los asesores/, hemos impartido cursos sobre

mutuas (Jesús García), investigación de accidentes de trabajo, acción sindical en salud laboral, con desigual seguimiento y aprovechamiento que describimos en el informe que incluimos en el Anexo.

Hemos cumplido con los compromisos asumidos en el plan de trabajo de 2003 en lo que respecta a la elaboración de **protocolos** de intervención sindical previstos. Están ya terminados los de **mobbing, accidentes de trabajo y gestión de contingencias en mutuas**. Está a punto de ser acabo el de riesgo químico, cuyas dificultades en su elaboración provienen de que estamos tratando de integrar las perspectivas de salud laboral y medio ambiente, algo sobre lo que no existe nada elaborado en ningún sindicato europeo. En los primeros meses de 2004 estará finalizado y vamos a experimentar su utilización en una serie de empresas y territorios. También hemos elaborado las guías de **máquinaria y limpieza**.

Obviamente una parte muy importante de las actividades que desarrollamos para el sindicato tienen que ver con el **asesoramiento** en función de las demandas que recibimos **de la Confederación** y de sus organizaciones territoriales o sectoriales. Esta es una parte de nuestra actividad difícil de prever pero que nos obliga a participar en muchos ámbitos diversos: Europa, España (ya hemos hablado al comienzo de este balance) y Comunidades Autónomas. Por lo que respecta a nuestra actividad en Europa, hemos participado muy especialmente en todo lo que afecta a las nuevas políticas sobre sustancias químicas y sobre riesgos psicosociales. En las primeras los avances están siendo mayores que en las segundas donde todo está en una fase de mayor indefinición. Hemos continuado participando en el Grupo de Trabajo sobre Valores Límite (químicos) de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El trabajo de relación con los responsables sindicales es fluido y bueno en general, aunque aun escaso con los de las federaciones a pesar de que progresivamente va aumentando con algunas de ellas. La incorporación de Pedro Briso nos deberá permitir reorganizar nuestro funcionamiento interno para atender mejor las demandas y necesidades que dan sentido a la actividad de ISTAS en este frente.

Formación, en su doble dimensión, **técnica y sindical**, es otra de las actividades estructurales y permanentes que desarrollamos en ISTAS. La pérdida de Lola Esteve ha sido un golpe duro para todo ISTAS, pero muy especialmente para el área de formación por la experiencia y conocimientos que había ido adquiriendo. A pesar de este revés y de otra serie de circunstancias que han impedido dar una estabilidad al trabajo en 2003, los objetivos que nos habíamos marcado en el Plan de Trabajo de se han cubierto más que razonablemente.

Por lo que respecta a la **formación sindical**, hemos trabajado intensamente en el diseño, elaboración y negociación de todos los aspectos relacionados con el **Plan de Formación para Pymes de AMAT**. No sólo en diseñar la que afectará a los trabajadores y a los delegados de prevención, sino también las partes del plan dirigidas a empresarios y mandos intermedios, tratando de establecer las pautas de lo que debe ser una formación integral e integrada acorde con los principios de la prevención integrada que defendemos. El Plan parece que va abriéndose paso poco a poco con las otras contrapartes y si finalmente se aprueba, va a suponer una oportunidad inmejorable para el conjunto del sindicato y para ISTAS, de abordar la formación en salud laboral de una manera coherente y estructurada en los próximos años. Aunque en el Plan de Trabajo de 2004 haremos referencia a ello, esto nos va a obligar a reorganizar el área de formación y a establecer una fuerte coordinación con el área de asesoramiento por el modelo organizativo y funcional (gabinetes de asesoramiento y formación) previsto por el sindicato para hacer frente a la nueva tarea.

Por lo que a otras actividades formativas respecta, hemos elaborado el curso sobre **mujeres y salud laboral**, que está teniendo una buena acogida entre las personas (secretaría de la mujer, Escuela Sindical, Comunicación y Transporte) a las que les ha sido presentado. Es el primer curso de éstas características que se elabora en CC.OO. y ha sido tutelado en la distancia por expertas como (Ana María Seifer de Canadá). Sobre el curso de **acción sindical en gestión de prevención** ya hemos hablado anteriormente, son estos unos materiales sobre los que tendremos que seguir trabajando en 2004 para perfeccionarlos e incorporarlos, en parte, a los materiales revisados para la formación de los delegados de prevención.

Hemos impartido un curso de **formación de formadores para FITEQA y formación básica para delegados de prevención de TVE**. También a lo largo del año hemos participado en actividades formativas para las que hemos sido requeridos por diversas organizaciones del sindicato.

El año 2003 ha sido un periodo de transición en la actividad formativa. La crisis del sistema FORCEM no ha terminado de resolverse y ello ha hecho que todo el sistema de formación de salud laboral que cuelga de él esté semiparalizado. Muy en concreto las actividades de formación de formadores que ISTAS hemos realizado otros años. El nuevo modelo a desarrollar con AMAT deberá nacer en 2004 y para ello estamos preparándonos. Obviamente lo que resulte finalmente de estos acuerdos tendrá una importancia significativa en la reorientación de toda la información que se imparta en salud laboral, independientemente de su ubicación institucional o/y administrativa.

Dos actividades previstas no han sido desarrolladas. La elaboración de un curso sobre riesgo químico (integrando salud laboral y medio ambiente) y la revisión y reelaboración del curso para delegados/as de prevención. En el primer caso, decidimos hacerlo una vez tuviéramos terminada de definir la estrategia sindical y el protocolo y guías de intervención sindical. Tendremos que elaborarlo por tanto el próximo año. En cuanto al curso para DPs, las capacidades y los recursos no nos han alcanzado. Por muchas y complementarias razones es inaplazable hacerlo en 2004.

En la denominada **formación técnica** nos habíamos planteado como objetivo principal mejorarla en todos los aspectos: organizativos y de gestión, de contenidos y pedagogía y en lo que respecta a la evaluación y relación con los alumnos, etc. El balance que se realiza del cumplimiento de estos objetivos en el área, es satisfactorio en general ya que se han producido mejoras en todas las actividades que desarrollamos. Además de las que impartimos para el **área pública de CC.OO.** (un curso básico con 711 alumnos, 2 intermedios con 856 alumnos y uno superior con 200 alumnos), hemos impartido otro superior con 19 alumnos y 6 intermedios más con un total de 168 alumnos. Como podrá observarse una actividad importante por el número de alumnos y las organizaciones sindicales para las que trabajamos.

También en lo que respecta a ésta actividad las cosas van a cambiar en 2004. Con la creación del título de técnico superior en la FP II se han terminado las acreditaciones para impartir cursos intermedios. La superior permanecerá mientras no se cree la titulación universitaria que ya está preparada. Deberemos por tanto ir reorientando y repensando el conjunto de nuestra actividad formativa de carácter más técnico, para adecuarnos a la nueva situación. En este sentido tendremos que tratar de participar en actividades de diseño y formación de formadores para la FP y también continuar la línea ya iniciada de rediseñar y consolidar una nueva oferta formativa para el área pública.

Por lo que respecta al conjunto del área de formación, vamos a tener que realizar una reestructuración que permita solucionar los problemas de coordinación y dirección para hacer frente en las mejores condiciones posibles a los retos y cambios que se nos avecinan. En cuanto a la dotación de los recursos suficientes para hacer frente a las tareas que parece lógico acaben llegando, deberemos esperar a que la situación se clarifique definitivamente, pero hay que ir tomando ya algunas decisiones para estar bien preparados.

Por Experiencia ha continuado publicándose con puntualidad a lo largo del año. Esto que no tendría por qué ser resaltado en un balance lo es en esta ocasión porque hemos tenido que hacer frente a la salida Pere Boix como director de la revista, aunque ha continuado haciendo labores de edición. La continuidad de la revista, nos va a exigir mejorar sobre todo la presentación de experiencias de intervención sindical. El viejo proyecto de crear y mantener una pequeña red de colaboradores en los gabinetes territoriales para que sean los que detecten y aporten las informaciones sindicales de interés, va a tener que ser revitalizado y alimentada con una persona que se responsabilice de ello. Así mismo, la participación de todo el equipo de salud laboral en la revista tiene que ser una actividad a la que se le dedique atención y cariño si queremos que no solo mantenga su calidad sino que la incremente. En 2004 vamos a publicar el número 25 y deberemos de aprovecharlo para hacer una evaluación y reflexión sobre todos los aspectos (estéticos, contenidos, distribución, etc) con el objetivo de introducir mejoras.

La página web es nuestra ventana al mundo. En el Anexo presentamos un informe más pormenorizado de los datos. Resaltar que estamos en 1650 visitas diarias y que cada una de estas sesiones de trabajo visita unas 10 páginas, lo que da una media de 15 864 páginas diarias visitadas en 2003 con un total en todo el año de más de cinco millones y medio. Tenemos visitas procedentes de muchos países, muy especialmente de Latinoamérica, donde es muy utilizada por los sindicatos y personas del mundo técnico-preventivo. Por lo que respecta a los contenidos, este año hemos tenido una paralización de planes que teníamos ya establecidos y que trataremos de llevar a cabo en los primeros meses de 2004. Fundamentalmente la página necesita un cambio de cara y una cierta reestructuración interna de sus contenidos que ya tenemos avanzada. Por otro lado habrá que repensarla (para hacerla plenamente compatible y funcional) también desde el punto de vista de la puesta en marcha de nuestra nueva Intranet y del plan de comunicación de ISTAS.

El tercer bloque de acciones desarrolladas por ISTAS en 2003, está compuesto por una serie de actividades que continúan planes y proyectos iniciados en años anteriores y que tenían periodos de realización plurianuales: **organización del trabajo y riesgos psicosociales (ISTAS21) y gestión de prevención** (Proyecto desarrollado con Unión de Mutuas).

La actividad del **Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud** de ISTAS en 2003 ha sido especialmente productiva en este año, por haber culminado todo un trabajo de tres años en la producción de conocimientos y metodologías de intervención que sintetizamos en **ISTAS21**. **Un trabajo que ha supuesto todo un conjunto de actividades que van desde el conocimiento y producción científica, hasta la formulación y consecución de alianzas con el mundo técnico-científico, pasando por una intensa actividad de difusión social y de trabajo sindical (tanto con los cuadros y la estructura del sindicato como con las empresas y los delegados de prevención**. En este sentido los resultados del trabajo han superado las expectativas más optimistas que teníamos en cuanto al impacto social de ISTAS21. Hemos continuado ostentando el liderazgo en la elaboración conceptual (e ideológica) sobre la

relación entre organización del trabajo y salud, pero lo que es más importante, hemos logrado adaptar para nuestro país un método científico para evaluar los riesgos psicosociales que está siendo aceptado y utilizado por una parte importante del mundo técnico-preventivo e institucional. La importancia que ello tiene para una institución como ISTAS es extraordinaria, ya que nos acredita como entidad capaz de producir conocimiento científico a partir de nuestra propia y voluntaria ubicación social e ideológica sin que ello constituya una rémora que nos impida trabajar con el mismo rigor y método de generación de conocimiento e investigación reconocido y validado por la comunidad científica y académica.

Todo esto refuerza la identidad de ISTAS como referente técnico indispensable en la salud laboral en España y también nos sitúa en muy buenas condiciones para ser un socio cada vez más atractivo para otras entidades técnico-científicas europeas y de otros países.

La concesión de una **subvención del FIS** (Fondo de Investigación Sanitaria) para realizar la encuesta de valores de referencia de ISTAS21 de la población laboral a nivel de toda España, constituye una buena muestra de nuestra capacidad y también de cómo se nos ve desde instituciones que manejan criterios muy rigurosos a la hora de conceder subvenciones para la investigación. También el premio concedido al mejor trabajo científico en salud laboral por la adaptación y validación de ISTAS21 por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball constituye un reconocimiento y aval (que agradecemos) de nuestro trabajo. Todos intuimos las tareas que tenemos por delante para los próximos años: promover la intervención preventiva rigurosa frente a los riesgos psicosociales, aumentar las capacidades de intervención sindical a todos los niveles (empresas y sociedad), difundir conocimientos y comenzar a trabajar en la búsqueda de soluciones preventivas. Es decir continuar produciendo herramientas sindicales, hacer formación, y seguir haciendo investigación-acción en estrecha relación con el sindicato y en alianza con otras entidades técnicas e institucionales.

El proyecto de Unión de Mutuas ha tenido en este año su finalización en cuanto a las actividades de carácter plurianual que veníamos desarrollando desde hace dos años. Muy especialmente en lo que tiene que ver con los instrumentos para la gestión de la prevención y la formación. En gestión de la prevención teníamos

que terminar de elaborar el **Código de Buenas Prácticas para los Servicios de Prevención y los Indicadores de Cumplimiento** para su evaluación permanente. El trabajo ha sido terminado y como efecto inducido nos va a permitir contar con una buena herramienta (que con la necesaria readaptación sindical) sirva para la orientación sindical de nuestros cuadros y delegados acerca de los criterios de calidad y de operatividad que deberemos exigir a los Servicios de Prevención en la actividad que desarrollan para empresarios y trabajadores. El Código plantea muy claramente qué actividades tiene que hacer, cómo tiene que hacerlas y cómo debe de organizarse y funcionar un Servicio de Prevención si quiere cumplir con eficacia las funciones que la ley (y la lógica preventiva) les atribuye.

En formación, dos eran las actividades que teníamos comprometidas con la Mutua: continuar con la **experimentación del PERCEP con los propios cuadros y trabajadores de la institución** para terminar elaborando un programa formativo para toda la mutua; y trabajar en el **diseño curricular de la formación a impartir a todos los agentes y colectivos sociales de las empresas en las que se apliquen los criterios de integración de la prevención del Sistema de Gestión de la Prevención de Unión de Mutuas (SGP-UNIMAT)**, así como en el **diseño e impartición de la formación para los delegados/as de prevención de las empresas en las que la mutua está experimentando el SGP-UNIMAT**. Con respecto a la primera actividad el trabajo no pudo ser concluido por dificultades surgidas en la propia mutua. Por el contrario todo lo relacionado con la formación en gestión sistemática de la prevención ha sido desarrollado y llevado a cabo de manera satisfactoria tanto en relación con los instrumentos que nosotros hemos elaborado y que ya están teniendo una aplicación en el resto de actividades formativas sindicales que llevamos a cabo, como en cuanto a la propia valoración que se ha hecho por parte de la mutua por los materiales elaborados y por la impartición realizada a los delegados de 15 grandes empresas.

El bloque de actividades que presentamos a continuación está formado por **proyectos de importancia para el sindicato y para ISTAS**, que nos habían sido demandados desde hace tiempo o que

nosotros mismos habíamos decidido realizar en ámbitos o problemáticas de especial impacto o preocupación social y que agrupamos en:

Diagnósticos de situación:

- Riesgo químico
- Hostelería de Calviá
- Cultivos bajo plástico de Almería

Estudios e Investigaciones:

- Salud laboral y negociación colectiva

Desarrollo de herramientas:

- Simulador virtual de evaluación de riesgos.

El trabajo sobre **Riesgo Químico** está muy avanzado y nos va a permitir tener un **diagnóstico sobre la utilización de sustancias químicas en los sectores productivos en España**, conocer cual es la percepción de los diversos agentes ante el riesgo químico, que tipo de actuaciones preventivas se están haciendo, cual es la actitud de los técnicos y prevencionistas y contar con una nueva herramienta jurídica (marco normativo y jurídico que integra salud laboral y medio ambiente) para facilitar la intervención de todos los que tenemos responsabilidad en salud laboral. En este proyecto llevamos casi dos años trabajando (la inexistencia de información y datos era y es el principal problema) y en 2003 hemos logrado contar con la colaboración de la mutua Asepeyo, siendo éste el primer proyecto de envergadura en el que colaboramos con esta mutua. El trabajo será terminado en el primer trimestre de 2004 y queda aun por determinar que actividades vamos a desarrollar para su presentación pública.

El proyecto de Calviá ha consistido en realizar un diagnóstico de la situación en salud laboral de los trabajadores de hoteles en los departamentos de Recepción, Cocina, Camareros y personal de mantenimiento. Son colectivos sobre los que prácticamente no había estudios de sus condiciones de trabajo. El proyecto ha sido realizado en colaboración con la Federación de Hostelería de CC.OO. de Baleares y financiado por el Ayuntamiento de Calviá y el Govern Balear. Los cambios políticos habidos en las últimas elecciones en las dos instituciones, han hecho que los resultados del mismo se los hayamos entregado a sendos gobiernos del PP y

probablemente eso implique menor interés en utilizar los resultados. A pesar de todo, el trabajo realizado con la Federación de Hostelería va a permitir que se utilice como un buen recurso para hacer acción sindical en salud laboral entre los colectivos afectados. Hay toda una serie de actividades de presentación a delegados de prevención y trabajadores previstas para ser desarrolladas en la próxima primavera (periodo en el que comienza la campaña turística y se vuelven a abrir los hoteles). De momento los resultados ya han sido presentados y discutidos con toda la Comisión Ejecutiva y también se le han dado a conocer al Ayuntamiento y a la Comunidad.

Cultivo bajo plástico en Almería. Es un trabajo, que como los dos anteriores, pretende hacer un diagnóstico de la situación en las condiciones de trabajo y la salud laboral de los trabajadores de este sector tan importante en algunas provincias andaluzas. La demanda para realizarlo ha venido de la COAN y de la Federación del Campo de Andalucía y nosotros nos hemos responsabilizado del diseño, dirección, análisis y conclusiones. Está siendo realizado con la plena implicación y colaboración de las organizaciones territoriales y sectoriales del sindicato en Andalucía, siendo éstas las que están encargándose de todo el trabajo de campo y de búsqueda de información. El estudio se enmarca en lo que para nosotros constituye nuestro campo prioritario de actuación -la investigación-acción- a pesar de que los hagamos en condiciones o con metodologías con deficiencias y debilidades que con el tiempo y la experiencia mejoraremos. A pesar de todo, este trabajo nos está permitiendo acercarnos por primera vez a los trabajadores inmigrantes, tener una idea de sus percepciones, sentimientos y experiencias, así como hacernos una idea de la dificultad que entraña el trabajo sindical con estos trabajadores y las condiciones tan terribles de explotación en todos los sentidos a las que están sometidos. El trabajo finalizará en el primer trimestre del 2004.

Mucho se había dicho y comentado acerca de la escasa presencia –y cuando la tenía, negativa- de la salud laboral en la negociación colectiva. En el propio sindicato compartíamos esa idea. Ello y la demanda proveniente de la Confederación, nos llevó a realizar un trabajo de detección y selección de **Buenas Cláusulas de Salud Laboral en la Negociación Colectiva en España (1995-2002)**. El estudio, además de ser un instrumento muy útil para los

negociadores de convenios, responsables sindicales y delegados, nos ha permitido descubrir un desarrollo importante de la salud laboral en los convenios y al menos matizar la opinión generalizada de que los agentes sociales teníamos todos los deberes por hacer en un terreno tan fundamental para las relaciones laborales y las condiciones de trabajo como es el de la negociación de convenios. Acabamos de hacer una segunda edición de los materiales dada la demanda que está teniendo la publicación y seguimos atendiendo peticiones de organizaciones sectoriales y territoriales para presentar los resultados.

Por lo que respecta a la elaboración de herramientas para la formación que impartimos, teníamos desde hace dos años un proyecto elaborado que no había encontrado financiación. En 2003 finalmente la conseguimos en un proyecto de FORCEM y ello nos ha posibilitado el desarrollar un **Simulador Virtual para la Evaluación de Riesgos Laborales** (*In Memoriam* de Lola Esteve) que constituye una herramienta formativa totalmente novedosa por la tecnología y la metodología que incorpora. Ha sido realizada en colaboración con XIP y nos ha permitido aprender a ambas entidades a hacer cosas que antes desconocíamos. Los retos que hemos tenido que afrontar tanto en la elaboración de los contenidos (guiones, metodologías) como de el desafío tecnológico (filmaciones, recreación de espacios visuales reales y virtuales, formas de evaluar, etc), permite, que además de disponer de una excelente herramienta que complementa y perfecciona la formación que impartimos, podamos en el futuro seguir desarrollándola incorporando la experiencia y el conocimiento adquiridos.

Otras actividades

En 2003 se han intensificado las **actividades internacionales** realizadas a partir de la colaboración con Paz y Solidaridad y con la Secretaría de Política Internacional de CC.OO.. Ello nos ha permitido tener ya un trabajo de colaboración estable con los sindicatos de Latinoamérica (Comunidad Andina de Naciones y MERCOSUR), cada vez más estructurada y coordinada y que tiene un horizonte ya definido hasta 2008. Esto va a significar que tendremos que hacer un trabajo en los terrenos de la formación, el

asesoramiento, las publicaciones y la página web, pensada y organizada para las demandas que vamos a tener en los próximos 4 años como resultado de esta actividad internacional. Van a existir gabinetes/institutos sindicales de salud laboral en las dos áreas latinoamericanas (MERCOSUR y Comunidad Andina), con funciones y actividades similares a las que desarrollan nuestros gabinetes o ISTAS (cuando se trata de institutos sindicales de ámbito regional). Con ellos trabajaremos los próximos años.

A petición del Gobierno brasileño en la visita del Presidente Lula y posteriormente del Presidente de Fundacentro, hemos realizado una actividad de consultoría y asesoramiento para el principal instituto de salud laboral gubernamental existente en Latinoamérica (FUNDACENTRO de Brasil) que seguramente tendrá una cierta continuidad en otras actividades para los próximos años. En concreto están interesados en hacer la adaptación a Brasil de ISTAS21.

I Encuentro Estatal de Delegados/as de Prevención. ISTAS trabajamos codo con codo con la Secretaría Confederal en el diseño, organización y realización de la primera asamblea general de delegados/as de prevención que realizaba CC.OO. a nivel estatal. Dicho trabajo fue completado con la elaboración, diseño y análisis de una encuesta dirigida a nuestros delegados/as que incluimos en el Anexo.

Escuela de Verano de la Secretaría Confederal de la Juventud. A petición de la Secretaría de la Juventud, trabajamos en el diseño y organización de su escuela de verano dedicada monográficamente a salud laboral y medio ambiente. Todo el equipo de ISTAS estuvo implicado en una u otra medida y los compañeros de la juventud han hecho un balance muy positivo de todo nuestro trabajo por el que nos han felicitado.

Participación en la Escuela del Consejo General del Poder Judicial y en el III Congreso Nacional de la Inspección de Trabajo. Con respecto a los jueces, nuestra participación en el curso fue a solicitud del sector progresista (Jueces por la Democracia) y como resultado del trabajo tenemos previsto seguir realizando actividades conjuntas, ahora si cabe aún más necesarias tras las sentencias conocidas, en los próximos meses. Nuestra

participación en el encuentro con los Inspectores de Trabajo se enmarca más dentro de lo que son las relaciones sindicales con esta institución. Por otro lado el congreso tuvo muy poca utilidad para reorientar el trabajo de la Inspección en función de los últimos cambios normativos que parecía ser su objetivo.

Curso de Verano de la Universidad de Cantabria. Diseñamos, coordinamos e impartimos un curso sobre: Organización del Trabajo, Factores Psicosociales, Estrés y Salud. El curso tenía el objetivo de formar a un grupo significativo de asesores/as de nuestros gabinetes y de algunos sindicalistas, en la relación entre organización del trabajo y riesgos psicosociales y en el método de ISTAS21, así como obviamente también cubrir los objetivos que suelen tener los cursos de verano de todas las universidades.

Topic Center. En 2003 hemos seguido participando de esta actividad promovida por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se trata de grupos temáticos que trabajan en la detección y difusión de buenas prácticas preventivas. Este año hemos trabajado en dos grupos, uno de construcción y otro de riesgo químico. A pesar de que tenemos críticas importantes al sistema, estar presentes nos permite seguir relacionándonos con instituciones europeas de interés para nosotros. Este año hemos elaborado un documento de propuestas de cambios para que sean tenidos en cuenta por la Agencia Europea en ediciones sucesivas.

ÁREA DE MEDIO AMBIENTE: BALANCE GENERAL

El marco de trabajo para la actividad medioambiental en España en el 2003 ha seguido siendo muy poco favorable para revertir la tendencia actual de las actividades económicas de destrucción del medio ambiente. La inexistencia de un gobierno del medio ambiente a nivel estatal y la pasividad de las empresas para asumir su responsabilidad en la construcción de un futuro sustentable limitan enormemente las posibilidades de nuestro sindicato para ejercer su papel en la dinamización de la protección ambiental desde la actividad sindical en todas sus dimensiones.

Sin embargo, gracias a que el contexto de trabajo ambiental en la mayoría de los casos se dibuja en el ámbito internacional (Protocolos y Convenios NNUU) y, especialmente en la Unión Europea, existen suficientes herramientas de carácter normativo (LPCIC, Directiva de intercambio de emisiones de gases invernadero, REACH...) que marcan el camino y elevan el debate a una planificación de la prevención a medio y largo plazo. El contexto mas favorable y esperanzador no viene de la mano de los gobiernos, partidos políticos y administraciones, sino por parte de la sociedad civil quien a través de movimientos, alianzas y foros, como el Foro Social Mundial, presionan para que se produzca un cambio en el modelo de producción y consumo. Si bien este movimiento es aún tímido a nivel estatal es en este espacio en el que también los sindicatos debemos ser líderes de la tan necesaria transformación de nuestra realidad.

Además de las medidas legislativas que resultan de estas políticas y estrategias, existe una serie de instrumentos (subvenciones, tasas, EMAS, acuerdos de colaboración...) que si bien no deben suplir las anteriores representan un apoyo adicional para la adaptación de las empresas y, sobre todo, en muchos casos constituyen una garantía de participación de los trabajadores en la mejor gestión ambiental en la empresa que no debemos desaprovechar.

Estas herramientas constituyen una base, siempre mejorable, pero suficiente para que el sindicato realice un trabajo amplio y profundo en la intervención en materia de medio ambiente desde los ámbitos confederal, federal, territorial y de empresa.

No obstante, y a pesar de que CC.OO. cada vez realiza más actividad medioambiental y es reconocida en más esferas como un interlocutor prestigiado en esta materia, aún queda mucho trabajo por hacer para que todas las direcciones del sindicato incorporen de forma efectiva el desarrollo sostenible como actividad integrada en su agenda de acción sindical (esta podría sin duda ser una meta para el siguiente mandato). Como resultado, aún se ha avanzado poco en la traslación de las políticas y criterios sindicales en materia de medio ambiente a la acción y transformación de la realidad que está a nuestro alcance. La actividad sindical se ve reducida en muchos casos a la denuncia y reacción ante accidentes, problemas

y catástrofes en lugar de jugar un papel activo en la prevención de los riesgos ambientales. Esto sólo se llevará a cabo con una clara voluntad, anticipación, planificación, coordinación y transversalización de las políticas ambientales con las actividades de otras secretarías como formación, acción sindical, política industrial, empleo, entre otras. Por otro lado, no todas las organizaciones del sindicato aprovechan suficientemente los servicios que les podemos prestar para incrementar el alcance y el impacto de su actividad. Desde ISTAS debemos impulsar una mayor y mejor comunicación con organizaciones territoriales y federales para optimizar nuestro servicio.

A pesar de todo esto, la actividad medioambiental de CC.OO. ha sido muy importante y la demanda que el sindicato ha hecho a ISTAS nos ha desbordado.

ISTAS tenemos los objetivos de divulgar, formar y asesorar al sindicato y, además, anticiparnos a futuros problemas a través del estudio, documentación e investigación para ofrecer al sindicato las mejores condiciones para defender un empleo, una sociedad y un modelo económico justo, saludable y sustentable, ahora y en el futuro. En este sentido, ha sido un año muy productivo en el área de medio ambiente de ISTAS. En general, se ha cumplido todo el plan de trabajo que estaba previsto para el 2003, y además se han desarrollado muchísimas otras actividades adicionales.

Como balance del 2003 podemos afirmar que la actividad medioambiental de ISTAS claramente ha superado todas nuestras expectativas en volumen de trabajo y en el impacto de la actividad que se reflejan en la amplia memoria de actividades realizadas a todos los niveles y en múltiples temas. Podemos decir, y a pesar de que siempre queda mucho camino por recorrer, **que el área de medioambiente se ha consolidado en cuanto a la madurez y efectividad de su actuación, la solidificación de un equipo de trabajo y el reconocimiento de su papel tanto dentro como fuera del sindicato como brazo técnico de CC.OO. Y como una referencia más en el mundo de la defensa del medio ambiente. También es cierto que existen aspectos de comunicación interna, de trabajo en equipo y planificación del trabajo que deben mejorarse aún.**

ISTAS ha asesorado a lo largo del año a la Confederación de CC.OO. y a la Confederación Europea del Sindicato en diferentes materias como es la nueva política europea de sustancias químicas REACH, el impacto de nueva normativa como la Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (LPCIC), seguridad alimentaria, sustentabilidad, entre otros.

Entre la **actividad internacional** ISTAS ha hecho seguimiento de debates y políticas particularmente en el ámbito del riesgo químico, así por ejemplo, se ha asistido en representación de la CIOSL a la 7ª Reunión Intergubernamental del Convenio de Estocolmo sobre la eliminación de COPs y a la Reunión preparatoria de una Estrategia Internacional de Gestión del Riesgo Químico (SAICM). También se asistió a una gira organizada por el Instituto Lowell en cuatro ciudades de EE.UU. para informar y debatir sobre los retos y oportunidades de REACH en el contexto de un mercado de sustancias químicas global, junto a expertos de gobiernos europeos, de la Comisión Europea, del Parlamento, la industria y ecologistas.

ISTAS ha trabajado de forma intensa con muchos territorios y federaciones para asesorarles en aspectos tan variados como son: la redacción de cláusulas ambientales en convenios colectivos, definición de criterios y posiciones del sindicato ante políticas autonómicas, asesoramiento directo en la intervención en empresas, propuestas sindicales hacia la patronal en diversos sectores, entre otros.

El área de medio ambiente de ISTAS debía seguir dándose a conocer también fuera del sindicato para terminar de constituirse como un interlocutor técnico-sindical también en materia medioambiental. En este sentido, ISTAS ha mantenido comunicación con diversas administraciones de ámbito autonómico, estatal y europeo; relación con otros agentes e interlocutores sociales y ambientales como son ecologistas, consumidores, agricultores y científicos

Este último ha sido un capítulo importante para ISTAS en lo referido a la ***consolidación de las relaciones con el mundo académico-***

científico para garantizar la interlocución de nuestro instituto como entidad técnica reconocida: algunos ejemplos son la colaboración con el Comité Asesor de Ética en la Investigación Científica y Técnica de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) en materia de organismos genéticamente modificados, participación en foros científicos como la Conferencia Nacional de Disruptores Endocrinos (ConDE), la realización de actividades conjuntas con Universidades como la realizada en certificación forestal con las Escuelas Superior de Ingeniería de Montes y Técnica de Forestales de la Universidad Complutense de Madrid o el apoyo activo a la creación de la organización Científicos por el Medio Ambiente (CiMA). También en el ámbito internacional se ha avanzado en la formalización o sistematizando la colaboración con Institutos de prestigio como son el Instituto Lowell de la Universidad de Massachussets, el Instituto alemán Kooperationstelle o el IVAM, Research and Consultancy on Sustainability de los Países Bajos.

Una prioridad de ISTAS ha sido seguir potenciando el **trabajo transversal con otras áreas del sindicato** en materias o espacios donde existe confluencia. Tales han sido los casos de disruptores endocrinos y riesgo químico con la Secretaría de Mujer o del medio ambiente general con la Secretaria de Juventud (por ejemplo, se ha realizado una sesión explicativa de la oferta de formación en MA, dentro del curso “Jóvenes y formación sindical” organizado por la Secretaría de Juventud en la ES Muñiz Zapico y un Taller de Medio Ambiente en el Encuentro Confederal de jóvenes realizado en Valladolid).

Se han desarrollado varios **proyectos** que nos han permitido profundizar y extender líneas prioritarias de trabajo en las siguientes materias: **acuicultura (MEDAS), sistemas de gestión medioambiental y LPCIC (ECOADAPT), entre otros.**

Es destacable el reconocimiento que el equipo de ISTAS ha recibido por el trabajo en disruptores endocrinos con trabajadores de limpieza en Zaragoza con el Galardón a las Buenas Prácticas Europeas en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Agencia Europea de Salud Laboral.

Como ya se ha dicho, **la prioridad sindical ha sido pasar de la fase de sensibilización y definición de criterios a la de apoyo**

en la ACCIÓN, especialmente en el ámbito de la empresa. Para dicho fin, ISTAS ha trabajado principalmente para consolidar el conocimiento y capacidades de las diferentes estructuras del sindicato para su actuación cada vez más especializada y autónoma en materia de medio ambiente a través del **Asesoramiento; Formación; Publicaciones; Dinamización y apoyo a la acción sindical.**

ASESORAMIENTO

En coherencia con la prioridad de capacitar a las estructuras del sindicato para potenciar la intervención sindical en medio ambiente y, particularmente, en el *ámbito de la empresa*, se tenía como meta importante **la creación de una red de asesoramiento de medio ambiente**. Esta red está integrada en la Red de Asesoramiento Sindical que ISTAS coordina, pero integra a un equipo de personas tanto de los gabinetes técnicos de cada territorio como de técnicos de los Departamentos de Medio Ambiente está en marcha, sin bien algo más tarde y lentamente de lo previsto. De momento, ya cuenta con 30 asesores. Faltan por integrar en la red Rioja, Extremadura, Comunidad Autónoma Vasca, Baleares y Ceuta. Han quedado definidas funciones, posibilidades y limitaciones y sólo falta ponerla en funcionamiento, recoger experiencias y mejorar sobre ellas. Este año se ha realizado una primera reunión de coordinación, un curso de formación sobre LPCIC y SGMA y se ha comenzado a reunir información sobre las necesidades informativas, formativas, documentales y de asesoramiento de este equipo que desde ISTAS deberemos abordar.

FORMACIÓN

Se ha seguido ofreciendo y divulgando la posibilidad de impartir el **curso básico sobre medio ambiente** para delegados y delegadas (30 horas), a pesar de que continúa existiendo una mala situación con el sistema actual de formación básica debido entre otras cuestiones a los plazos de ejecución de la formación continua, la falta de planificación, difusión y coordinación de la oferta o la inestabilidad, renovación y falta de preparación del profesorado.

Hemos priorizado en 2003 la elaboración e impartición de **cursos específicos potenciando la metodología de formación-acción** en grupos reducidos y tutelados en la participación sindical en los sistemas de gestión ambiental. Hacemos un balance muy positivo de estas experiencias ya que permite llevar a la práctica la intervención sindical en medio ambiente, validar el tipo, materiales y metodología de formación, mantener la cercanía de ISTAS con la realidad de las empresas y realizar una mejora continua en el enfoque y contenidos sobre la marcha.

Por otro lado, como complemento a la creación del equipo de asesoramiento en medio ambiente se ha elaborado e impartido un **curso de apoyo para asesores en LPCIC**. También se ha mantenido la actividad en **cursos intermedios y superiores, la revisión del módulo de sensibilización medioambiental para formación continua** (4 horas), así como algunos cursos de **responsables formación** para sindicales, por ejemplo para apoyar sus conocimientos en nuevas materias como la LPCIC.

En 2003 se ha organizado nuevamente un **Curso de Verano con la Universidad Complutense sobre Responsabilidad Social Corporativa de las empresas** que permitió abordar esta nueva herramienta y conocer su alcance y limitaciones para avanzar en la aplicación de la sustentabilidad en el marco de las empresas.

PUBLICACIONES

La línea de publicaciones y documentación ha mantenido su actividad con la edición de varios libros:

1. Industria como naturaleza: hacia la producción limpia, Los Libros de la Catarata.
2. Cuidar la T(t)ierra. Políticas agrarias y alimentarias sostenibles para entrar en el siglo XXI, ed. Icaria.
3. Tiempo para la vida. La crisis ecológica en su dimensión temporal, Eds. del Genal.
4. Todos los animales somos hermanos: el lugar de los animales en las sociedades industrializadas desde la ética contemporánea, eds. de la Universidad de Granada

También se han editado dos números de *Daphnia* y se ha planificado la remodelación de este boletín informativo para optimizar su función y utilización.

DINAMIZACIÓN Y APOYO A LA ACCIÓN SINDICAL

Se ha hecho una amplia labor de comunicación con territorios y federaciones, asistiendo a múltiples reuniones, jornadas y cursos. Se ha generado documentación técnico-sindical, impartido formación, y realizado numerosos estudios e informes para asesorar la actividad de organizaciones territoriales y federales.

Se han continuado elaborando y difundiendo herramientas de apoyo al trabajo sindical como guías, documentos técnicos y materiales de formación. Se han dedicado más esfuerzos para mejorar la calidad y el tipo de información en medio ambiente que se ofrece a través de la WEB de ISTAS.

El sindicato hasta el momento había adquirido escasa experiencia en intervenciones prácticas en medio ambiente, particularmente en el ámbito de la empresa, es por ello que desde ISTAS hemos seguido impulsando de forma selectiva casos que permitan validar herramientas y metodologías y alcanzar éxitos que sean extensibles a otros sectores y regiones. Por ejemplo, **hemos desarrollado experiencias concretas de intervención técnico-sindical en varios casos de riesgo químico (conoce lo que usas y sustitución de sustancias peligrosas) o dirigiendo actividades de formación-acción sobre participación de trabajadores en SGMA.**

Una dedicación importante del equipo de ISTAS se destina al seguimiento, información y asesoramiento en materias muy específicas como son: agua y particularmente referida al PHN, co-incineración de residuos en cementeras, la participación sindical en estrategias de desarrollo sostenible, depuración de aguas residuales, prevención y gestión de residuos peligrosos, riesgo químico, gestión ambiental en la empresa, entre otros.

✓ **Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación**

La entrada en vigor de la nueva Ley LPCIC ofrece un marco favorable para fomentar que las empresas se encaminen hacia un modelo más sostenible. A través de esta normativa las empresas deben encontrar soluciones integrales para prevenir el impacto general que causan sobre el medio ambiente. La adaptación a la LPCIC conlleva nuevos requisitos: elaborar la evaluación ambiental integrada para conseguir la autorización ambiental integrada (AAI) o declarar sus contaminantes en el registro EPER. Estos retos ofrecen asimismo oportunidades para que las empresas mejoren su gestión ambiental, su imagen y su competitividad. La rápida y efectiva adaptación de las empresas a esta ley dependerá de la activa participación de todos los agentes, y es por ello que desde CC.OO. se asume la responsabilidad de informar y capacitar a la estructura para cumplir los objetivos. Desde ISTAS hemos asumido las tareas de ofrecer información sobre el alcance e impacto de la LPCIC, sensibilizar y elaborar herramientas de apoyo a la estructura sindical ante la importancia de esta ley para la planificación y sostenibilidad futura de las empresas y la coordinación de actividades y criterios a través de un grupo de trabajo con responsables y técnicos. Algunos de los resultados han sido la elaboración de materiales básicos para su uso por delegados/as y por responsables sindicales, un documento básico para informar y aportar argumentos a la estructura sindical y la consolidación de un grupo de trabajo en el sindicato para el seguimiento de la intervención sindical en LPCIC. La ejecución del proyecto ECOADAPT ha permitido materializar la sensibilización y formación de muchos trabajadores, llegando a 4.000 empresas con la distribución de materiales y de forma directa a cerca de 400 trabajadores/as con la impartición de cursos. Uno de los resultados más significativos del grupo de trabajo ha sido la elaboración de una propuesta para la negociación colectiva y, a partir de ella, la introducción en una cláusula adicional en el convenio estatal del textil.

✓ **Agroalimentación**

Se ha realizado un trabajo de seguimiento en las cuestiones agroalimentarias, particularmente relacionadas con la reforma de la PAC, cultivos transgénicos y agricultura ecológica. Se han

mantenido relaciones con diversas instituciones de relevancia como la Sociedad Española de Agricultura Ecológica o la COAG. Asimismo se ha participado en foros y apoyado campañas de carácter nacional y supranacional.

✓ **Gestión de residuos**

Se ha continuado el seguimiento de diversos temas relacionados con la gestión de residuos. Respecto a la coincineración de residuos en cementeras se ha realizado un seguimiento de los convenios de colaboración que existen (Convenio de Andalucía y del nuevo convenio de Castilla la Mancha) y revisión y actualización de la información sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) para el sector y las posibles alternativas a la coincineración de residuos. Por otro lado, se ha mantenido una actividad de asesoramiento al seguimiento que realizan algunas organizaciones de los Planes Autonómicos de Residuos, como por ejemplo en Catalunya, y de nuevas instalaciones de tratamiento (p.e. tratamiento de residuos con plasma). Se ha consolidado la línea de colaboración con la FSAP de Catalunya respecto a la problemática de las Estaciones de Depuración de Aguas Residuales (EDAR) mediante la participación en las terceras jornadas sobre los riesgos ambientales y laborales y se iniciado el trabajo con la FSAP del P. Valenciano.

✓ **Gestión Ambiental**

Durante el año 2003 se han producido tres hechos importantes: el comienzo de la revisión de la Norma mas extendida (ISO 14001), la extensión del concepto de “Responsabilidad Social Corporativa de las empresas” y la generalización de los procesos de integración de los sistemas de gestión de calidad, medioambiente y riesgos laborales. El seguimiento de la actualidad en este campo se ha realizado acudiendo a las actividades de la Fundación ENTORNO y en el trabajo cotidiano en el CTN-150 de AENOR. La mayor parte del trabajo en 2003 se ha volcado en la ejecución de los proyectos ECOINNOVATION, MEDAS y ECOADAPT. Además, se han realizado experiencias de apoyo directo a empresas con SGMA (CLECE-Ciudad Sanitaria de la Paz y RENFE).

✓ **Agua**

Además del seguimiento de la política general, en especial de la nueva reforma de la Ley de Aguas (adaptación y trasposición de la Directiva Marco) y de la financiación y desarrollo del Trasvase Ebro-Segura, se han realizado actividades de asesoramiento sobre seguridad de presas, dictámenes del CES en protección del medio marino y aguas subterráneas, trasposición de la Directiva Marco de Aguas, entre otros.

✓ **Litoral**

Uno de los ecosistemas españoles más amenazados por las actividades económicas que se desarrollan es el litoral. El crecimiento masificado y sin control de la actividad inmobiliaria, el desarrollo de actividades de ocio insostenibles, la explotación agrícola de características incompatibles con las limitaciones de los recursos del entorno local o la oferta ilimitada de la actividad turística está destruyendo muy rápidamente el litoral español. A pesar de ello, el gobierno siguió presentando nuevas políticas y leyes que sin duda contribuirán a la aceleración del proceso destructivo. Por todo ello, en el 2003, ISTAS preparó un informe sobre el estado del litoral español y las repercusiones que sobre la conservación de la franja costera podría tener la aprobación del Anteproyecto de Ley de Régimen Económico y Prestación de Servicios en los Puertos de Interés General. Por otro lado, a petición de CC.OO.-Murcia, se analizó y elaboró un documento sobre el Proyecto de Ordenación Territorial del Litoral de Murcia.

✓ **Desarrollo Sustentable**

Este año se ha dedicado especial dedicación al estudio de las cuestiones de sustentabilidad y desarrollo sostenible que se ha materializado en la elaboración de documentación, participación en múltiples foros de discusión y cursos y redacción de artículos y preparación de libros. También se han mantenido contactos con instituciones como, por ejemplo, un encuentro con técnicos del Cabildo de Lanzarote para tratar el futuro de su isla. Por otro lado, se ha mantenido la reflexión y participación en múltiples foros sobre otras materias de gran relevancia como son el principio de precaución, justicia ambiental o ética ecológica.

✓ **Certificación Forestal FSC**

El objetivo ha sido divulgar información sobre la gestión actual de masas forestales, la existencia de sistemas de certificación que garantizan una gestión más sostenible a lo largo de toda la cadena de custodia y, en concreto, las ventajas ambientales y sociales del sistema FSC (Forest Stewardship Council: Consejo de Administración Forestal) sobre otras certificaciones.

Proyectos

En el 2003 ISTAS ha participado en una serie de proyectos que han permitido profundizar en muchas de nuestras líneas prioritarias así como abordar nuevos retos a nivel estatal, europeo o internacional. En este sentido hemos desarrollado los siguientes proyectos: **ECOADAPT** (Fundación Biodiversidad) con el objetivo de la divulgación y formación sobre la LPCIC y la utilización de los SGMA como herramienta de adaptación a la normativa por parte de las empresas y como instrumento de participación sindical en la gestión ambiental de las empresas; **BASIC** (EC Asia IT&C) sobre la Concienciación sobre Sostenibilidad en PYMEs en China; **ECOINNOVATION** (EC DG empresas Innovation) programa de soporte de los aspectos medioambientales en una agrupación de proyectos del Programa europeo de innovación en empresas; **MEDAS** (EC Programa ADAPT) destinado a ofrecer alternativas a los trabajadores del Sector Pesquero que abandonen la actividad, focalizando la participación de ISTAS en la gestión medioambiental del sector de acuicultura

Para resultados y actividades de cada proyecto ver el anexo de actividades de medio ambiente.

GRUPO DE TRABAJO DE RIESGO QUÍMICO

Por fin en 2003 hemos podido hacer funcionar este nuevo equipo de trabajo estable, formado por personas de ISTAS procedentes de las áreas de salud laboral y medio ambiente. Este que era uno de nuestros principales objetivos de trabajo para 2003 podemos decir que ha sido alcanzado en buena medida. El grupo ha trabajado fundamentalmente sobre una estrategia general y de intervención

en la empresa integrando las visiones y las herramientas legales y sindicales de salud ambiental (medio ambiente) y laboral. Las aportaciones realizadas al documento de estrategia europea sobre riesgos químicos (REACH) y al Libro Blanco, han hecho que ISTAS se haya convertido en el principal referente de los sindicatos europeos (CES) en las negociaciones con las contrapartes gubernamentales y empresariales. Actualmente se encuentra muy avanzado la elaboración de un protocolo de intervención para los asesores y otro para delegados/de prevención con su guía sindical. En los primeros meses de 2004 está previsto terminarlos y construir a partir de ellos el curso sobre riesgo químico que teníamos previsto en nuestro plan de trabajo de 2003.

1.- Actividades realizadas

- Constitución y funcionamiento del Grupo de Riesgo Químico
- Diagnóstico de situación del riesgo químico en España
- Seguimiento de los proyectos legislativos de la Comisión Europea sobre riesgo químico (sistema REACH) y otros Convenios y Estrategias internacionales
- Topic center. Sustancias peligrosas AESL.
- Campaña de disruptores endocrinos
- Base de datos risctox
- Buenas Prácticas en riesgo químico en el sector limpieza de Zaragoza
- Seguimiento del proyecto CLEANTOOL
- Proyecto de intervención en riesgo químico en PYMES (Agencia de Bilbao)
- Proyecto de investigación sobre gestión del riesgo químico en PYMES (Proyecto D. Walters)
- Asistencia Técnica a la Secretaría Confederal de Salud Laboral
- Asesoramiento y apoyo a la red de asesoramiento (ASESORA) y a diversas organizaciones federales y territoriales del sindicato.
- Folleto “Conoce lo que usas” para la identificación del riesgo químico en el trabajo.

Constitución y funcionamiento del grupo de riesgo químico

Diferentes miembros del grupo han participado en alguna o algunas de las actividades arriba mencionadas. No obstante el trabajo del grupo se ha centrado en la discusión y desarrollo de una estrategia sindical en riesgo químico, así como de algunos de los instrumentos de la mencionada estrategia:

- Toma de posición sobre el proyecto legislativo, sistema REACH, de la política europea sobre riesgo químico (Libro blanco).
- Guía de intervención (para uso de los asesores/as)
- Guía de intervención (para uso de DPs)
- Propuestas sobre criterios de prioridad para la intervención sobre sustancias químicas y sobre una Lista Negra de sustancias químicas.
- Elaboración de listados de sustancias prioritarias para el medio ambiente y la salud laboral.

El grupo ha mantenido cuatro reuniones, incluida la última en la que se ha realizado el balance de actividades, desde su práctica constitución en el pasado mes de junio.

✓ Diagnóstico de situación del riesgo químico en España.

El proyecto incluye la elaboración de:

- un cuadro legislativo que integra las normativas de salud laboral y medio ambiente relativas a riesgo químico.
- una matriz de usos de sustancias químicas por sectores y actividades económicas.
- un diagnóstico de necesidades y actitudes de los trabajadores y técnicos de prevención frente al riesgo químico.
- una revisión de contenidos de la práctica de las evaluaciones de riesgo químico.
- un análisis de cláusulas de salud laboral de los Convenios Colectivos.
- Seguimiento de los proyectos legislativos de la Comisión Europea sobre riesgo químico (sistema REACH) y otros Convenios y Estrategias Internacionales.

Hemos hecho seguimiento de debates y políticas de especial relevancia como es la discusión y elaboración del nuevo marco normativo de sustancias químicas en la UE, REACH, la negociación del Convenio de Estocolmo para la eliminación de contaminantes orgánicos persistentes y la preparación de una Estrategia Internacional para la Gestión del Riesgo Químico (SAICM). A continuación se detallan las actividades realizadas en cada ámbito:

✓ **REACH.**

La CE ha sufrido fuertes presiones particularmente de mano de la industria química europea para reducir los requisitos de información, evaluación y autorización de sustancias en su propuesta de normativa. Al comienzo de este debate la dimensión laboral y concretamente de salud laboral apenas estaban contemplados en REACH, pero tras mucho trabajo se ha logrado llamar la atención sobre la importancia de integrar suficientemente los aspectos laborales. Sin embargo, la protección de los trabajadores, consumidores y del medio ambiente aún no están garantizados con la última propuesta de REACH. Es por ello, que desde ISTAS y CC.OO. junto a otros sindicatos europeos y la CES estamos impulsando activamente la introducción de mejoras a REACH para construir un buen marco. Durante el año 2003 éramos prácticamente la única voz sindical a nivel estatal y europeo a favor de un marco normativo ambicioso, y por eso mucha de la actividad se ha centrado en fomentar la discusión y crear opinión en el mundo sindical.

✓ **COP**

El Convenio de Estocolmo representa un hito en la prohibición de las sustancias más indeseables del planeta, algunas de las cuales aún se utilizan o producen en el estado español: PCB, dioxinas y furanos. La participación de ISTAS en representación de CC.OO. y la CIOSL en el proceso de negociación del Convenio, de su entrada en vigor y aplicación a nivel estatal ha permitido introducir la dimensión laboral en el texto del Convenio y nos ha identificado a CC.OO. como interlocutores reconocidos en la materia ante el Gobierno y expertos (científicos, ecologistas...) españoles y en el ámbito internacional. La campaña de firmas por el Manifiesto de científicos por la eliminación de tóxicos impulsada por ISTAS-CC.OO. ha permitido la coalición de científicos y otros agentes

sociales en torno al tema de tóxicos. Dicho Manifiesto desembocó en la creación de la organización Científicos por el Medio Ambiente (CiMA).

Enfoque estratégico Internacional para la Gestión del riesgo químico:

Las NN.UU. busca homogenizar, integrar y unificar los esfuerzos regionales e internacionales sobre políticas y estrategias sobre riesgo químico impulsadas desde diferentes ámbitos (IFCS, OCDE, Convenios UNEP, OIT, OMS, FAO...) para crear un único marco a medio y largo plazo. ISTAS participó en representación de la CIOSL en la Reunión preparatoria de un Enfoque Estratégico Internacional de Gestión del Riesgo Químico (SAICM) impulsada por Naciones Unidas. Se logró obtener un texto aceptable como punto de partida para la discusión futura y se incorporaron numerosas reivindicaciones sindicales de salud laboral, transición justa, derechos de información de trabajadores.

✓ Topic center. Sustancias peligrosas AESL.

Hemos colaborado con la Agencia Europea en el mantenimiento de enlaces, actualización de la información y propuesta de nuevos enlaces para la página de la Agencia.

✓ Campaña sobre disruptores endocrinos

La campaña tenía como objetivo sensibilizar, crear un marco social y político favorable a la prevención y capacitar al sindicato para intervenir en este nuevo riesgo, particularmente para la identificación y eliminación en los lugares de trabajo. Esta línea de actuación ha permitido, además, introducir o reactivar el debate del riesgo químico en muchas empresas y sectores a través de la acción sindical en prevención de riesgos ambientales y laborales, como por ejemplo, en empresas de limpieza en Zaragoza, empresas del metal en Madrid, o empresas poseedoras de PCB como es el caso de RENFE. En el marco de un proyecto con AMAT se han elaborado tres guías de intervención en riesgo químico centradas en un grupo concreto de sustancias, los disruptores

endocrinos. Las guías estaban dirigidas al sector de limpieza de locales y edificios, al sector de limpieza y desengrase con disolventes orgánicos y a los sectores con uso de PCBs. Además, se han elaborado varios informes técnicos sobre PCB y se ha asesorado a diferentes territorios sobre cuestiones relacionadas con disruptores endocrinos.

Algunos resultados más destacables son:

- Se han distribuido materiales de sensibilización a decenas de miles de trabajadores y trabajadoras.
- 850 trabajadores y trabajadoras han participado en jornadas y cursos sobre el tema.
- Se ha incluido una cláusula de eliminación de DE en el convenio estatal de textil.
- El INSHT identifica las sustancias que producen alteración endocrina en la nueva lista de Valores Límites de Exposición Profesional 2004.
- Se ha iniciado un proceso de colaboración con FCC para garantizar una eliminación segura de los PCB.
- Cabe destacar, por su interés para ISTAS, la concesión del galardón por Buenas Prácticas concedido por la Agencia Europea al trabajo sobre riesgo químico en el sector limpieza de Zaragoza.

✓ **Base de datos risctox**

Se ha rediseñado la base de datos RISCTOX para permitir la integración de los datos sobre ecotoxicidad en las fichas de las sustancias y se han elaborado de esta forma, unas 30 fichas a modo de experiencia piloto.

✓ **Seguimiento del proyecto CLEANTOOL**

Asistencia a las reuniones del socio español (Universidad de Valencia. Departamento de Economía) del proyecto europeo CLEANTOOL, base de datos de experiencias en buenas prácticas en limpieza de superficies.

✓ **Seguimiento del proyecto ENVIREDOX**

Asistencia a las reuniones del socio español (AIMME) del proyecto europeo ENVIREDOX, sobre la revisión y puesta a punto de una

técnica de oxidación-reducción para efluentes de la industria metalmeccánica (y otros efluentes con presencia de contaminantes químicos).

✓ **Proyecto de intervención en riesgo químico en PYMES (Agencia de Bilbao)**

Se trata de un proyecto financiado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el que participamos como coordinadores y tenemos como socios al instituto francés EMERGENCES y al italiano INCA.

El proyecto comenzó formalmente en el mes de octubre 2003. En diciembre mantuvimos la primera reunión de trabajo en la que se presentó el proyecto y una propuesta de Guía de intervención. Las siguientes fases del proyecto consisten en la discusión de la guía, su validación en las empresas y su elaboración definitiva y difusión.

✓ **Proyecto de investigación sobre gestión del riesgo químico en PYMES (Proyecto D. Walters)**

Se trata de un proyecto presentado por D. Walters a CEFIC la federación europea de la industria química. El proyecto se basa en una revisión bibliográfica sobre el estado de la gestión del riesgo químico en las PYMES.

Participamos como socios del proyecto que está a la espera de aceptación.

2.- Balance de actividad

Se ha participado en una gran variedad de actividades y proyectos, todos ellos útiles para la intervención sindical en riesgo químico, pero todavía no encuadrados, ordenados y al servicio de una estrategia sindical definida.

Se han dados pasos para la definición de la estrategia sindical, pero la necesaria participación de los miembros del grupo de riesgo químico en estas actividades ya programadas y en otras externas al

grupo no han permitido una mayor avance. Los avances se han concretado en lo siguiente:

- Una primera discusión sobre objetivos y actividades de la mencionada estrategia.
- Una toma de posición sobre el proyecto legislativo, sistema REACH, de la política europea sobre riesgo químico (Libro blanco).
- Una Guía de intervención (para uso de los asesores/as)
- Una Guía de intervención (para uso de DPs) ambas en avanzado estado de realización.
- Propuestas sobre criterios de prioridad para la intervención sobre sustancia químicas y sobre una Lista Negra de sustancias químicas.
- Una lista de sustancias prioritarias para el medio ambiente, para la salud laboral y el medio ambiente y para actuar sobre RQ en la empresa.

El funcionamiento del grupo, aún contando con avances en la mejora de la comunicación entre sus miembros, no ha permitido en este período una puesta en común de las actividades y proyectos en los que los diferentes miembros hemos participado. Se entiende que el futuro habrá que corregir esta deficiencia.

Se considera necesario y urgente centrar más los esfuerzos del grupo en la definición de la estrategia sindical y en el desarrollo de los instrumentos o actividades más prioritarias.

ANEXOS

ÁREA DE SALUD LABORAL

A-1

SERVICIO DE ASESORAMIENTO. BALANCE 2003

1. Introducción

El servicio de asesoramiento lleva 3 años de funcionamiento, periodo suficiente para extraer conclusiones sobre el mismo y analizar las características de las actividades que desarrolla, los productos que elabora, su utilidad y sus perspectivas de futuro.

Elaboraremos el informe ciñéndonos a la valoración posible de la consecución de los objetivos que nos habíamos planteado cuando se instauró para cada una de las herramientas desarrolladas.

2. Red de Asesores.

Uno de los objetivos del servicio es coordinar las actividades de asesoramiento en el ámbito de la confederación, aportando a los asesores de las organizaciones territoriales y federales las herramientas que pudiera necesitar en relación con el correspondiente asesoramiento directo a DDPP y trabajadores en general.

Esta labor de coordinación se plantea en torno a actividades de asesoramiento directo, formación, elaboración de materiales y puesta a disposición de contenidos técnicos y sindicales en la red.

2.1. Asesores y Responsables en Red. Relación con el Servicio.

Hemos terminado en noviembre la revisión de nuestras bases de datos de todos los asesores, pues necesitábamos actualizar los datos referentes a los mismos, sus direcciones y teléfonos.

A fecha 30 de noviembre tenemos contabilizados 92 asesores en nuestra red, que se distribuyen de la siguiente manera:

CC.AA.	asesores
Andalucía	9
Aragón	5
Asturias	5
Canarias	4
Cantabria	4
Castilla-La Mancha	6
Castilla-León	10
Catalunya	7
Ceuta	1
Euskadi	4*
Extremadura	3
Galicia	4
Illes	5
Madrid	5**
Melilla	1
Murcia	2
Navarra	7
P. Valenciá	9
Rioja	1
Total	92

* En Euskadi los asesores pertenecen o bien a una federación o bien asesoran en tareas o lugares muy específicos.

** En Madrid se deben sumar 19 asesores de su “Plan director” cuyos 6.000 casos se acaban de añadir al sistema de registro.

Se observa que en todos los territorios hay asesores, aunque en algunos con dedicación compartida con otras tareas.

En las 17 CCAA existen Responsables/Secretarios de Salud Laboral. En Melilla no, y la responsabilidad la asume la propia asesora.

Respecto a las Federaciones, durante 2003 se han realizado labores de integración en la red de un total de 50 técnicos de Comfía. Esta situación, sin embargo, es única ya que la mayoría de las Federaciones no cuentan con Asesores con dedicación específica a la asistencia técnica/ sindical en salud laboral. Algunas que sí las tienen (Trasporte, Alimentación) raramente se relacionan con el servicio.

Las relaciones de estos colectivos con el servicio son en general buenas, en el sentido de cordialidad, y con diferencias en cuanto a frecuencia de los contactos y contenidos de los mismos.

La extensión de la presencia de asesores en todos los territorios constituye una fortaleza (potencia de extensión de las labores de coordinación, de los productos y las acciones de intervención) y a la vez una oportunidad, pues el conjunto de asesores, formados, dirigidos e instruidos adecuadamente, puede constituir un punto de apoyo fundamental para la extensión y consecución de los objetivos confederales de intervención, especialmente importante si se configuran los objetivos de asesoramiento /formación previstos.

Las diferentes estrategias territoriales respecto al papel que deben desarrollar los asesores constituyen un obstáculo, pues limitan el alcance colectivo de las acciones que se proponen y desarrollan. También son obstáculos los conflictos existentes entre determinadas federaciones y territorios pues limitan la posibilidad de actuación coordinada.

La ausencia de una estabilidad temporal en las personas que componen este colectivo además de ser un obstáculo constituye una debilidad del sistema. Otra debilidad está constituida por la ausencia notoria de miembros procedentes de las federaciones estatales.

2.2. Asesoramiento directo

A uno de diciembre llevamos un total de 481 consultas directas del servicio, (131 durante el año 2003), requiriendo información u orientación sobre diversos temas. Las consultas son cada vez menos frecuentes y los contenidos (en términos de complejidad)

evolucionan en paralelo al desarrollo profesional de los propios asesores y a la disposición de documentación apropiada en la www (nuestra y ajena).

Algunas nos notifican sucesos interesantes y nos cursan peticiones para participación en eventos (por ejemplo Iistas21). Estas peticiones son difíciles de responder debido a la escasez de recursos con los que contamos. Orientamos la petición hacia el asesoramiento sobre los contenidos de la ponencia y el ofrecimiento de materiales específicos de apoyo.

Determinadas consultas solicitan publicaciones elaboradas por Iistas u otras entidades. Otras consultas las remitimos a expertos de Iistas (Alfonso, Clara, Pepe, Valeria) pues o bien son difíciles para nosotros o bien no disponemos de tiempo suficiente para la búsqueda de información necesaria.

Una fortaleza en este apartado se deriva de la buena acogida general de nuestras respuestas, y la imagen de eficacia y confianza que parece que se trasmite. En ocasiones las respuestas han tardado en emitirse por sobrecarga de trabajo de alguno de nuestros expertos o del propio servicio, lo que puede restar fortaleza en la valoración global del servicio.

En otras ocasiones la propia consulta expresa una orientación demasiado utilitaria de los DDPP hacia los asesores, desviando la acción sindical hacia vericuetos excesivamente técnicos sobre lo que hemos considerado necesario intervenir, a veces, sin excesiva comprensión por los asesores. Este aspecto puede constituir un obstáculo, pues establece ciertas necesidades técnicas de difícil consecución, y puede introducir un elemento de incomprensión con los asesores que lo plantean

No sabemos con qué frecuencia y en qué orden de prioridad se visita nuestra web, ni el grado de satisfacción de los asesores con los contenidos de la misma, así como la medida en la que satisface sus necesidades. Este aspecto se debe considerar como un obstáculo a la posibilidad de conocer las necesidades documentales de los asesores, y por tanto la viabilidad de plantear mejoras de la misma.

Las consultas que se han desarrollado con seguimiento en el tiempo o mediante visitas conjuntas afianzan la confianza mutua y permiten el intercambio de experiencias, lo que constituye una oportunidad que debemos explotar en el futuro.

2.3. Sistema de Información Sindical en Salud Laboral (Ficha) y red en WEB

La ficha de asesoramiento se ha afianzado como elemento de gestión interna de muchas asesorías. Se han realizado esfuerzos continuos para mejorar los posibles deficiencias, que por otra parte son cada vez menores. No se han recibido prácticamente propuestas de mejora, y las que se reciben corresponden a aspectos menores que ya se han subsanado, tales como la inclusión de algún epígrafe (canteras en sector de construcción por ejemplo, o Inss en mutuas).

Se ha creado un acceso específico al sistema de Red ofrecido a **Formadores**, teniendo en cuenta las nuevas posibilidades y proyectos para el 2004 y la importancia de la interacción asesoramiento-formación.

También se ha realizado la inclusión de Asesores de **medio ambiente** en la red, bien compartiendo actividades de salud laboral, bien llevando actividades de medio ambiente en exclusiva

Se han actualizado las **comarcas /organizaciones territoriales** de Cataluña y Madrid.

Se han realizado las importaciones de Casos de Cataluña (feb 03, la última), de Valencia (agosto 03 y diciembre 03) y Madrid (dic 03), que han dado, sobre todo esta última mucho trabajo y no se ha podido hacer a entera satisfacción.

Mutuas (datos de Jesús García):

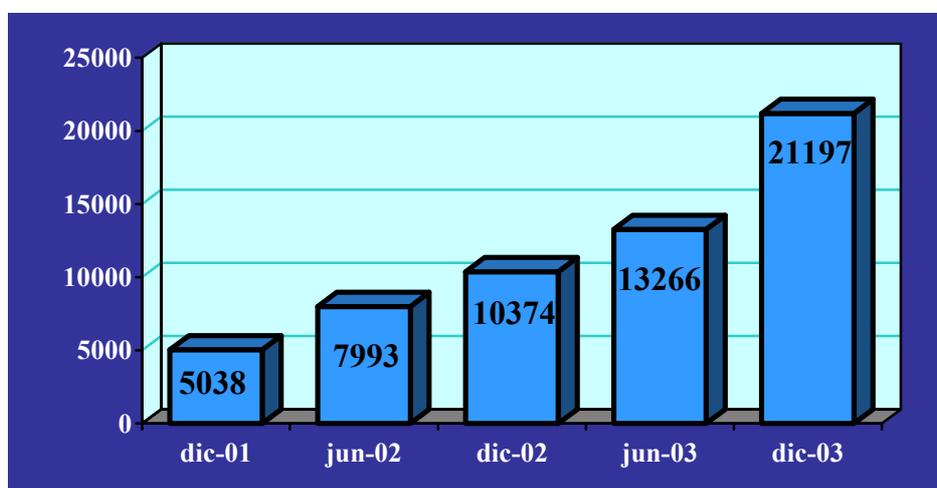
Se ha modificado algunos aspectos (pocos) de la ficha con el objetivo de incorporar algunas necesidades (no todas) planteadas por Jesús García. Ha expresado su potencial utilidad

tanto territorial como estatal para la organización de la actividad de control y seguimiento de las mutuas a través de las comisiones de control y de otras actividades de participación institucional.

Se han realizado varias explotaciones de la misma con estos fines, y el responsable informático de la ficha (Xavi-XiP) ha preparado una nueva explotación que por ahora no está disponible, pero en la que hemos depositado muchas esperanzas.

Además hemos introducido algunas mejoras que afectan a **utilidades de explotación** individual, territorial y estatal, como es la utilidad de listados a partir del registro de palabras clave y a partir de palabras contenidas en el texto de la consulta y en la evaluación de los casos.

El sistema de información ha recopilado un total de 21.197 casos en estos 2 años y medio de existencia de la ficha, experimentando un incremento continuo que se observa a continuación (datos a 12 de diciembre de 2003).



En resumen, la red se ha configurado como un sistema que ofrece garantías de seguridad y estabilidad, en la que se confía abiertamente para ser utilizada lo que determina en gran medida su fortaleza y establece muchas oportunidades para su desarrollo cualitativo

En términos generales, como herramienta de gestión es útil y se utiliza sin problemas para estos fines.

En contrapartida, su utilización (y la del sistema) con otros fines (organizativos, sindicales, analíticos sobre necesidades etc.) es mucho menor. Esto determina por ejemplo el escaso cumplimiento en la ficha de los epígrafes de evaluación, que tienen que ver con la consecución de objetivos sindicales, que se diseñaron a tal fin. Es evidente que estos aspectos constituyen una debilidad, y que la falta de tiempo expresada por los asesores para “volcar” los datos al sistema determina un obstáculo importante para el desarrollo de los contenidos y la explotación del sistema en términos cualitativos.

Estas consideraciones dependen en gran manera de la utilidad que los responsables territoriales observen y desarrollen, pues puede determinar un cambio de actitud frente a la ficha, y que se vea cada vez más como una herramienta que ayuda a la organización de tareas y acción sindical. Con ejemplos de este tipo de explotaciones (sobre Mutuas, Formación de los DP, etc.) que exponemos a los responsable cada vez que tenemos la oportunidad intentamos fomentar la utilización diferente de la ficha, pues consideramos que es una debilidad de la misma.

También debe tenerse en cuenta que muchos de los casos (los más de 6.500 del plan director de Madrid, y muchos de los procedentes del P. Valencia) aportan muy poca información, ya que proceden de planes de visitas a empresas y no expresan contenidos útiles para explotación.

Se ha intentado desarrollar una herramienta de intercambio de experiencias que dada las características de utilización de la ficha encuentra dificultades. La implantación del modelo que diseñamos se puede encontrar con dificultades de uso, y se encuentran reticencias sobre cesión de contenidos que hemos valorado como necesario revisar. Con todo, el empeño en conseguir esta comunicación entre asesores (y organizaciones) sobre casos y experiencias seguirá entre nuestros objetivos y estamos meditando sobre otras posibilidades que se presentarán en breve.

Únicamente hay que tener en cuenta que el sistema debe ser lo menos activo posible en cuanto a necesidad de actividad añadida por parte de los asesores, pero lo suficientemente amplia en cuanto a contenidos para que permita un conocimiento de las experiencias seleccionada suficiente para la comprensión de sus características.

Formación

✓ **Investigación de Accidentes de Trabajo**

En total unas 85 personas han acudido al seminario de todos los territorios y algunas federaciones; especial atención ha merecido el colectivo del Plan Director de Madrid, que representan un gran número del total. Durante 2.003 se ha finalizado el proceso con las dos últimas actividades.

Se ofreció así mismo el curso de Verano de Cantabria con estos fines a los asesores con el tema de **Psicosociales**, (acudieron en total 11 asesores de 8 territorios distintos)

✓ **Seminario sobre intervención Sindical en Salud Laboral** (Rafa Torrente, Rebeca, Rafa Gadea)

Esta actividad formativa se ofreció a todos los asesores en una modalidad semi presencial, cuya parte presencial terminó en la reunión anual de asesores, integrándose en los contenidos de las actividades diseñadas.

Se tuvo en cuenta en el diseño las dificultades determinados por el tiempo disponible para viajar y la diferente experiencia de los asesores en intervención y acción sindical.

Los objetivos de la acción residían básicamente en la adquisición de habilidades y herramientas para asesorar desde los presupuestos sindicales de nuestra organización y la sistematización de criterios de actuación frente a la gestión de la prevención.

Para la realización de esta actividad se configuró en la página asesora una utilidad específica y se desarrolló con problemas de

participación en el inicio, que se solventaron en parte. La primera fase de la actividad fue seguida por más de treinta asesores, mientras que la segunda (más compleja y elaborada) fue seguida por un número mucho menor. La realización de las actividades estaban orientadas a la práctica real de la actividad de los asesores y requería de una dedicación notable, pero creo que muy interesante, en la que las tareas habituales de los asesores se constituyen como el campo de entrenamiento y formación.

Falta realizar la evaluación de la actividad, que deberá estimar las causas de la baja participación así como la idoneidad de la estrategia diseñada.

En todo caso, la asistencia a esta reunión no ha sido masiva y los motivos aducidos de sobre carga de trabajo en esta época del año (segunda quincena de diciembre) puede ser una de las causas.

✓ **Mutuas para asesores**

Diseñado por Jesús García, se han ofrecido actividades específicas para Asesores en relación con los problemas relacionados con la gestión de contingencias en Mutuas; Como elemento resultante de estas acciones se elaboró y distribuyó un manual de actuación “cuestiones prácticas de asesoramiento en mutuas para técnicos y responsables”.

Se impartieron 4 cursos (Santander, Valladolid, Madrid y Valencia) a los que asistieron más de 120 personas, la mayoría de ellos técnicos con labores de asesoramiento.

3. Participación en proyectos

La participación de Pedro y Jesús en el proyecto de **Buenas Prácticas en Convenios Colectivos** ha constituido por una parte un afianzamiento de la colaboración entre el departamento y otras personas de Istas y por otra una mayor variedad en las competencias desarrolladas. Lo mismo ocurre con el proyecto desarrollado en **Calviá** sobre determinados sectores de la Hostelería.

Por ambos motivos consideramos que se ha incrementado el conocimiento y habilidades de los componentes del servicio, lo cual constituye una fortaleza más.

4. Varios

La buena colaboración entre los miembros de Istas en relación con el departamento constituye una importante fortaleza, que sin embargo se limita por el exceso de carga de trabajo que expresan la mayoría de ellos/as. Lo mismo ocurre a la inversa, la falta de tiempo impide ofrecer colaboración en otros proyectos e incluso informar adecuadamente de nuestras actividades o conclusiones que pueden ser útiles para ellos.

A-2

BALANCE AREA FORMACIÓN AÑO 2003

Informe cuantitativo de cursos

CURSOS IMPARTIDOS U ORGANIZADOS									
	Año 2003			Año 2002			Año 2001		
Denominación	Edic.	Alum.	Total	Edic.	Alum.	Total	Edic.	Alum.	Total
Básico área pública	1	711	711	1	517	517	1	756	756
Intermedio área pública	2	428	856	1	771	771	1	550	550
Superior área pública	1	200	200	1	207	207	1	144	144
Superior Fomento	1	1	19						
Accidentes de trabajo				2	18	36			
FF Andalucía				1	19	19			
FF Fiteqa	1	15	15						
Intermedio Baleares				1	20	20			
Intermedio Fomento	1	33	33	1	20	20			
Intermedio Fiteqa				1	20	20			
Intermedio Galicia	1	33	33	1	25	25			
Intermedio Agroali				1	30	30			
Percep vídrio				8					
Delegados de RTVE				2	17	34			
Asesoramiento Aragón 02							1	60	60
Asesoramiento Aragón 03				1	60	60			
Intermedio Muface							1	15	15
Intermedio Navarra	2	30	60						
Intermedio RTVE	1	30	30						
Intermedio Asturias	1	30	30	1	30	30			
Curso sindical asesores	1	¿?	¿?						
Técnicas de negociación	1	1	60						

A-3

BALANCE DE ACTIVIDADES DEL CENTRO DE REFERENCIA EN ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SALUD.

Objetivo estratégico 1: Producir instrumentos de análisis del ambiente psicosocial de trabajo

Desarrollar instrumentos de identificación y medida de factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial, utilizables para la evaluación de riesgos (a nivel de empresa), planificación de la prevención (a nivel territorial) e investigación. La disponibilidad de tales instrumentos facilitará la visualización de la problemática psicosocial y la posterior acción de las diferentes estructuras del sindicato.

Objetivos para el 2003:

1. Producción versión media ISTAS-20
2. Producción ISTAS-9 (versión corta de ISTAS-20)
3. Producción manual técnico versión media ISTAS-20
4. Producción manual versión ISTAS-9
5. Análisis encuesta de Navarra
6. Soft de análisis ISTAS-20
7. Validación CBI en empresas (ICO? El Pilar?)
8. Producción manual CBI
9. Diseño proyecto de obtención valores referencia ISTAS-20 españoles

Actividades realizadas en el 2003

1. Producción versión media ISTAS20 (en adelante, ISTAS21). Se cerró la versión final, denominada ISTAS21.
2. Producción ISTAS-9 (versión corta de ISTAS-20). Se cerró la versión final. Disponible en papel, y desde la web de ISTAS.
3. Producción manual técnico versión media ISTAS-20. Cerrada versión final. Disponible desde la web y en papel + CD.
4. Producción manual versión ISTAS-9. Finalmente renunciamos a un documento a parte e integramos el manual en la mismo cuestionario.
5. Análisis encuesta de Navarra. Finalizado, aunque quedan algunos aspectos de interés pendientes (algunas interacciones). Pendiente de edición y presentación pública (depende de CCOO de Navarra y del Gobierno de esta CA).
6. Soft de análisis ISTAS21. Disponible desde el web ISTAS.
7. Validación CBI en empresas (ICO? El Pilar?). Se incluyó el CBI (Copenhagen Burn out Inventory) en el cuestionario del ICO (Institut Català d'Oncologia). No obstante, se trata de una experiencia "dura" en la que no hemos avanzado lo deseado.
8. Producción manual CBI. Pendiente hasta que no tengamos el análisis del ICO y podamos validar el CBI.
9. Diseño proyecto de obtención valores referencia ISTAS21 españoles. Se redactó el proyecto y se remitió al Fondo de Investigación Sanitaria (FIS), incluido en el Plan Nacional de I+D+I. La resolución ha sido favorable, habiendo obtenido 194.925,0 Euros (100% de la cantidad solicitada) a tres años.

Cumplimiento de objetivos	
Objetivo	Cumplimiento
1. Producción versión media ISTAS-20	Alcanzado plenamente
2. Producción ISTAS-9 (versión corta de ISTAS-20)	Alcanzado plenamente
3. Producción manual técnico versión media ISTAS-20	Alcanzado plenamente
4. Producción manual versión ISTAS-9	Alcanzado plenamente
5. Análisis encuesta de Navarra	Alcanzado. Mejorable.
6. Soft de análisis ISTAS-20	Alcanzado plenamente
7. Validación CBI en empresas (ICO? El Pilar?)	Alcanzado parcialmente (trabajo de campo), pendiente análisis
8. Producción manual CBI	Pendiente
9. Diseño proyecto de obtención valores referencia ISTAS-20 españoles	Alcanzado, grado superior al esperado

Objetivo estratégico 2:
Apoyar la acción de los delegados y delegadas de prevención de CCOO.

Dotar a los delegados y delegadas de prevención de CCOO de los instrumentos de intervención y de la formación adecuada para su uso, y asesorar la intervención de los delegados y delegadas de prevención de CCOO en empresas.

Objetivos para el 2003:

1. Experiencias de evaluación psicosocial en empresas
2. Guía para DDPP
3. Guía para Inspección de Trabajo
4. Experiencias de evaluación psicosocial en PYMES (ISTAS-9)
5. Diseño formación en psicología para ASESORA
6. Diseño formación en psicología para estructura sindical
7. Diseño formación en psicología para DD.PP.
8. Producción protocolo técnico sindical sobre el acoso moral
9. Participación en tareas de asesoramiento

Actividades realizadas en el 2003

1. Presentaciones sindicales ISTAS-20
2. Experiencias de evaluación psicosocial en empresas
3. Guía sindical de organización del trabajo, factores psicosociales y salud
4. Experiencias de evaluación psicosocial en PYMES
5. Diseño estrategia de formación en psicología para ASESORA.

6. Diseño estrategia de formación en psicología para estructura sindical
7. Diseño estrategia de formación en psicología para DD.PP.
8. Producción protocolo técnico sindical sobre el acoso moral
9. Participación en tareas de asesoramiento
10. Curso de formación para responsables sindicales (Santander)

✓ **Presentaciones sindicales ISTAS-20 (ver actividades de sensibilización).**

Se han realizado numerosas presentaciones incluyendo secciones sindicales, empresas, CSS, federaciones, patronato ISTAS, territorios.

✓ **Experiencias de evaluación psicosocial en empresas.**

Se ha avanzado en diversas empresas, en algunas mucho (Codorníu), en otras con importantes consecuencias (Lufthansa), en otras se ha abandonado (Zurich, desacuerdo con Comfia, Teknon, desacuerdo con empresa), en otras se ha pactado con servicios de prevención (Hospital de Cabueñes, Winterthur). Ver tabla.

✓ **Guía sindical de organización del trabajo, factores psicosociales y salud.**

Tenemos la primera versión de trabajo, elaborada conjuntamente con Higia, que se está probando en Catalunya.

✓ **Experiencias de evaluación psicosocial en PYMES.**

Sólo tenemos la de TMB, que está paralizada (la empresa no se deja y la situación sindical es débil), y algunas más en conversaciones, pero no concretadas. Habrá que desarrollar el acuerdo con Fraternidad Muprespa en este tema.

✓ **Diseño estrategia de formación en psicología para ASESORA.**

Programada el primer taller de formación para primavera en Barcelona, semi-presencial.

- ✓ **Diseño estrategia de formación en psicología para estructura sindical.**

Se ha avanzado, pero el grueso está pendiente. Necesitamos más apoyo en este asunto.

- ✓ **Diseño estrategia de formación en psicología para DD.PP. Idem punto anterior. Deberá concretarse con el plan de formación, pero seguro que necesitamos más recursos (personal) para esta tarea.**
- ✓ **Producción protocolo técnico sindical sobre el acoso moral. Realizado.**
- ✓ **Participación en tareas de asesoramiento. Actividad intensa y habitual. Al paso que va nos desborda.**
- ✓ **Curso de formación para responsables sindicales (Santander). Realizado, con un buen nivel de asistencia, pero faltaron muchos responsables.**

Cumplimiento de objetivos	
Objetivo	Cumplimiento
Experiencias de evaluación psicosocial en empresas	Alcanzado, grado superior al esperado
Guía para DDPP	Alcanzado (documento de trabajo)
Guía para Inspección de Trabajo	Pendiente
Experiencias de evaluación psicosocial en PYMES	Pendiente
Diseño formación en psicología para ASESORA	Alcanzado parcialmente
Diseño formación en psicología para estructura sindical	Pendiente
Diseño formación en psicología para DD.PP.	Pendiente
Participación en tareas de asesoramiento	Alcanzado, grado superior al esperado
Producción protocolo técnico sindical sobre el acoso moral	Alcanzado

**Objetivo estratégico 3:
Establecer alianzas con agentes clave**

Posicionar a ISTAS como una institución científico-técnica rigurosa y de prestigio en el área de psicología y organización del trabajo, de manera que no puedan cuestionarse nuestros planteamientos participativos y progresistas fuera del debate ideológico. Interesa, por lo tanto, promover alianzas con universidades, centros de investigación, institutos de salud laboral y proveedores de servicios de salud laboral.

Objetivos para el 2003:

1. Mantener, afianzar y ampliar las alianzas.

Actividades realizadas en el 2003

1. Hemos trabajado de manera estable y regular con las siguientes instituciones:

- Instituto Danés de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Universidad Pompeu Fabra.
- Universidad Autónoma de Barcelona.
- Mutua Fraternidad
- Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo, Generalitat de Catalunya.

2. Hemos remitido, con éxito, un proyecto al Fondo de Investigación Sanitaria (Plan Nacional de I+D+I) conjuntamente con la Universitat Pompeu Fabra, y en el que también incluimos la Univ. De València y la M Fraternidad Muprespa.

3. La mesa de diálogo social catalana ha acordado, a propuesta del gobierno catalán, incluir ISTAS21 como la metodología de evaluación psicosocial que recomienda la Generalitat de Catalunya.

4. Fraternidad Muprespa y Unión de Mutuas ya apostaron por istas21. Otros servicios de prevención de mutuas están al caer: Montañesa e Ibermutuamur.
5. Hemos obtenido el Premio (*ex aequo*) al mejor trabajo científico en salud laboral por la adaptación y validación del istas21 de la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball.
6. Istras21 se enseña en los programas docentes del graduado superior en PRL (Universidades Pompeu Fabra, Politécnica de Catalunya, y de Barcelona) y en el máster en PRL del Institut Català de Tecnologia.
7. Tenemos una experiencia de evaluación de riesgos en marcha en colaboración con la facultad de psicología de la Universidad de Oviedo (Hospital de Cabueñes, Asturias).
8. Colaboramos en otras experiencias con los servicios de prevención ajenos más prestigiosos: Enken (en RTVE, proyecto "en proceso). SGS Tecnos (en Winthertur) y Novotec (en Milsa, en proceso).

Cumplimiento de objetivos

Se han alcanzado razonablemente los objetivos propuestos, aunque hay que valorar que en lo que respecta la legitimidad científica ésta se consolida a largo plazo, a través a alianzas duraderas y productos visibles (publicaciones en revistas científicas internacionales), en lo que todavía nos queda mucho camino por recorrer.

**Objetivo estratégico 4:
Sensibilizar**

Promover la visualización del impacto sobre la salud y la calidad de vida de los factores psicosociales y de las oportunidades y las ventajas que para la prevención y la productividad de las empresas supone la democratización de la organización del trabajo.

Actividades realizadas en el 2003

1. 9 Enero. Jornadas de prevención de riesgos laborales en Badalona (Ajuntament de Badalona, BCIN). Ponencia de prevención psicosocial.
2. 15 Enero: En el contexto del curso: “PREVENCIÓ, SALUT I CONDICIONS DE TREBALL” organizado por la Unió Comarcal del Vallès Occidental de la CONC, impartimos el módulo: ASSETJAMENT MORAL: UNA DIMENSIÓ DEL RISC PSICOSOCIAL.
3. 5 de Febrero. Ponencia en las Jornadas de Subcontratación de la CONC.
4. 6 y 7 de Febrero. Presidencia de una mesa y ponencia en el Congrés Català de Salut Mental.
5. 14 Febreo. Ponencia en el Congreso Europeo de Prevención de Riesgos Psicosociales, Mobbing y Organización del Trabajo en el Siglo XXI. Madrid.
6. 28 Febrero: “Jornada de riscos psicosocials a Bombers de Barcelona” (coordina JM Cuenca, Salut Laboral FSAP-CONC).
7. 6 Marzo. Sesión científica en la Universidad Pompeu Fabra.

8. 7 Marzo: “Assetjament moral una dimensió del risc psicosocial” Taller dirigido a alumnos de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo de la UPF. (coordina Prof. Joan Benach).
9. 28 Marzo: “ Assetjament moral una dimensió del risc psicosocial” Taller dirigido a los abogados del Gabinete Jurídico de la CONC. (coordina CERES-HIGIA/CONC).
10. 7 de Abril. Presentación del ISTAS21 a la dirección del INSHT, Madrid.
11. 7 de Abril. Presentación del ISTAS21 a la dirección confederal de UGT, Madrid.
12. 10-11 Abril: En el contexto de las Jornadas “La tutela de la salud y los nuevos riesgos del trabajo” organizado por el Master en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza y la Escuela de Estudios Sociales, participamos en la mesa redonda “El acoso psicológico y la salud laboral” (coordina Carlos Ezcurra- Fiteqa-CCOO).
13. 23 Abril: “Organización del trabajo y salud. Factores de riesgo psicosocial.” Charla dirigida a alumnos de la licenciatura de Derecho del Trabajo de ESADE (coordina Prof. Esther Sánchez).
14. 24 Abril. Jornada de formación para técnicos de la Unión de Mutuas, Castelló de la Plana.
15. 25 Abril. Conferencia en la presentación del libro de salud laboral entre los docentes de la Associació de Mestres Rosa Sensat.
16. 5 Mayo. Conferencia "organización de trabajo, factores psicosociales, estrés y salud" en la Facultad de Psicología de la Universidad de Oviedo.
17. 7 Mayo. Presentación del ISTAS21 al Comité de Seguridad y Salud de la Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.

18. 15 Mayo. Jornada de formación en prevención de riesgos psicosociales para el Institut Balear de Salut Laboral, Palma de Mallorca.
19. 26 Mayo. Jornada de prevención psicosocial para responsables de salud laboral, asesores (Higia) de la CONC.
20. 5 de Junio. Asamblea de DD.PP. de CC.OO., Madrid.
21. 17 Junio: “Organización del trabajo y salud. Factores de riesgo psicosocial. Método ISTAS21 (CoPsoQ)” en las Jornadas de Salud Laboral organizadas por la sección sindical de CCOO del Ministerio de Economía y Hacienda (participan los técnicos de prevención de los Ministerios de Economía y Hacienda), coordina Teresa Alonso, FSAP-CCOO.
22. 19 Junio. Jornada de prevención de riesgo psicosocial, Generalitat de Catalunya, Girona.
23. 25 Junio: “Método ISTAS21 (CoPsoQ)” para representación de los trabajadores del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Altadis.
24. 27 Junio: “Organización del Trabajo y Salud” y “Método ISTAS21 (CoPsoQ)” para técnicos/as de prevención de la Mutua Montañesa.
25. 30 Junio al 4 Julio: coordinación e impartición del curso de verano “Organización del Trabajo, Factores Psicosociales, Estrés y Salud” de la Universidad de Cantabria.
26. 9 Julio. Presentación del ISTAS21 al Comité de Seguridad y Salud de la Universitat de València, València.
27. 17 Septiembre. Jornada de prevención de riesgo psicosocial, Generalitat de Catalunya, Lleida.
28. 18 Septiembre. Jornada de prevención de riesgo psicosocial, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

29. 18 septiembre: “La organización del trabajo y la salud laboral” y taller “Riesgos Psicosociales” en el seno de la 17ª Escuela Confederal de Juventud “+ Prevención, - Riesgos, + Salud”.
30. 21 Octubre. Jornada de prevención de riesgo psicosocial para los servicios de prevención municipales, Diputació de Barcelona, Barcelona
31. 22 Octubre. Comunicación al Congreso Español de Medicina y Enfermería del Trabajo, Barcelona.
32. 27 octubre: Jornada de presentación del método ISTAS21 (CoPsoQ) en Barcelona dirigida al mundo de la prevención.
33. 4 Noviembre. Ponencia en las Jornadas de Nuevas Formas de Organización del Trabajo, Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, Barcelona.
34. 12 noviembre: Jornada de presentación del método ISTAS21 (CoPsoQ) en Barcelona dirigida al mundo de la prevención.
35. 20 noviembre: “Organización del Trabajo y Salud. Factores de riesgo psicosocial” y el “Método ISTAS21 (CoPsoQ) en el contexto de los “Seminarios Formativos para PYMES”. Organiza: CCOO-Región de Murcia.
36. 25 noviembre: Jornada de presentación del método ISTAS21 (CoPsoQ) en Barcelona dirigida a delegados y delegadas de prevención de la CONC. Organiza: Departament de Salut Laboral CONC.
37. 27 noviembre: Jornada de presentación del método ISTAS21 (CoPsoQ) en Girona, dirigida a delegados y delegadas de prevención de la CONC. Organiza: Departament de Salut Laboral CONC.
38. 10 Diciembre: Jornada de presentación del método ISTAS21 (CoPsoQ) en Lleida dirigida a delegados y delegadas de prevención de la CONC. Organiza: Departament de Salut Laboral CONC.

39. 11 Diciembre: Jornada de presentación del método ISTAS21 (CoPsoQ) en Tarragona dirigida a delegados y delegadas de prevención de la CONC. Organiza: Departament de Salut Laboral CONC.
40. 17 y 18 diciembre: Curso para técnicos de prevención de Mutua Fraternidad- Muprespa: “Organización del Trabajo y Salud” y “Método ISTAS21 (CoPsoQ)”.
41. FALTA CONGRESO VALENCIA

Otras actividades

- Asesoramiento metodológico en el proyecto Calvià dirigido por Ma José López Jacob (ISTAS-MAD).
- Elaboración del protocolo de actuación ante el acoso moral (en base a trabajo con grupo de asesores) juntamente con Ma José López Jacob (ISTAS-MAD).
- Elaboración de los contenidos del módulo de factores de riesgo de naturaleza psicosocial del Simulador Virtual de prácticas de evaluación de riesgos laborales, dirigido por Alfonso Calera.
- Participación Dossier “Violencia en el Trabajo”, Pex n.21
- Representación de los sindicatos españoles en la delegación de la CES para las negociaciones de estrés en el trabajo (Social Dialogue- Negotiations on Stress at work).

Cumplimiento de objetivos

Se han alcanzado los objetivos propuestos.

**Objetivo estratégico 5:
Investigar aspectos fundamentales para la negociación colectiva.**

Dotar al sindicato de elementos de reflexión para los procesos de negociación colectiva y política sindical en todos aquellos aspectos relacionados con las demandas sociales más explícitas. Así, hay que prestar especial atención a los temas de desigualdades sociales y de género; la relación entre el trabajo productivo, el reproductivo y la salud y la calidad de vida; la flexibilización de los horarios y la jornada de trabajo; las nuevas formas de contratación; el envejecimiento de la población; y el aumento de la población emigrante.

Objetivos para el 2002:

Sin objetivos específicos por considerarse básicamente un objetivo transversal.

Actividades realizadas:

1. Hemos obtenido casi 200.000 euros (en tres años) del FIS para el proyecto "exposición a riesgos psicosociales en el trabajo, precariedad laboral, doble presencia y salud", con el que vamos a mejorar istas21 y profundizar en el conocimiento de la precariedad laboral, el género y la salud.
2. Estamos desarrollando metodologías participativas para la intervención psicosocial en la empresa mediante los "círculos de prevención" (en Codorníu).

ÁREA DE MEDIO AMBIENTE

1) Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación

- Grupo de trabajo LPCIC:

Se ha consolidado la actividad del grupo de trabajo de carácter técnico-sindical con la participación del Departamento Confederal de Medio Ambiente, responsables territoriales (Castilla-León, P. Valenciano, Aragón, Navarra, Andalucía, Catalunya) y federales (Fiteqa, Minerometalurgica, Agroalimentaria y comunicación y Transporte). Este trabajo ha permitido avanzar en el debate de la LPCIC como una nueva perspectiva para la intervención en las empresas. Una de sus materializaciones más significativas ha sido la elaboración de una propuesta para la negociación colectiva y, a partir de ella, la introducción en una cláusula adicional en el convenio nacional del textil (el texto recoge la intervención en LPCIC).

- Actividades de apoyo

Se han realizado diversas actividades de apoyo mediante la participación en jornadas y aportación de documentación en Cantabria, Euskadi, Andalucía, Aragón y Navarra.

El trabajo más intenso en el semestre del 2003 ha sido el desarrollo en el marco del proyecto ECOADAPT. (Ver Proyectos)

2) Agroalimentación

- Impartición de cursos en las siguientes actividades:
 - Curso de Verano “Agroecología” de la Univ. de Almería (14-18 de julio)
 - “Curso de cooperación al desarrollo: una perspectiva agroecológica”, Valencia, Univ. Politécnica (22 de octubre).

- Curso de Especialización sobre Agricultura Ecológica del CAAE, Los Palacios, Sevilla (2 de diciembre).
- Conferencia Internacional para la Producción Ecológica del Plátano, La Palma, 27 de octubre al 1 de noviembre (27 de octubre).
- Preparación de una edición actualizada de *Cultivos y alimentos transgénicos: una guía crítica* para publicarse en Colombia (actualmente en prensa).
- Informe FECYT (Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología) “Algunas consideraciones sobre la investigación y experimentación con OGM” (octubre).
- Documento sobre la reforma de la PAC a petición de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. (diciembre)
- Artículos:
 - Notas acerca de la revisión a medio plazo de la PAC”, publicado en nuestra página web y en *Sirel Internacional* 38, 10 de enero de 2003.
 - “Un ‘otoño caliente’ para los transgénicos”, para la página web de Espacio Alternativo.
 - “Argumentos críticos sobre las plantas transgénicas”, capítulo del libro *Plantas transgénicas*, Ed. Erein 2003.

3) Gestión de residuos

- Coincineración en cementeras:

Respecto a la coincineración de residuos en cementeras se ha realizado un seguimiento de los convenios de colaboración que existen (Convenio de Andalucía y del nuevo convenio de Castilla la Mancha) y revisión y actualización de la información sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) para el sector y las posibles alternativas a la coincineración de residuos. Dentro del marco del acuerdo andaluz, se ha realizado una jornada formativa para delegados, así como la preparación de contenidos para un curso para delegados y trabajadores. También se ha ofrecido un asesoramiento en la evaluación de proyectos de incineración de

biomasa y atendido demandas de información sobre gestión alternativa de residuos.

- Planes y tecnologías de tratamiento de residuos:

La actividad principal ha consistido en la colaboración con el departamento de medio ambiente de la CONC para el seguimiento y documentación de los planes e iniciativas en la gestión de residuos de la Generalitat catalana. Por otro lado, se ha elaborado un informe “Comentarios sobre la tecnología de tratamiento de residuos con plasma”.

- Depuración de aguas residuales:

Se ha consolidado la línea de colaboración con la FSAP de Catalunya mediante la participación en las terceras jornadas sobre los riesgos ambientales y laborales del personal de EDAR. También se ha materializado por primera vez la participación y colaboración en unas jornadas sobre depuradoras de la FSAP del P. Valenciano.

4) Gestión ambiental

Durante el año 2003 se han producido tres hechos importantes: el comienzo de la revisión de la Norma mas extendida (ISO 14001), la extensión del concepto de “Responsabilidad Social Corporativa de las empresas” y la generalización de los procesos de integración de los sistemas de gestión de calidad, medioambiente y riesgos laborales. El seguimiento de la actualidad en este campo se ha realizado acudiendo a las actividades de la Fundación ENTORNO y en el trabajo cotidiano en el CTN-150 de AENOR (Pleno, Subgrupo de Costes Ambientales y Subgrupo de SGMA para organizaciones sanitarias)

La mayor parte del trabajo realizado en este campo se ha volcado en la ejecución de los proyectos ECOINNOVATION, MEDAS y ECOADAPT (ver proyectos). No obstante, se ha realizado otro tipo de experiencias de apoyo directo a empresas:

- CLECE- Ciudad Sanitaria de La Paz. Cursos para 50 personas y reuniones para realizar una aproximación de auditoría ambiental para cumplir con el Convenio Colectivo vigente;

- RENFE-Madrid. Curso adaptado al Sistema de gestión Medioambiental implantado en las Unidades de Negocio de la empresa (34 delegados).

Además se han impartido ponencias y asesoramiento en las siguientes actividades: Ponencia “Participación de los trabajadores en los SGMA” para ser expuesta por J.N. en el II Foro sobre Gestión Ambiental (organizado por ANAVAM y EOI); Curso de gestión ambiental en la ETSI de Montes; Asesoría sobre el Dictamen del CES (Bruselas) sobre Desarrollo Sostenible y revisión de la Directiva IPPC.

5) Agua

Además del seguimiento de la política general, en especial de la nueva reforma de la Ley de Aguas (adaptación y trasposición de la Directiva Marco) y de la financiación y desarrollo del Trasvase Ebro-Segura, se han realizado las siguientes acciones:

- Seguridad de Presas. Mantenimiento de las Quejas ante el Defensor del Pueblo relacionadas con la misma y con el caso particular del Embalse de Itoiz.
- Gestión del Agua en Navarra. Informe sobre las “Directrices para la gestión y el uso sostenible del Agua en Navarra”
- Participación en el Seminario “La nueva cultura del Agua” organizado por la Fundación Alternativas (PSOE).
- Asesoría a M.C. para el Dictamen del CES (Bruselas) sobre Protección del Medio marino.
- Asesoría a M.C. para el Dictamen del CES (Bruselas) sobre Protección de Aguas Subterráneas de la Contaminación.
- Análisis preliminar de la trasposición de la Directiva Marco (solicitud de la COAN)
- Se ha participado en la reunión organizada en Madrid por la Comisión Europea sobre el tema “Economics and the Water Framework Directive” (La economía y la Directiva Marco del Agua) en la se testaron los materiales divulgativos en esta materia de la Comisión por parte de los agentes sociales (grupos ecologistas, sindicatos) y representantes de la administración y de las Confederaciones Hidrográficas.

6) Litoral

- Puertos

Ante la presentación por parte del gobierno del Anteproyecto de Ley de Régimen Económico y Prestación de Servicios en los Puertos de Interés General se preparó el documento *“Informe sobre el estado del litoral español y las repercusiones que sobre la conservación de la franja costera podría tener la aprobación del Anteproyecto de Ley de Régimen Económico y Prestación de Servicios en los Puertos de Interés General”*, en el que se advertía del peligro que la aprobación de esta ley constituiría para la conservación del medio ambiente costero y para su uso público, a través de la promoción de una gestión sectorial del litoral y de nuevas construcciones en áreas especialmente sensibles, en contra de lo establecido en la Ley 22/88 de Costas y su Reglamento. Se envió el documento a los grupos parlamentarios, algunos de los cuales, como Izquierda Unida, incluyeron nuestras advertencias y demandas en sus enmiendas.

- Directrices de Ordenación Territorial del Litoral de Murcia.

A petición de CC.OO.Murcia, se analizó el Proyecto de Ordenación Territorial del Litoral de Murcia, y se redactó el *“Documento de posición de CCOO Región de Murcia frente a las DOT del litoral de Murcia”*, que se tuvo en cuenta a la hora de realizar el documento de posicionamiento por parte de CC.OO. Murcia en el Consejo Económico y Social.

7) Desarrollo sostenible, principio de precaución, justicia ambiental y ética ecológica

- Sobre Desarrollo Sostenible:
 - Preparación del libro colectivo *Sustentabilidad y globalización: después de Johannesburgo ¿qué?*, que publica Germania (ahora en prensa).
 - Curso de 20 horas en la Universidad Carlos III de Madrid: *“Desarrollo sostenible, de río 92 a Johannesburgo 02... ¿y ahora cómo seguir?”*

- Preparación del Curso de verano 2004 UCM/ ISTAS/ CIMA “Ciencia, tecnología y sustentabilidad”.
- Ponencias en las siguientes actividades:
 - Jornadas Técnicas sobre Experiencias de Agendas 21 Locales en Andalucía. Granada, 26 al 28 de marzo; “Crear ciudades y pueblos sostenibles” el 26 de marzo.
 - VII Jornadas Ambientales de Santa Fe (Globalización y Medio Ambiente), 24 al 26 de marzo; mi ponencia (“Una globalización insostenible. Sobre sustentabilidad global y justicia ecológica”) el 26 de marzo.
 - En el ciclo “El nuevo horizonte de la sostenibilidad” de la Fundación BSCH (13 de enero al 8 de mayo), ponencia “La sostenibilidad. Un nuevo pensamiento” (9 de abril).
 - Seminario Avanzado sobre la Aplicación Práctica de la Sostenibilidad: Agencia 21 Local, Fundación Entorno (9 al 13 de junio).
 - Ciclo “Fronteras y direcciones del progreso”, Fundación César Manrique, Lanzarote (18 de septiembre).
 - Mesa redonda “Comercio global y medio ambiente” dentro del V Congreso Nacional de Periodismo Ambiental de Apia, Madrid, 26 y 27 de noviembre.
- Sobre Principio de Precaución, Justicia ambiental, Ética ecológica y otros:
 - Congreso de ética y filosofía política, ponencia Tres principios básicos de justicia ambiental (argumentando un “principio de mitad y mitad”) (abril).
 - II Jornada de Salud y Medio Ambiente “El principio de precaución”; Cádiz, 17 de mayo.
 - Conferencia “El principio de precaución” en Puertollano, 3 de octubre.
 - Jornada “La dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial”, Fundación 1º de Mayo, 7 de noviembre.
 - Conferencia “Trabajar sin destruir” dentro de la jornada “Afegeix un toc de medi ambient a la teva acció sindical”, 11 de noviembre.

- Conferencia “Mitad y mitad. Tres principios básicos de justicia ambiental” en la Universidad de Granada, 12 de noviembre.
- Conferencia “Gente que no quiere viajar a Marte” en el Centro Pignatelli de Zaragoza, 10 de diciembre.
- XII Congreso de la AEEFP “Entre la ética y la política: éticas de la sociedad civil”, Universidad Jaime I de Castellón, 3 al 5 de abril (mi ponencia el 4 de abril).
- Preparación del libro colectivo *Ética y ecología: propuestas para una reorientación* (a partir de ponencias del Primer Congreso Iberoamericano de Ética y Filosofía Política, en septiembre), que se publica en Uruguay (ahora en prensa).
- Puesta en marcha de la traducción de *Marx’s Ecology* de John Bellamy Foster (que publicará Los Libros del Viejo Topo).
- Artículos:
 - “Biomímesis”, *El Ecologista* 36, verano 2003 (otras versiones de este texto en otras publicaciones).
 - “La polis griega, pero sin esclavos”. *La Tierra* 57, mayo 2003.
 - “Tres principios básicos de justicia ambiental”. *Revista internacional de Filosofía Política* 21, Madrid y México DF, 2003.
 - “No nos asustamos lo suficiente (tres notas sobre el principio de precaución)”, *La primera piedra* 2, julio 2003.

8) Certificación forestal: FSC

- Elaboración de la “Guía Informativa sobre la certificación forestal FSC”.
- Realización en Madrid de las “Jornadas para la difusión de la Certificación Forestal” en colaboración con el Departamento de Medio Ambiente de CC.OO, la Fundación Conde del Valle de Salazar, y las Escuelas ETSI de Montes y EUIT de Forestales (18 de diciembre de 2003).
- Publicación de un dossier sobre FSC en la revista Daphnia.
- Elaboración de materiales sobre certificación y FSC para las páginas web de ISTAS y CC.OO.

9) Formación

- Curso básico de medio ambiente para delegados/as (30 horas).

Se ha seguido ofreciendo y divulgando la posibilidad de impartir el curso básico para delegados y delegadas. Sin embargo, continúa existiendo una mala situación con el sistema actual de formación básica. Los plazos de ejecución de la formación continua imposibilitan de hecho que haya cursos en buenas condiciones con formadores-as especializados. Se puede decir que la formación básica en medio ambiente no ha empezado como tal. Otra cosa es que los materiales generados se estén usando dentro del ciclo de Negociación colectiva, sin que tengamos conocimiento de quienes y cómo los emplean. Aunque parece que los responsables de medio ambiente tiene claro ya el mecanismo de interlocución con los de Formación, para hacer los pedidos, no parece que lo usen mucho, o les dé resultado, probablemente por lo arriba dicho.

Las actividades que se han realizado en este capítulo consisten en la:

- Revisión y actualización para nueva edición finalizada en diciembre de 2002, reenviada en Noviembre de 2003.
- Los materiales del curso básico para la oferta de formación sindical del 2003, todavía sin terminar de ejecutar, se emplean en dos cursos de la Escuela Sindical:
 - “El desarrollo sostenible”. 30 horas. Sería el básico de MA
 - Negociación Colectiva. Medio Ambiente. 21 horas. Forma parte del segundo ciclo de negociación colectiva.

- Cursos específicos

Se han desarrollado una serie de cursos específicos para profundizar en ciertos temas y ámbitos de actuación, en general potenciando una metodología de formación-acción que nos permite el seguimiento de la aplicación de los conocimientos adquiridos y asesoramiento en la intervención sindical. Continuar el trabajo con dos grupos interviniendo en medio ambiente en dos entornos

complicados, donde se están desarrollando Planes de Calidad Ambiental. Los resultados de estas experiencias son desiguales, puesto que requieren un esfuerzo grande, También resulta positiva la colaboración con el Dep. de MA de la COAN y la respuesta a requerimientos de Federaciones.

- Cursos específicos sobre sistemas de gestión ambiental en colaboración con la COAN:
 - Se desarrolla la segunda parte del curso de Huelva, como sistema tutorial de seguimiento de la intervención.
 - Se hizo un curso acelerado de la primera parte para nuevos delegados que se han incorporado al curso.
 - Se ha completado el primer ciclo de participación en Sistemas de gestión ambiental en el sector Químico del Campo de Gibraltar (Cádiz).
 - Se ha completado el primer ciclo de participación en Sistemas de gestión ambiental en el sector Metal del Campo de Gibraltar (Cádiz).

- Introducción a la LPCIC en Jornadas sobre Medio Ambiente de la Federación Minero Metalúrgica de Andalucía. Introducción a la LPCIC para responsables sindicales de MA, territoriales y de federaciones, de Andalucía.

- Cursos intermedios y superiores
 - Nueva revisión de manuales del Módulo “Técnicas afines” del Curso Técnico Superior Prevención Riesgos Laborales.
 - Curso Técnico Superior Prevención Riesgos Laborales. FSAP CCOO. Mayo 2003: Preparación y corrección de ejercicios virtuales del Módulo “Técnicas afines”; Monitoreo en aula virtual. Preparación de preguntas para examen.

- Módulo de sensibilización medioambiental para formación continua.
 - Revisión del Módulo de sensibilización en MA de 4 horas en soporte CD-Rom para Cursos de Formación Continua de FOREM para su segunda edición. Tras arreglar sus errores ha quedado un material digno que se puede

utilizar para darlo a gente que esté a cero, como introducción a temas medioambientales generales.

- Sesión con el módulo, dentro de un curso de Formación Continua de Redes Informáticas, que impartía la ES Muñiz Zapico.
- Tutoría Virtual para el módulo en el aula virtual de FOREM. No hubo ninguna consulta.

10) Proyectos

- **BASIC**

ISTAS coordina el Proyecto BASiC “Business Awareness on Sustainability in China for SMEs” (Concienciación sobre Sostenibilidad en PYMEs en China) dentro del Programa de cooperación de la Unión Europea ASIA IT&C, con el objetivo general de promover la sostenibilidad en las PYMEs chinas a través del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) .En este contexto, estamos trabajando con nuestros socios de otras cuatro organizaciones (dos suecas y dos chinas) para obtener información básica sobre las PYMEs en China, principalmente de los sectores de minería, textil y maquinaria. A través de indicadores generales y específicos, de la elaboración de los “escenarios 0” en que se encuentren cada una de las compañías chinas, obtendremos la información necesaria para definir los posibles escenarios hacia la sostenibilidad de dichas empresas, siguiendo la metodología participativa BASIS ya empleada por ISTAS en el transcurso del Proyecto BASIS en el pasado.

Actividades:

- Elaboración de materiales informativos (formato de hojas informativas) sobre:
 - 1) Desarrollo sostenible y Sostenibilidad en las empresas.
 - 2) El Programa ASIA IT&C de la Unión Europea.
 - 3) El proyecto BASiC.
 - 4) La Metodología participativa BASIS.
- Elaboración y mantenimiento de página web www.istas.net/BASIC a lo largo del proyecto.
- Elaboración de materiales sobre el Proyecto BASiC para la página web de ISTAS.

- Realización del I Seminario sobre BASiS en Pekín (20 y 21 de octubre de 2003). *El Seminario Internacional celebrado en Pekín ha tenido un gran éxito, con la participación de 156 personas, representando a 49 compañías, 22 gobiernos regionales y locales, y 37 entidades representando agentes sociales (ONGs, Universidades, Fundaciones, etc).*
- Elaboración de cuestionario para PYMEs, organizaciones y gobiernos locales chinos.
- Participación en la reunión para coordinadores de proyectos en Asia de la UE “ASIA IT&C Stakeholders Consultation Meeting”, Bruselas, 25 de octubre de 2003.

• ECOADAPT

El proyecto ECOADAPT (Fundación Biodiversidad) tenía como objetivo la divulgación y formación sobre la LPCIC y la utilización de los SGMA como herramienta de adaptación a la normativa por parte de las empresas y como instrumento de participación sindical en la gestión ambiental de las empresas. Los resultados han sido la producción de materiales y la celebración de múltiples eventos que han impulsado el debate y la capacidad de intervención en el sindicato en esta materia. Se ha logrado llegar a 4.000 empresas con la distribución de los materiales y de forma directa a cerca de 400 trabajadores con la impartición de cursos.

Se han realizado en este contexto en el periodo Septiembre-Diciembre de 2003 las siguientes actividades:

- Guía de Buenas Prácticas para trabajadores sobre sistemas de gestión medioambiental.
- Guía de Buenas Prácticas para trabajadores sobre la LPCIC.
- Curso de Formación para Formadores LPCIC-EMAS.
- Cartel LPCIC-EMAS.
- Tríptico LPCIC-EMAS.
- Díptico de presentación de Ecodapt.
- Documento de Diagnóstico de empresas afectadas por LPCIC.
- Necesidades de Formación para empresas afectadas por LPCIC.
- Se ha realizado una Jornada de Presentación de Programa.

- Se ha realizado una Jornada de presentación de resultados del Programa.
- Se ha realizado una página Web.
- Se ha realizado una campaña de distribución de todos los materiales.
- Se han impartido 4 Cursos para trabajadores.
- Se ha impartido 1 curso para formadores.

- **Elaboración base de datos integrada “RISCTOX 21”:**

Dentro de un proyecto de colaboración con AMAT se ha materializado en el primer trimestre del año el diseño y elaboración de una nueva base de datos sobre sustancias químicas que de forma integrada presente información sobre aspectos ambientales y de salud. Dicho trabajo ha partido de la estructura e información que suministra la actual RISCTOX, ha integrado aquella información ambiental considerada relevante para su uso en la empresa, y se ha concebido como un elemento, básico, de la página web sobre “Riesgo Químico en la Empresa” que se pretende ultimar durante el 2004.

- **ECOINNOVATION**

Programa de soporte de los aspectos medioambientales en un Cluster del Programa de la DG empresas INNOVATION.

Cerrado el 31 de marzo de 2003 y realizada la justificación en Abril aunque han quedado aspectos pendientes:

- Algunas justificaciones de ISTAS a la C.S. de CCOO,
- El resultado económico tanto para ISTAS como para la C.S. de CCOO

Se han distribuido 2.000 guías de Sistemas de Gestión en inglés.

- **MEDAS**

Programa ADAPT destinado a ofrecer alternativas a los trabajadores del Sector Pesquero que abandonen la actividad, focalizando la participación de ISTAS en la gestión medioambiental del sector de acuicultura. Realizado con la C.S. de CCOO y FTC entre otras organizaciones y coordinado por la Fundación Universidad-Empresa (UPM)

Se han realizado en este contexto:

- Informe sobre Aspectos Medioambientales de la Acuicultura marina.
- Manual del Sistema de gestión medioambiental para la empresa acuícola.
- Manual del Sistema de calidad para la empresa acuícola.
- Manual del Sistema de gestión de Riesgos Laborales para la empresa acuícola.
- Manual del sistema integrado.

ANEXO DE ACTIVIDADES DEL GRUPO DE TRABAJO DE RIESGO QUÍMICO

REACH: actividades

- Elaboración de informes de opinión sobre los diferentes borradores de REACH
- Asesoramiento a la Confederación de CC.OO., FITEQA y la CES
- Elaboración de documento de enmiendas y envío en el proceso de consulta pública lanzado por la Comisión Europea por internet.
- Promoción y apoyo en la organización de la jornada informativa sobre REACH con la Asociación de Periodistas Científicos (Barcelona, 1 julio), cuyas conclusiones se enviaron a la consulta pública europea por internet.
- Intercambio de información con la CES y otros sindicatos europeos sobre el proceso y contenidos de REACH. Identificación de prioridades sindicales y activación de la respuesta sindical europea al proceso de discusión de REACH.
- Apoyo en la elaboración del documento-posición de la CES.
- Reuniones de coordinación para la definición de un proyecto sobre información en la cadena de custodia en el sistema REACH con consultoras holandesas QA+ e IVAM, y la consultora alemana Kooperationstelle.
- Preparación de proyecto “REACHing” sobre la difusión del sistema REACH en el mundo laboral presentado por ISTAS a una convocatoria de subvenciones europea.
- Participación en Jornada sobre REACH organizada por la Comisión Europea en el marco de la Semana Verde (Bruselas, 3 de junio).
- Participación en la Conferencia europea sobre REACH organizada por Women in Europe for a Common Future (Soersterberg, 26-29 junio).
- Diversas charlas y ponencias en jornadas informativas y formativas organizadas por CC.OO.
- Participación en la gira organizada por el Instituto Lowell en cuatro ciudades de EE.UU. para informar y debatir sobre los retos y oportunidades de REACH en el contexto de un mercado

de sustancias químicas global con empresarios, administración, técnicos de salud y medio ambiente, prensa y ONGs. La delegación europea consistió en diez expertos representantes de gobiernos de varios países, de la Comisión Europea, del Parlamento, la industria, sindicatos y ecologistas. Reunión con sindicatos estadounidenses y canadienses para tratar el problema del riesgo químico.

- Reunión con el Ministerio de Sanidad y con el Ministerio de Medio Ambiente para informar sobre las prioridades de CC.OO. en REACH y conocer las posiciones que el gobierno español defenderá en el Consejo de Ministros.
- Impulso y alimentación de una red de sindicalistas europeos activamente a favor de REACH para intercambiar noticias, informaciones, criterios y coordinar la actuación.

COPs: actividades

- Difusión del Manifiesto de Científicos por la eliminación de COP, PBT y disruptores endocrinos. Presentación de resultados de la campaña al MIMAM y a prensa.
- Elaboración de propuesta de adhesión del Municipio de Motril al Manifiesto de Científicos por la eliminación de COP, PBT y DE. Elaboración de propuesta de actividades y convenio de colaboración ISTAS-Ayto. Motril.
- Participación en representación de la CIOSL en la 7ª Reunión sobre la eliminación de COPs (Ginebra, 12-19 julio). Reuniones de coordinación con la Red Internacional para la Eliminación de COP (IPEN). Elaboración de informe para la CIOSL.
- Reuniones preparatorias y posteriores a la 7ª Reunión Intergubernamental del Convenio de Estocolmo con el MIMAM para intercambiar opiniones sobre la posición española.
- Elaboración de enmiendas a la propuesta de directiva para adaptar el Convenio de Estocolmo al marco normativo europeo. Circulación de enmiendas a grupos parlamentarios europeos y al MIMAM.
- Comunicaciones escritas al MIMAM para demandar la rápida ratificación del Convenio y la creación de una Comisión interdisciplinar y de participación social para la elaboración del Plan Nacional de Implementación.
- Reuniones y comunicación sobre la evolución del Convenio y su aplicación a nivel estatal con otras organizaciones y

personas de relevancia (Greenpeace, M. Porta...). Comunicación estable con IPEN, y concretamente con el grupo de trabajo europeo y el grupo de trabajo de residuos y subproductos.

Enfoque estratégico Internacional para la Gestión del riesgo químico: actividades

- Contactos preparatorios y elaboración de documentación de criterios sindicales y ambientales.
- Participación en la reunión PrepComm SAICM (Bangkok, 12-16 noviembre). Se realizaron trabajos de presión a representantes de gobiernos para optimizar la propuesta de texto y de coordinación con IPEN y otros representantes sindicales.
- Reuniones con los representantes del gobierno español para intercambiar opiniones sobre las expectativas y prioridades en SAICM.
- Coordinación de reunión ONGs con la Unión Europea para intercambiar opiniones.
- Elaboración de informe para la CIOSL.

Asistencia Técnica a la Secretaría Confederal de Salud Laboral: actividades

- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Grupo de Trabajo "Valores Límite".

Asistencia a las tareas del plenario del grupo de trabajo, elaboración de propuestas y acuerdos, (participación en el documento "Nuevos VLA, limitación de sustancias y productos y disruptores endocrinos). Novedad: A propuesta de CC.OO. la nueva lista de VLA para el 2004 incluirá la identificación de los agentes químicos con capacidad de disrupción endocrina y se identificarán las sustancias sometidas a prohibiciones y/o limitaciones de uso. Además se potenciará la identificación de sustancias sensibilizantes.

- Comisión Europea. DG Empleo y Asuntos Sociales. Salud, seguridad e higiene en el trabajo. AHG “Chemical substances on the workplace”.

Asistencia a las tareas del plenario del grupo de trabajo, elaboración de propuestas y acuerdos.

- Elaboración de informes y estudios para el grupo de trabajadores de Comisión Europea. DG Empleo y Asuntos Sociales. Salud, seguridad e higiene en el trabajo sobre:
 - La implementación del Libro Blanco, “Implementation of the White Paper on Chemicals Policy”.
 - Proyecto de dictamen para el Comité Consultivo sobre “Practical guidelines of a non-binding nature on protection of the health and safety of workers from the hazards related to chemical agents at work”

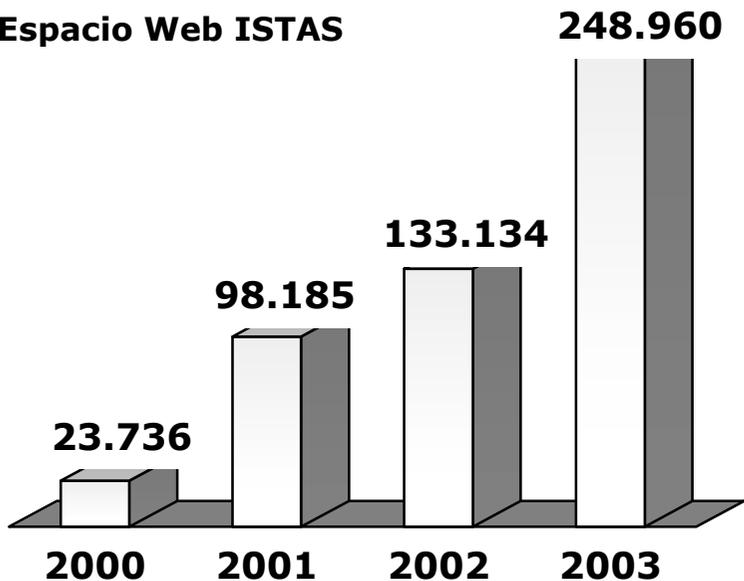
ESTADÍSTICAS DE VISITAS 2003 A LOS ESPACIOS WEB DE ISTAS

	Páginas vistas en 2003	Porcentaje
Web ISTAS	2.348.1284	41,3%
Cursos a distancia	2.302.529	40,5%
Por Experiencia	518.740	9,1%
Red Asesores	225.797	4,0%
Intranet ISTAS	164.736	2,9%
Daphnia	37.291	0,7%
TOTAL	5.679.493	98,6%

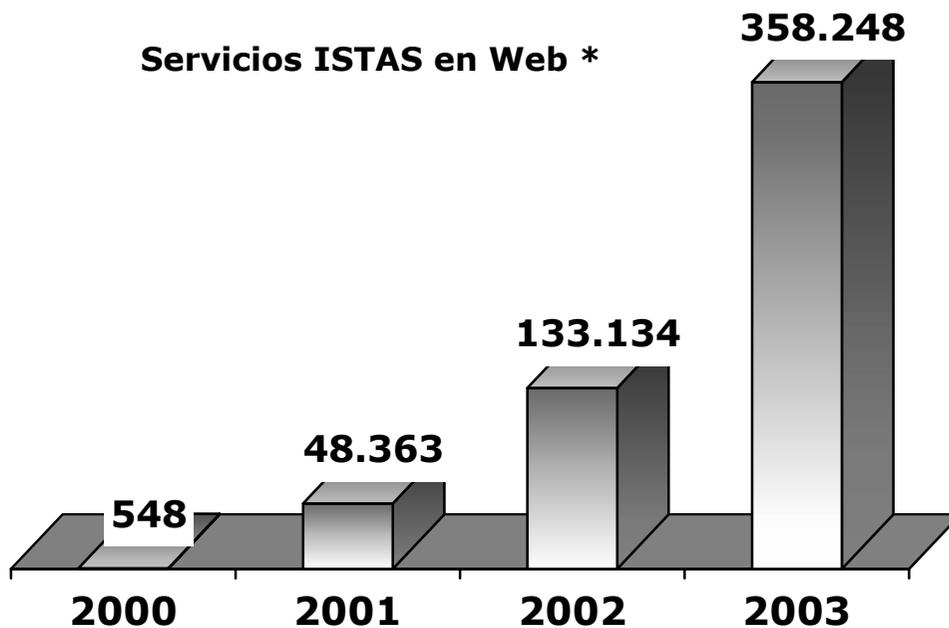
Procedencia geográfica de las visitas a la web ISTAS

España	56,6%	Venezuela	0,9%
México	18,4%	Italia	0,7%
Perú	6,2%	Costa Rica	0,6%
Argentina	5,3%	República Dominicana	0,5%
Colombia	4,6%	Alemania	0,5%
Chile	3,6%	Francia	0,5%
Brasil	1,2%	Bolivia	0,5%

Espacio Web ISTAS

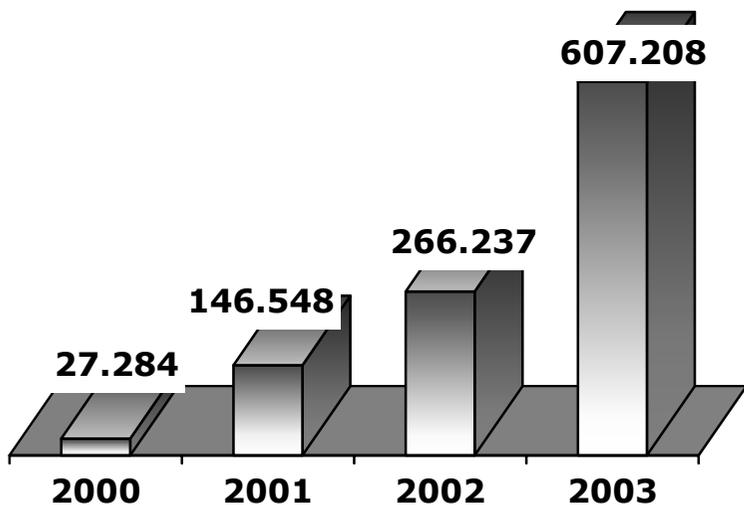


Servicios ISTAS en Web *



(*) Comprende: Cursos a distancia; PEX; Asesora y Daphnia

Total Web ISTAS



Datos elaborados por XIP multimedia
a 24 de diciembre de 2003

APÉNDICES

ENCUESTA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Descripción de la muestra

(TABLA 1)

- En total se recogieron 1.540 encuestas, 71% de hombres y 29% de mujeres.
- La mayoría de los encuestados tenían entre 35 y 50 años (n=820, 53%)
- Las CC.AA. más representadas fueron Madrid (27% encuestados), Andalucía (19%), Valencia (13%) y Cataluña (13%).
- Los sectores más representados fueron minería/metal (15%), textil/químicas y afines (12%) administración y servicios (10%) y comunicación/transporte (10%), y el sector menos representado enseñanza (5%).
- La mayoría de encuestados procedían de empresas grandes (39% de representantes de empresas de más de 500 trabajadores y 75% de empresas de más de 100 trabajadores). Sólo un 5% (n=74) de los encuestados procedían de empresas pequeñas (< 30 trabajadores).
- Una gran mayoría de los encuestados habían recibido formación en salud laboral (n=1325, 87%), tanto por el sindicato (92%) como por otras entidades (79%).
- 1.194 encuestados tenían funciones como delegados de prevención (79%).

Percepción de riesgos

(TABLAS 2,4,6,8,10)

- Para el conjunto de encuestados, los 5 riesgos laborales principales en sus empresas fueron:
 - Estrés (53% encuestados)
 - Movimientos repetidos (32%)
 - Ruido (27%)
 - Trabajo a turnos (25%)
 - Fatiga física (22%)

Es decir, fundamentalmente factores de organización del trabajo y carga física, además del ruido.

- El estrés era el riesgo señalado con más frecuencia en todas las diferentes categorías de encuestados, excepto en los representantes de empresas del **sector industria**, que señalaban con mayor frecuencia la presencia de ruido (43%), seguido por los movimientos repetidos (36%) y el estrés (31%).
- En las **empresas mayores** (>500 trabajadores) el **riesgo de accidentes** (22%) y el **trabajo monótono** (22%) aparecían también entre los 5 riesgos más señalados. En las **empresas más pequeñas** (< 50 trabajadores) aparecía también el **riesgo de accidentes** como uno de los 5 riesgos principales (25%).
- En el caso de las representantes **mujeres**, la exposición a **productos tóxicos** se encontraba también entre los 5 riesgos principales.

Elementos para impulsar la prevención

- De forma unánime para el total de la muestra y en las diferentes categorías de análisis, se consideraba que los 5 principales elementos para impulsar la prevención en las empresas eran:
 - Formación de los trabajadores (55%).
 - La consulta y participación de los trabajadores (41%).
 - La evaluación de riesgos y el plan de prevención (35%).
 - Los DPs (30%).
 - Los Comités de Seguridad y Salud (29%).

Es decir, principalmente la participación de los trabajadores y sus representantes, con el reconocimiento de la necesidad primera de una mayor implicación y conocimiento de los problemas por parte de los propios trabajadores. Además, llevar a cabo los principales elementos activos para la prevención (evaluación de riesgos y plan de prevención).

- En las **empresas pequeñas** (< 50 trabajadores) desaparecía el Comité de Seguridad y Salud y ocupaba un lugar entre los 5 elementos principales la existencia de una **política escrita y pactada** con la empresa (22%).

Principales actividades como delegado de prevención

- También con mucha coincidencia entre los diferentes análisis, la mayoría de encuestados consideraban que las principales actividades como DPs eran:
 - Recoger quejas y opiniones de los trabajadores (51%).

- Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos (49%).
- A mayor distancia se mencionaban la **investigación de problemas** relacionados con los riesgos (27%), **procurar que los trabajadores adopten las medidas de prevención** (26%) y **negociar con la empresa** las medidas preventivas (25%). La **participación en los CSS** también era mencionada en los primeros lugares, especialmente en las **empresas de más de 500 trabajadores** (30%).

Resultados más satisfactorios como DPs

- Los tres resultados más destacados por todos los encuestados fueron:
 - Eliminación o reducción de riesgos (54%).
 - Mayor interés/participación de los trabajadores por la prevención (38%).
 - Mayor interés de la dirección de la empresa por la prevención (36%).
- Otros aspectos valorados son la **realización de la evaluación de riesgos** (29%) y un **mejor funcionamiento de los CSS** (28%).
- En las **empresas pequeñas** (< 50 trabajadores) se valora también positivamente la implementación de **planes de formación para los trabajadores** (22%), que también aparece como relevante en las **empresas del sector industria** (26%).
- La capacidad para influir sobre la **eliminación o reducción de riesgos** se relaciona directamente con el **tiempo de experiencia como DP**. Los logros en la reducción de riesgos son mencionados respectivamente por un 47%, un 59% y un 61% de los encuestados con menos de 1 año de experiencia, 1-4 años de experiencia y más de 4 años de experiencia. Un efecto similar se aprecia para la **realización de la evaluación de riesgos**, conseguida respectivamente por un 25%, un 33% y un 35% de los encuestados según tiempo creciente de experiencia como DPs.

Obstáculos al trabajo como DPs

- Todos los encuestados señalan como principales obstáculos:
 - Mala actitud de la dirección (51%).
 - Escasa presión de la Inspección de Trabajo sobre la empresa (43%).
 - Falta de tiempo (28%).
- Con frecuencia se hace referencia también al **escaso apoyo e interés por parte de los trabajadores** (24%) y a la **falta de experiencia** (21%), aunque en este último caso son los **DPs con menos años de experiencia** los que más acusan el problema (45%), que sin embargo

prácticamente desaparece en los de **más de 4 años de experiencia** (7%).

- Los DPs de **empresas mayores** (> 500 trabajadores) acusan también como problema principal la **falta de apoyo por parte de los técnicos de prevención** (19%), un problema que también perciben los **DPs de mayor experiencia** (para DPs con > 4 años de experiencia, 23%).

Necesidades de los DPs por parte del sindicato

- Prácticamente todos los DPs señalan como primera necesidad **más formación en salud laboral** (48%).
- Las siguientes peticiones, para el conjunto de encuestados, son:
 - Mejores cláusulas en convenios colectivos (43%).
 - Instrumentos para fomentar participación de los trabajadores (39%).
 - Más apoyo sindical en las negociaciones con la empresa (31%).
 - Mejor asesoramiento técnico (30%).
- Todas las categorías de encuestados señalan estas mismas necesidades, aunque con diferente peso. Por ejemplo, la necesidad de **formación** es más sentida en los **DPs con menos tiempo de experiencia** (60%), aunque también se reclama por parte de los de **mayor experiencia** (43%).

Conceptos de prevención

(TABLAS 3,5,7,9,11)

- El mayor grado de acuerdo en los encuestados se produce en relación con la afirmación de que la prevención no es posible sin la **participación de los trabajadores** (para el total de la muestra y en todas las categorías del análisis, más del 92% de los encuestados están de acuerdo con esta premisa).
- Las mayores discrepancias se producen en relación con la **importancia relativa del diálogo social y el servicio de prevención**: prácticamente hay la misma proporción de encuestados en acuerdo y en desacuerdo con la afirmación.
- Una proporción importante de encuestados consideran que **los accidentes de trabajo son más frecuentes que las enfermedades del trabajo** (29%). Los representantes del **sector servicios** y los representantes **mujeres** son los que menor grado de acuerdo presentan con esta afirmación (en ambos casos, sólo 22%).

- También una parte sustancial de los encuestados piensan que **la mayoría de accidentes ocurren por exceso de confianza de los trabajadores** (37%). Este acuerdo, sin embargo, se reduce conforme aumenta el **tiempo de experiencia** como DPs (respectivamente, 44%, 37% y 31% para categorías crecientes de tiempo de experiencia).
- Más de un tercio de los encuestados (36%) considera que **la prevención no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa**. El acuerdo con esta afirmación también decrece conforme aumenta el **tamaño de la empresa**, respectivamente 45%, 39% y 29%.
- La mayoría de encuestados considera que **los riesgos psicosociales son prevenibles** (85%). Los representantes del **sector servicios** son los que más de acuerdo están con esta afirmación (91% de acuerdo, frente al 79% de representantes del **sector industria**), y el acuerdo es también mayor en los representantes de las **empresas mayores** (90%) frente a las **empresas pequeñas** (77%).
- La mayoría de encuestados piensa que **la prevención de riesgos laborales es una actividad rentable** (81%). El grado de acuerdo con esta afirmación aumenta con el **tiempo de experiencia como DP** (respectivamente para categorías crecientes de tiempo de experiencia, 78%, 81% y 84%) y con el **tamaño de la empresa** (respectivamente para categorías crecientes de tamaño de empresa, 78%, 79% y 85%).
- Una proporción importante de encuestados considera que **los reconocimientos médicos son la actividad preventiva más importante en la empresa** (30%). El grado de acuerdo con esta afirmación es especialmente alto en las **empresas más pequeñas** (38%).

TABLA 1. DESCRIPCIÓN DE LOS ENCUESTADOS

	n	% ¹		n	% ¹
Total	1540				
Género			Trabajadores empresa		
Hombre	1093	71.2	< 30	74	4.9
Mujer	442	28.8	30-50	96	6.4
			50-100	209	14.0
			100-500	531	35.5
			> 500	587	39.2
Edad (años)			Formación en Salud Laboral		
≤ 30	110	7.9	SI	1325	87.1
31-35	195	14.0	NO	197	12.9
36-40	270	19.3	Formación SL por sindicato		
41-45	285	20.4	SI	1143	92.0
46-50	265	19.0	NO	99	8.0
51-55	191	13.7	Formación SL otras entidades		
> 55	80	5.7	SI	743	78.9
			NO	199	21.1
CC.AA.			Responsabilidad		
Andalucía	291	19.4	Delegado de prevención	1194	78.9
Asturias	30	2.0	Responsable sindical	319	21.1
Aragón	34	2.3			
Baleares	3	0.2			
Canarias	1	0.1			
Cantabria	13	0.9			
Castilla-La Mancha	98	6.5			
Castilla-León	71	4.7			
Cataluña	195	13.0			
Ceuta	1	0.1			
Euskadi	8	0.5			
Extremadura	35	2.3			
Galicia	50	3.3			
La Rioja	30	2.0			
Madrid	405	27.0			
Murcia	27	1.8			
Navarra	10	0.7			
Valencia	201	13.4			
Federación			Tiempo como DP (años)		
Admón/Servicios	156	10.4	≤ 1	346	29.0
Actividades diversas	120	8.0	1-4	415	34.8
Agroalimentario	119	7.9	> 4	431	36.2
Comercio/Hostelería	110	7.3			
Comunicación/Transporte	144	9.6			
Construcción/Madera	134	9.0			
Enseñanza	76	5.1			
Finanzas	130	8.7			
Minerometalúrgica	223	14.9			
Sanidad	103	6.9			
Textil/Piel/Químicas	183	12.2			

¹Sobre total de respuestas válidas

TABLA 2. DESCRIPCIÓN DE LAS RESPUESTAS I (TOTAL MUESTRA)

	n	% ¹
Riesgos principales en la empresa		
Estrés	814	52.9
Ruido	410	26.6
Productos tóxicos	302	19.6
Fatiga física	332	21.6
Movimientos repetidos	494	32.1
Exceso horas trabajo	200	13.0
Trabajo a turnos	379	24.6
Ambiente con polvo	185	12.0
Trabajo monótono	289	18.8
Riesgos de accidente	315	20.5
Precariedad	235	15.3
Otros ²	150	9.7
No válidas ³	68	4.4
No responde ninguna	4	0.3
Principales elementos para impulsar la prevención		
Servicio de prevención	267	17.3
Responsabilizar cadena de mandos	280	18.2
Sanciones Inspección Trabajo	271	17.6
Política escrita y pactada en la empresa	331	21.5
Delegados de Prevención	455	29.6
Comité de Seguridad y Salud	452	29.4
Formación directivos y mandos intermedios	262	17.0
Formación trabajadores	844	54.8
Evaluación de riesgos y plan de prevención	533	34.6
Consulta y participación trabajadores	631	41.0
Otros ²	21	1.4
No válidas ³	38	2.5
No responde ninguna	8	0.5
Actividades como Delegado de Prevención		
Investigar problemas relacionados con los riesgos laborales	411	26.7
Recoger quejas y opiniones trabajadores	777	50.5
Conseguir información riesgos y medidas prevención	282	18.3
Participar en Comité Seguridad y Salud	366	23.8
Colaborar con la dirección en campañas prevención	130	8.4
Informar y sensibilizar trabajadores sobre riesgos y prevención	756	49.1
Acompañar técnicos e inspectores en las visitas	172	11.2
Procurar trabajadores adopten medidas de protección	405	26.3
Proponer soluciones a la empresa	339	22.0
Denunciar a la inspección de trabajo incumplimientos	304	19.7
Negociar con la empresa medidas preventivas	391	25.4
Otras ²	7	0.5
No válidas ³	35	2.3
No responde ninguna	27	1.8

¹ Sobre total de encuestados (se podían elegir hasta tres respuestas)

² Ver descripción en el anexo

³ Más de tres respuestas

	n	% ¹
Resultados más satisfactorios como Delegado de Prevención		
Mayores derechos Delegados Prevención	151	9.8
Mejor funcionamiento Comité Seguridad y Salud	425	27.6
Eliminación/reducción riesgos	835	54.2
Contratación de Servicio Prevención	110	7.1
Mayor interés/participación trabajadores en prevención	578	37.5
Plan de formación trabajadores en prevención	370	24.0
Realización de la evaluación de riesgos	445	28.9
Asignación recursos económicos para prevención	177	11.5
Mayor interés dirección por la prevención	549	35.7
Otros ²	48	3.1
No válidas ³	11	0.7
No responde ninguna	125	8.1
Obstáculos al trabajo como Delegado de Prevención		
Falta de tiempo	433	28.1
Falta de experiencia	322	20.9
Falta de formación en Salud Laboral	291	18.9
Falta de orientación y apoyo por parte del sindicato	77	5.0
Falta de apoyo por parte compañeros Comité Empresa	123	8.0
Mala actitud dirección	782	50.8
Falta de entendimiento por parte de otros sindicatos	210	13.6
Difícil situación financiera empresa	100	6.5
Falta de interés y apoyo por parte trabajadores	370	24.0
Falta de apoyo por parte técnicos de prevención	280	18.2
Escasa presión de la Inspección de Trabajo sobre la empresa	657	42.7
Otros ²	32	2.1
No válidas ³	13	0.8
No responde ninguna	102	6.6
Necesidades por parte del sindicato		
Más formación en Salud Laboral	740	48.1
Más información (folletos, hojas informativas, etc.)	235	15.3
Mejor asesoramiento técnico	462	30.0
Más asesores sindicales en Comité Seguridad y Salud	313	20.3
Instrumentos para fomentar participación trabajadores	601	39.0
Mejores cláusulas en convenios colectivos	664	43.1
Más contacto con otros delegados prevención	475	30.8
Más apoyo sindical en negociaciones con la empresa	268	17.4
Otras ²	40	2.6
No válidas ³	13	0.8
No responde ninguna	95	6.2

¹ Sobre total de encuestados (se podían elegir hasta tres respuestas)

² Ver descripción en el anexo

³ Más de tres respuestas

TABLA 3. CONOCIMIENTO DE CONCEPTOS BASICOS SOBRE SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES (TOTAL MUESTRA)

	Bastante de acuerdo		Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	n	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	426	28.9	962	65.2	88	6.0
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	541	36.6	893	60.3	46	3.1
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	1379	93.0	87	5.9	17	1.2
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	519	35.5	888	60.7	55	3.8
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	1302	84.6	119	7.7	119	7.7
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	1249	81.1	148	9.6	143	9.3
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	618	40.1	686	44.6	146	15.3
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	462	30.0	955	62.0	123	9.0

TABLA 4. DESCRIPCIÓN DE LAS ENCUESTAS (ANÁLISIS POR GÉNERO)

	Hombres		Mujeres	
	n	%¹	n	%¹
Riesgos principales en la empresa				
Estrés	527	48.2	285	64.5
Ruido	350	32.0	59	13.4
Productos tóxicos	214	19.6	86	19.5
Fatiga física	224	20.5	108	24.4
Movimientos repetidos	301	27.5	191	43.2
Exceso horas trabajo	160	14.6	40	9.1
Trabajo a turnos	298	27.3	80	18.1
Ambiente con polvo	148	13.5	37	8.4
Trabajo monótono	203	18.6	85	19.2
Riesgos de accidente	241	22.1	72	16.3
Precariedad	156	14.3	77	17.4
Otros ²	97	8.9	52	11.8
No válidas ³	48	4.4	20	4.5
No responde ninguna	3	0.3	1	0.2
Principales elementos para impulsar la prevención				
Servicio de prevención	190	17.4	75	17.0
Responsabilizar cadena de mandos	211	19.3	69	15.6
Sanciones Inspección Trabajo	207	18.9	63	14.3
Política escrita y pactada en la empresa	231	21.1	100	22.6
Delegados de Prevención	349	31.9	105	23.8
Comité de Seguridad y Salud	319	29.2	131	29.6
Formación directivos y mandos intermedios	180	16.5	81	18.3
Formación trabajadores	594	54.4	249	56.3
Evaluación de riesgos y plan de prevención	361	33.0	170	38.5
Consulta y participación trabajadores	433	39.6	196	44.3
Otros ²	14	1.3	7	1.6
No válidas ³	28	2.6	9	2.0
No responde ninguna	6	0.6	2	0.5
Actividades como Delegado de Prevención				
Investigar problemas relacionados con los riesgos laborales	290	26.5	121	27.4
Recoger quejas y opiniones trabajadores	553	50.6	220	49.8
Conseguir información riesgos y medidas prevención	196	17.9	85	19.2
Participar en Comité Seguridad y Salud	284	26.0	82	18.6
Colaborar con la dirección en campañas prevención	83	7.6	47	10.6
Informar y sensibilizar trabajadores sobre riesgos y prevención	520	47.6	233	52.7
Acompañar técnicos e inspectores en las visitas	121	11.1	50	11.3
Procurar trabajadores adopten medidas de protección	273	25.0	130	29.4
Proponer soluciones a la empresa	265	24.3	74	16.7
Denunciar a la inspección de trabajo incumplimientos	222	20.3	82	18.6
Negociar con la empresa medidas preventivas	264	24.2	126	28.5
Otras ²	7	0.6	0	0
No válidas ³	25	2.3	9	2.0
No responde ninguna	21	1.9	6	1.4

Resultados más satisfactorios como Delegado de Prevención

Mayores derechos Delegados Prevención	114	10.4	37	8.4
Mejor funcionamiento Comité Seguridad y Salud	328	30.0	97	22.0
Eliminación/reducción riesgos	620	56.7	211	47.7
Contratación de Servicio Prevención	81	7.4	29	6.6
Mayor interés/participación trabajadores en prevención	407	37.2	167	37.8
Plan de formación trabajadores en prevención	257	23.5	112	25.3
Realización de la evaluación de riesgos	305	27.9	137	31.0
Asignación recursos económicos para prevención	137	12.5	39	8.8
Mayor interés dirección por la prevención	402	36.8	146	33.0
Otros ²	32	2.9	15	3.4
No válidas ³	7	0.6	4	0.9
No responde ninguna	81	7.4	44	10.0

Obstáculos al trabajo como Delegado de Prevención

Falta de tiempo	324	29.6	108	24.4
Falta de experiencia	201	18.4	120	27.2
Falta de formación en Salud Laboral	202	18.5	89	20.1
Falta de orientación y apoyo por parte del sindicato	63	5.8	14	3.2
Falta de apoyo por parte compañeros Comité Empresa	81	7.4	41	9.3
Mala actitud dirección	563	51.5	217	49.1
Falta de entendimiento por parte de otros sindicatos	160	14.6	50	11.3
Difícil situación financiera empresa	78	7.1	21	4.8
Falta de interés y apoyo por parte trabajadores	255	23.3	113	25.6
Falta de apoyo por parte técnicos de prevención	202	18.5	78	17.7
Escasa presión de la Inspección de Trabajo sobre la empresa	478	43.7	177	40.1
Otros ²	21	1.9	11	2.5
No válidas ³	9	0.8	3	0.7
No responde ninguna	78	7.1	24	5.4

Necesidades por parte del sindicato

Más formación en Salud Laboral	519	47.5	219	49.6
Más información (folletos, hojas informativas, etc.)	172	15.7	61	13.8
Mejor asesoramiento técnico	350	32.0	111	25.1
Más asesores sindicales en Comité Seguridad y Salud	229	21.0	83	18.8
Instrumentos para fomentar participación trabajadores	415	38.0	183	41.4
Mejores cláusulas en convenios colectivos	456	41.7	205	46.4
Más contacto con otros delegados prevención	336	30.7	139	31.5
Más apoyo sindical en negociaciones con la empresa	190	17.4	77	17.4
Otras ²	29	2.7	11	2.5
No válidas ³	9	0.8	4	0.9
No responde ninguna	72	6.6	23	5.2

¹ Sobre total de encuestados (se podían elegir hasta tres respuestas)

² Ver descripción en el anexo

TABLA 5. CONOCIMIENTO DE CONCEPTOS BASICOS SOBRE SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES (ANALISIS POR GENERO)

	HOMBRES					
	Bastante de acuerdo		Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	n	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	331	31.7	652	62.3	63	6.0
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	389	37.1	629	60.1	29	2.8
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	974	93.0	62	5.9	11	1.1
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	384	37.0	620	59.7	35	3.3
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	905	82.8	91	8.3	97	8.9
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	902	82.5	92	8.4	99	9.1
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	476	43.6	464	42.4	153	14.0
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	326	29.8	672	61.5	95	8.7

	MUJERES					
	Bastante de acuerdo		Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	n	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	92	21.6	308	72.5	25	5.9
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	151	35.3	261	61.0	16	3.7
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	400	92.8	25	5.8	6	1.4
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	134	32.1	264	63.2	20	4.8
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	392	88.7	28	6.3	22	5.0
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	342	77.4	56	12.7	44	9.9
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	140	31.7	220	49.8	81	18.5
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	136	30.8	278	62.9	28	6.3

TABLA 6. DESCRIPCIÓN DE LAS ENCUESTAS (ANÁLISIS POR TIEMPO DE EXPERIENCIA COMO DELEGADOS)

	<1 AÑO		1-4 AÑOS		>4 AÑOS	
	n	% ¹	n	% ¹	n	% ¹
Riesgos principales en la empresa						
Estrés	166	48.0	228	54.9	216	50.1
Ruido	105	30.4	103	24.8	124	28.8
Productos tóxicos	58	16.8	90	21.7	89	20.7
Fatiga física	65	18.8	95	22.9	96	22.3
Movimientos repetidos	123	35.6	136	32.8	145	33.6
Exceso horas trabajo	35	10.1	51	12.3	48	11.1
Trabajo a turnos	93	26.9	96	23.1	112	26.0
Ambiente con polvo	53	15.3	48	11.6	45	10.4
Trabajo monótono	61	17.6	81	19.5	81	18.8
Riesgos de accidente	89	25.7	81	19.5	91	21.1
Precariedad	53	15.3	60	14.5	52	12.1
Otros ²	29	8.4	39	9.4	49	11.4
No válidas ³	15	4.3	18	4.3	23	5.3
No responde ninguna	0	0	2	0.5	2	0.5
Principales elementos para impulsar la prevención						
Servicio de prevención	69	19.9	65	15.7	73	16.9
Responsabilizar cadena de mandos	61	17.6	73	17.6	82	19.0
Sanciones Inspección Trabajo	53	15.3	87	21.0	62	14.4
Política escrita y pactada en la empresa	77	22.3	72	17.4	100	23.2
Delegados de Prevención	108	31.2	117	28.2	131	30.4
Comité de Seguridad y Salud	111	32.1	132	31.8	111	25.8
Formación directivos y mandos intermedios	55	15.9	70	16.9	79	18.3
Formación trabajadores	181	52.3	231	55.7	230	53.4
Evaluación de riesgos y plan de prevención	120	34.7	153	36.9	161	37.4
Consulta y participación trabajadores	141	40.8	165	39.8	181	42.0
Otros ²	3	0.9	8	1.9	5	1.2
No válidas ³	8	2.3	8	1.9	19	3.7
No responde ninguna	1	0.3	3	0.7	3	0.7
Actividades como Delegado de Prevención						
Investigar problemas relacionados con los riesgos laborales	94	27.2	110	26.5	119	27.6
Recoger quejas y opiniones trabajadores	158	45.7	223	53.7	226	52.4
Conseguir información riesgos y medidas prevención	77	22.3	74	17.8	67	15.6
Participar en Comité Seguridad y Salud	93	29.9	94	22.7	116	26.9
Colaborar con la dirección en campañas prevención	28	8.1	35	8.4	39	9.1
Informar y sensibilizar trabajadores sobre riesgos y prevención	164	47.4	212	51.1	212	49.2
Acompañar técnicos e inspectores en las visitas	39	11.3	41	9.9	52	12.1
Procurar trabajadores adopten medidas de protección	94	27.2	110	26.5	113	26.2
Proponer soluciones a la empresa	86	24.9	93	22.4	92	21.4
Denunciar a la inspección de trabajo incumplimientos	62	17.9	89	21.5	74	17.2
Negociar con la empresa medidas preventivas	86	24.9	109	26.3	122	28.3
Otras ²	0	0	2	0.5	3	0.7
No válidas ³	10	2.9	5	1.2	14	3.3
No responde ninguna	1	0.3	4	1.0	2	0.5
Resultados más satisfactorios como Delegado de Prevención						
Mayores derechos Delegados Prevención	27	7.8	39	9.4	43	10.0
Mejor funcionamiento Comité Seguridad y Salud	101	29.2	118	28.4	128	29.7
Eliminación/reducción riesgos	163	47.1	243	58.6	263	61.0
Contratación de Servicio Prevención	17	4.9	28	6.6	48	11.1
Mayor interés/participación trabajadores en prevención	128	37.0	155	37.4	146	33.9
Plan de formación trabajadores en prevención	77	22.3	97	23.4	119	27.6
Realización de la evaluación de riesgos	86	24.9	135	32.5	149	34.6
Asignación recursos económicos para prevención	27	7.8	44	10.6	51	11.8
Mayor interés dirección por la prevención	123	35.6	155	37.4	168	39.0
Otros ²	13	3.8	12	2.9	17	3.9
No válidas ³	5	1.5	2	0.5	2	0.5
No responde ninguna	36	10.4	23	5.5	19	4.4

Obstáculos al trabajo como Delegado de Prevención

Falta de tiempo	92	26.6	127	30.6	131	30.4
Falta de experiencia	155	44.8	77	18.6	29	6.7
Falta de formación en Salud Laboral	119	34.4	68	16.4	46	10.7
Falta de orientación y apoyo por parte del sindicato	15	4.3	25	6.0	29	6.7
Falta de apoyo por parte compañeros Comité Empresa	22	6.4	32	7.7	39	9.1
Mala actitud dirección	148	42.8	230	55.4	239	55.5
Falta de entendimiento por parte de otros sindicatos	34	9.8	41	9.9	69	16.0
Difícil situación financiera empresa	23	6.7	28	6.8	35	8.1
Falta de interés y apoyo por parte trabajadores	66	19.1	105	25.3	122	28.3
Falta de apoyo por parte técnicos de prevención	47	13.6	85	20.5	98	22.7
Escasa presión de la Inspección de Trabajo sobre la empresa	107	30.9	168	40.5	217	50.4
Otros ²	6	1.7	9	2.2	28	3.0
No válidas ³	3	0.9	4	1.0	2	0.5
No responde ninguna	23	6.7	17	4.1	24	5.6

Necesidades por parte del sindicato

Más formación en Salud Laboral	206	59.5	196	47.2	186	43.2
Más información (folletos, hojas informativas, etc.)	58	16.8	59	14.2	70	16.2
Mejor asesoramiento técnico	100	28.9	111	26.8	142	33.0
Más asesores sindicales en Comité Seguridad y Salud	54	15.6	88	21.2	99	23.0
Instrumentos para fomentar participación trabajadores	126	36.4	171	41.2	182	42.2
Mejores cláusulas en convenios colectivos	124	35.8	197	47.5	185	42.9
Más contacto con otros delegados prevención	114	33.0	125	30.1	141	32.7
Más apoyo sindical en negociaciones con la empresa	58	16.8	78	18.8	67	15.6
Otros ²	4	1.2	13	3.1	14	3.3
No válidas ³	4	1.2	4	1.0	4	0.9
No responde ninguna	23	6.7	17	4.1	23	5.3

¹ Sobre total de encuestados (se podían elegir hasta tres respuestas)

² Ver descripción en el anexo

TABLA 7. CONOCIMIENTO DE CONCEPTOS BASICOS SOBRE SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES (ANALISIS POR TIEMPO DE EXPERIENCIA COMO DELEGADOS)

	< 1 AÑO					
	Bastante de acuerdo		Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	N	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	101	30.4	198	59.7	33	9.9
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	145	43.7	171	51.5	16	4.8
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	313	93.4	19	5.7	3	0.9
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	143	43.5	173	52.6	13	3.9
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	282	81.5	33	9.5	31	9.0
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	271	78.3	39	11.3	36	10.4
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	116	33.5	173	50.0	57	16.5
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	115	33.2	202	58.4	29	8.4

	1-4 AÑOS					
	Bastante de acuerdo		Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	N	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	104	26.1	272	68.2	23	5.7
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	147	36.9	243	61.1	8	2.0
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	376	94.2	20	5.0	3	0.8
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	139	35.2	238	60.2	18	4.6
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	360	86.8	27	6.5	28	6.7
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	334	80.5	38	9.2	43	10.3
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	154	37.1	185	44.6	76	18.3
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	124	29.9	258	62.2	33	7.9

	> 4 AÑOS					
	Bastante de acuerdo		Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	N	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	135	32.9	263	64.2	12	2.9
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	127	30.8	275	66.8	10	2.4
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	380	92.4	29	7.1	2	0.5
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	132	32.4	262	64.4	13	3.2
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	362	84.0	37	8.6	32	7.4
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	362	84.0	39	9.1	30	6.9
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	194	45.0	177	41.1	60	13.9
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	117	27.2	282	65.4	32	7.4

TABLA 8. DESCRIPCIÓN DE LAS ENCUESTAS (ANÁLISIS POR TAMAÑO EMPRESA)

	<50 TRAB.		100-500 TRAB.		>500 TRAB.	
	n	% ¹	n	% ¹	n	% ¹
Riesgos principales en la empresa						
Estrés	72	42.4	333	45.0	377	64.2
Ruido	51	30.0	253	34.2	103	17.6
Productos tóxicos	332	18.8	167	22.6	102	17.4
Fatiga física	52	30.6	156	21.1	116	19.8
Movimientos repetidos	50	29.4	257	34.7	179	30.5
Exceso horas trabajo	30	17.7	90	12.2	65	11.1
Trabajo a turnos	222	12.9	186	25.1	168	28.6
Ambiente con polvo	31	18.2	109	14.7	41	7.0
Trabajo monótono	23	13.5	133	18.0	129	22.0
Riesgos de accidente	43	25.3	136	18.4	131	22.3
Precariedad	36	21.2	104	14.1	80	13.6
Otros ²	7	4.1	53	7.2	85	14.5
No válidas ³	8	4.7	39	5.3	21	3.6
No responde ninguna	0	0	2	0.3	2	0.3
Principales elementos para impulsar la prevención						
Servicio de prevención	23	13.5	115	15.5	119	20.3
Responsabilizar cadena de mandos	23	13.5	121	16.4	129	22.0
Sanciones Inspección Trabajo	35	20.6	151	20.4	76	13.0
Política escrita y pactada en la empresa	38	22.4	143	19.3	139	23.7
Delegados de Prevención	54	31.8	216	29.2	174	29.6
Comité de Seguridad y Salud	27	15.9	236	31.9	180	30.7
Formación directivos y mandos intermedios	23	13.5	127	17.4	102	17.4
Formación trabajadores	99	58.2	404	54.6	316	53.8
Evaluación de riesgos y plan de prevención	54	31.8	264	35.7	207	35.3
Consulta y participación trabajadores	78	45.9	298	40.3	240	40.9
Otros ²	1	0.6	9	1.2	10	1.7
No válidas ³	9	5.3	22	3.0	7	1.2
No responde ninguna	0	0	3	0.4	4	0.7
Actividades como Delegado de Prevención						
Investigar problemas relacionados con los riesgos laborales	43	25.3	210	38.4	144	24.5
Recoger quejas y opiniones trabajadores	90	52.9	368	49.7	29995	50.9
Conseguir información riesgos y medidas prevención	33	19.4	145	19.6	173	16.2
Participar en Comité Seguridad y Salud	15	8.8	176	23.8	41	29.5
Colaborar con la dirección en campañas prevención	16	9.4	71	9.6	325	7.0
Informar y sensibilizar trabajadores sobre riesgos y prevención	80	47.1	331	44.7	50	55.4
Acompañar técnicos e inspectores en las visitas	28	16.5	90	12.2	143	8.5
Procurar trabajadores adopten medidas de protección	51	30.0	201	27.2	125	24.4
Proponer soluciones a la empresa	43	25.3	164	22.2	119	21.3
Denunciar a la inspección de trabajo incumplimientos	25	14.7	154	20.8	160	20.3
Negociar con la empresa medidas preventivas	43	25.3	177	23.9	2	27.3
Otras ²	0	0	5	0.7	8	0.3
No válidas ³	5	2.9	21	2.8	14	1.4
No responde ninguna	1	0.6	7	1.0		2.4
Resultados más satisfactorios como Delegado de Prevención						
Mayores derechos Delegados Prevención	19	11.2	70	9.5	58	9.9
Mejor funcionamiento Comité Seguridad y Salud	18	10.6	216	29.2	183	31.2
Eliminación/reducción riesgos	89	52.4	402	54.3	325	55.4
Contratación de Servicio Prevención	13	7.7	54	7.3	41	7.0
Mayor interés/participación trabajadores en prevención	67	39.4	255	34.5	234	39.9
Plan de formación trabajadores en prevención	37	21.8	181	24.5	140	23.6
Realización de la evaluación de riesgos	57	33.5	222	30.0	163	27.8
Asignación recursos económicos para prevención	17	10.0	71	9.6	81	13.8
Mayor interés dirección por la prevención	56	32.9	283	38.2	198	33.7
Otros ²	1	0.6	22	3.0	24	4.1
No válidas ³	2	1.2	7	1.0	1	0.2
No responde ninguna	23	13.5	55	7.4	38	6.5

Obstáculos al trabajo como Delegado de Prevención

Falta de tiempo	53	31.2	218	29.5	154	26.2
Falta de experiencia	35	20.6	179	24.2	101	17.2
Falta de formación en Salud Laboral	26	15.3	152	20.5	104	17.7
Falta de orientación y apoyo por parte del sindicato	2	1.2	32	4.3	43	7.3
Falta de apoyo por parte compañeros Comité Empresa	9	5.3	64	8.7	46	7.8
Mala actitud dirección	84	49.4	356	48.1	323	55.0
Falta de entendimiento por parte de otros sindicatos	11	6.5	92	12.4	102	17.4
Difícil situación financiera empresa	10	5.9	55	7.4	34	5.8
Falta de interés y apoyo por parte trabajadores	40	23.5	489	25.5	133	22.7
Falta de apoyo por parte técnicos de prevención	25	14.7	140	18.9	113	19.3
Escasa presión de la Inspección de Trabajo sobre la empresa	62	36.5	289	39.1	288	49.1
Otras ²	6	3.5	11	1.5	15	2.6
No válidas ³	4	2.4	6	0.8	2	0.3
No responde ninguna	18	10.6	43	5.8	32	5.5

Necesidades por parte del sindicato

Más formación en Salud Laboral	75	44.1	384	51.9	262	44.6
Más información (folletos, hojas informativas, etc.)	15	8.8	117	15.8	97	16.5
Mejor asesoramiento técnico	43	25.3	202	27.3	209	35.6
Más asesores sindicales en Comité Seguridad y Salud	25	14.7	174	23.5	109	18.6
Instrumentos para fomentar participación trabajadores	60	35.3	267	36.1	261	44.5
Mejores cláusulas en convenios colectivos	79	46.5	320	43.2	248	42.3
Más contacto con otros delegados prevención	53	31.2	218	29.5	193	32.9
Más apoyo sindical en negociaciones con la empresa	38	22.4	122	16.5	98	16.7
Otras ²	4	1.5	11	1.5	25	4.3
No válidas ³	2	1.2	9	1.2	2	0.3
No responde ninguna	16	9.4	39	5.3	30	5.1

¹ Sobre total de encuestados (se podían elegir hasta tres respuestas)

² Ver descripción en el anexo

TABLA 9. CONOCIMIENTO DE CONCEPTOS BASICOS SOBRE SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES (ANALISIS POR TIEMPO DE EXPERIENCIA COMO DELEGADOS)

	Bastante de acuerdo		< 50 TRAB. Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	n	%	n	%	n	%
	Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	46	28.8	105	65.6	9
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	60	38.0	94	59.5	4	2.5
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	149	94.3	7	4.4	2	1.3
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	71	45.2	75	47.8	11	7.0
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	130	76.5	21	12.4	19	11.1
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	133	78.2	15	8.8	222	13.0
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	67	39.4	76	44.7	27	15.9
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	64	37.7	88	51.8	18	10.5

	Bastante de acuerdo		50-50 TRAB. Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	n	%	n	%	n	%
	Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	219	30.9	441	62.1	50
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	272	38.1	417	58.4	25	3.5
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	656	92.0	47	6.6	10	1.44
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	277	39.3	404	57.3	24	3.4
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	608	82.2	66	8.9	66	8.9
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	582	78.6	79	10.7	79	10.7
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	308	41.6	328	44.3	104	14.1
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	152	25.9	393	67.0	42	7.1

	Bastante de acuerdo		> 500 TRAB. Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	n	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	153	26.9	389	68.5	26	4.6
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	199	35.0	355	62.4	15	2.6
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	538	94.1	30	5.2	4	0.7
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	163	29.0	381	67.8	18	3.2
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	527	89.8	32	5.4	28	4.8
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	498	84.8	52	8.9	37	6.3
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	221	37.7	269	45.8	97	16.5
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	152	25.9	393	67.0	42	7.1

TABLA 10. DESCRIPCIÓN DE LAS ENCUESTAS (ANÁLISIS POR SECTOR -SELECCIÓN-)
Servicios: FSAP, SANIDAD, FECOHT, FCT, COMFIA, FECCOO
Industria: FECOMA, MINEROMETALURGICA, TEXTIL/QUIMICAS/AFINES

	SERVICIOS		INDUSTRIA	
	n	% ¹	n	% ¹
Riesgos principales en la empresa				
Estrés	529	73.6	168	31.1
Ruido	101	14.1	233	43.2
Productos tóxicos	88	12.2	139	25.7
Fatiga física	163	22.7	95	17.6
Movimientos repetidos	185	25.7	196	36.3
Exceso horas trabajo	91	12.7	67	12.4
Trabajo a turnos	164	22.8	163	30.2
Ambiente con polvo	35	4.9	110	20.4
Trabajo monótono	168	23.4	67	12.4
Riesgos de accidente	125	17.4	131	24.3
Precariedad	113	15.7	71	13.2
Otros ²	120	16.7	19	3.5
No válidas ³	27	3.8	26	4.8
No responde ninguna	1	0.1	3	0.6
Principales elementos para impulsar la prevención				
Servicio de prevención	136	18.9	80	14.8
Responsabilizar cadena de mandos	151	21.0	97	18.0
Sanciones Inspección Trabajo	121	16.8	98	18.2
Política escrita y pactada en la empresa	154	21.4	126	23.3
Delegados de Prevención	213	29.6	154	28.5
Comité de Seguridad y Salud	204	28.4	163	30.2
Formación directivos y mandos intermedios	109	15.2	96	17.8
Formación trabajadores	389	54.1	291	53.9
Evaluación de riesgos y plan de prevención	289	40.2	160	29.6
Consulta y participación trabajadores	276	38.4	234	43.3
Otros ²	12	1.7	7	1.3
No válidas ³	12	1.7	18	3.3
No responde ninguna	2	0.3	4	0.7
Actividades como Delegado de Prevención				
Investigar problemas relacionados con los riesgos laborales	170	23.6	151	28.0
Recoger quejas y opiniones trabajadores	372	51.7	270	50.0
Conseguir información riesgos y medidas prevención	135	18.8	97	18.0
Participar en Comité Seguridad y Salud	179	24.9	137	25.4
Colaborar con la dirección en campañas prevención	53	7.4	51	9.4
Informar y sensibilizar trabajadores sobre riesgos y prevención	371	51.6	253	46.9
Acompañar técnicos e inspectores en las visitas	65	9.0	68	12.6
Procurar trabajadores adopten medidas de protección	169	23.5	138	25.6
Proponer soluciones a la empresa	168	23.4	117	21.7
Denunciar a la inspección de trabajo incumplimientos	139	19.3	99	18.3
Negociar con la empresa medidas preventivas	223	31.0	114	21.1
Otros ²	2	0.3	4	0.7
No válidas ³	9	1.3	19	3.5
No responde ninguna	15	2.1	9	1.7
Resultados más satisfactorios como Delegado de Prevención				
Mayores derechos Delegados Prevención	58	8.1	64	11.9
Mejor funcionamiento Comité Seguridad y Salud	209	29.1	149	27.6
Eliminación/reducción riesgos	364	50.6	320	59.3
Contratación de Servicio Prevención	53	7.4	37	6.9
Mayor interés/participación trabajadores en prevención	271	37.7	200	37.0
Plan de formación trabajadores en prevención	146	20.3	139	25.7
Realización de la evaluación de riesgos	228	31.7	137	25.4
Asignación recursos económicos para prevención	72	10.0	76	14.1
Mayor interés dirección por la prevención	240	33.4	201	37.2
Otros ²	29	4.0	14	2.6
No válidas ³	4	0.6	4	0.7
No responde ninguna	63	8.8	37	6.9
Obstáculos al trabajo como Delegado de Prevención				
Falta de tiempo	195	27.1	157	29.1
Falta de experiencia	154	21.4	116	21.5
Falta de formación en Salud Laboral	141	19.6	96	17.8
Falta de orientación y apoyo por parte del sindicato	41	5.7	30	5.6
Falta de apoyo por parte compañeros Comité Empresa	52	7.2	42	7.8
Mala actitud dirección	389	54.1	260	48.2
Falta de entendimiento por parte de otros sindicatos	106	14.7	62	11.5

Difícil situación financiera empresa	38	5.3	46	8.5
Falta de interés y apoyo por parte trabajadores	166	23.1	126	23.3
Falta de apoyo por parte técnicos de prevención	118	16.4	114	21.1
Escasa presión de la Inspección de Trabajo sobre la empresa	307	42.7	221	40.9
Otros ²	17	2.4	13	2.4
No válidas ³	5	0.7	4	0.7
No responde ninguna	41	5.7	39	7.2
Necesidades por parte del sindicato				
Más formación en Salud Laboral	338	47.0	265	49.1
Más información (folletos, hojas informativas, etc.)	115	16.0	71	13.2
Mejor asesoramiento técnico	231	32.1	170	31.5
Más asesores sindicales en Comité Seguridad y Salud	137	19.1	108	20.0
Instrumentos para fomentar participación trabajadores	292	40.6	201	37.2
Mejores cláusulas en convenios colectivos	312	43.4	224	41.5
Más contacto con otros delegados prevención	223	31.0	161	29.8
Más apoyo sindical en negociaciones con la empresa	137	19.1	91	16.9
Otros ²	22	3.1	14	2.6
No válidas ³	2	0.3	5	0.9
No responde ninguna	41	5.7	35	6.5

¹ Sobre total de encuestados (se podían elegir hasta tres respuestas)

² Ver descripción en el anexo

TABLA 11. CONOCIMIENTO DE CONCEPTOS BASICOS SOBRE SALUD LABORAL Y PREVENION DE RIESGOS LABORALES (ANALISIS POR SECTOR)

	SERVICIOS					
	Bastante de acuerdo		Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	n	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	154	22.2	498	71.6	43	6.2
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	230	33.2	435	62.8	28	4.0
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	664	94.6	35	5.0	3	0.4
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	203	29.5	458	66.7	26	3.8
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	651	90.5	40	5.6	28	3.9
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	600	83.5	60	8.3	59	8.2
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	289	40.2	318	44.2	112	15.6
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	190	26.4	481	66.9	48	6.7

	INDUSTRIA					
	Bastante de acuerdo		Bastante en desacuerdo		Sin opinión	
	N	%	n	%	n	%
Las enfermedades del trabajo son mucho menos frecuentes que los accidentes del trabajo	180	34.9	309	59.9	27	5.2
La mayoría de los accidentes ocurren por el exceso de confianza de los trabajadores	195	37.4	318	61.1	8	1.5
Sin participación de los trabajadores la prevención no es posible	477	92.4	32	6.2	7	1.4
La prevención de los riesgos laborales no debe interferir con la organización del trabajo y la producción en la empresa	218	42.6	281	54.9	13	2.5
Los riesgos psicosociales se pueden prevenir al igual que cualquier otro riesgo laboral	429	79.4	54	10.0	57	10.6
La prevención de riesgos laborales es una actividad económica rentable	435	80.6	51	9.4	54	10.0
En la prevención de riesgos laborales es más importante el diálogo social que la actividad del servicio de prevención	221	40.9	240	44.4	79	14.7
Los reconocimientos médicos de los trabajadores constituyen la actividad preventiva más importante en la empresa	178	33.0	311	57.6	51	5.4

INFORME SOBRE EL ENCUENTRO ANUAL RED DE ASORES Y ASESORAS DE CC.OO.

Personas convocadas, personas que confirman y asistentes finales

Convocados.

Asesores: 92+20 del plan director

Responsables territoriales: 19

Responsables federales: 12

Asistentes.

Asesores: 56

Responsables territoriales: 10

Responsables federales: 3

Responsables confederales: 2

Istas: 12

El total de asistentes al encuentro fueron en total 83, lo que ha supuesto una ligera reducción respecto al año anterior, derivado fundamentalmente de la reducción de asistentes procedentes de Madrid (especialmente del plan director) y de Responsables de Salud Laboral. Sin embargo el número de pernoctaciones subió ligeramente.

La asistencia fue variable a lo largo del desarrollo de las jornadas, viéndose sensiblemente mermada el tercer día.

Programa y cumplimiento

El programa (anexo 1) se desarrolló casi en su totalidad como estaba previsto, aunque se tuvo que variar el desarrollo de la actividad de grupo diseñada para el día 17, a la vista de los resultados del trabajo del anterior, del que concluimos que el número de asesores que ha seguido el curso ha sido mínimo, y no se percibe un interés suficiente sobre el tema. Por ello se descarta

la idea de elaborar una guía de actuación para el asesoramiento en gestión de la prevención y se propone trabajar en torno a la reciente publicación de la reforma de la LPRL.

Conclusiones del trabajo realizado en la 1ª sesión presencial del curso “asesoramiento técnico-sindical en salud laboral”

Actividades: se trabaja en grupos de discusión y plenario

Se forman cuatro grupos de asesores/s y uno de responsables sindicales. Los asesores reflexionan sobre sus funciones y sobre cómo son vistos por los responsables sindicales y por los DPs. A su vez, los responsables hacen lo propio sobre el papel de los asesores/as y cómo son vistos por los DPs. Finalmente ambos se plantean cómo resolver los problemas encontrados.

Las conclusiones de la actividad fueron las siguientes:

- a) *Los técnicos/as de salud laboral que actúan como asesores/as del sindicato en esta materia perciben su trabajo de la siguiente manera:*

Entienden que en el desempeño de sus funciones desarrollan una tarea de asesoramiento de carácter técnico-sindical, en estrecha relación con la estructura del sindicato y que esta concepción es en general compartida por los responsables sindicales.

La percepción, bastante generalizada, de que el asesor/a es un instrumento o un servicio más del sindicato fue confrontada con la idea de que la tarea del asesor/a ha de verse más como una tarea que forma parte de los planes de trabajo de la estructura sindical.

En relación con la acción sindical entienden que su actuación contribuye a la dinamización de la acción sindical en las empresas a través de los DPs a quienes informan, asesoran, orientan y apoyan. Y que en muchas ocasiones este apoyo alcanza dimensiones de apoyo psicológico y de asistencia social.

Se constató que en el desempeño de su trabajo encuentran algunos problemas como la falta de definición de su trabajo, exceso de burocracia (registro del trabajo realizado, informes, etc) y de

relación y conflicto de competencias con los responsables sindicales y con las asesorías jurídicas.

Los asesores/as perciben que los responsables sindicales comparten en buena medida la concepción que de su trabajo tiene el asesor/a. No obstante, en ocasiones estos los ven como competidores y en otras los utilizan para otras tareas sindicales no relacionadas con el asesoramiento en salud laboral.

Se expresó, también, la necesidad de incrementar la formación de los asesores/as, el apoyo técnico y la comunicación entre ellos, tanto por medio de encuentros presenciales como a través de la red asesora.istas.net.

Entienden que los DPs consideran, en general, al asesor/a como un referente sindical y un apoyo muy apreciado para la acción sindical en la empresa.

Por último y de forma muy generalizada se manifestó inquietud por la inseguridad laboral en la que se encuentran la mayoría y se abundó en las consecuencias negativas que de ello se derivan tanto a nivel personal como en relación con la eficacia del trabajo que realizan.

b) *Los responsables sindicales*

Comparten en buena medida la percepción de los asesores/as, aunque constatan que hay realidades muy diferentes en los diferentes territorios.

Entienden, por otra parte, que el asesoramiento en salud laboral se ha convertido en una necesidad de la que no se puede prescindir.

c) *Necesidades y propuestas expresadas:*

- Definir cuáles son las funciones y tareas del asesor/a.
- Mejorar la comunicación horizontal entre asesores/as por medio de encuentros y a través de la red asesora.istas.net. y mejorar el uso de la red.
- Incrementar la formación.
- Incrementar el apoyo técnico: elaboración de guías, etc.

- Mejorar la coordinación con los responsables sindicales y los gabinetes jurídicos.
- Dar soluciones a la inestabilidad laboral que supone la contratación temporal.

Conclusiones del trabajo realizado en la 2ª sesión presencial del curso “Acción sindical y gestión de la prevención”

Actividades: se trabaja en grupos de discusión y plenario

Se forman cuatro grupos de discusión en los que se presenta el diagnóstico de situación de la gestión preventiva de tres empresas y en el cuarto caso de las PYMES en general, una identificación de puntos críticos para la acción sindical y un diseño de un plan de actuación sindical.

A partir de aquí se discute sobre la identificación de puntos críticos y el plan de actuación propuestos.

Resultados

Se constata que en general se necesitaba más información para la realización de un diagnóstico de situación de las empresas más acabado.

En todos los casos se puso de manifiesto la mala situación de la gestión preventiva de las empresas, especialmente en la falta de implicación de la dirección, la gestión burocrática de las actividades preventivas, en especial de la evaluación de riesgos y la falta de medios de comunicación y de participación de los trabajadores.

Los planes de acción sindical coincidían en la necesidad de que la estructura sindical (responsables sindicales) fueran conocedores y partícipes de los mismos y de recabar más información de la empresa para un conocimiento más a fondo de la realidad. Incorporaban, también, medidas concretas para la mejora de la gestión preventiva y la atención a riesgos específicos.

No obstante la gestión de la prevención no llegó a ocupar el papel central de la discusión, tal y como había sido previsto por los responsables del curso, por lo que se optó por cambiar el contenido de la tercera sesión dedicada a la elaboración de una Guía de

actuaciones para el asesoramiento en gestión de la prevención, por una discusión en torno a las oportunidades que ofrecía la reforma de la LPRL para la acción sindical en salud laboral.

Conclusiones del trabajo realizado en la 3ª sesión presencial del curso “Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”

Sobre el texto de la reforma del marco normativo y con un guión de preguntas se trataba de valorar qué oportunidades nos brinda la citada reforma y de qué forma aprovecharla para sacarle el máximo partido desde el punto de vista de la acción sindical.

Se formaron tres grupos que trabajaron sobre el siguiente guión de preguntas:

- 1.- Oportunidades que nos ofrece la reforma de la L.P.R.L.
- 2.- ¿Debemos participar en la elaboración del plan de prevención?
¿En qué?
¿Cómo?
- 3.- ¿Qué condiciones de partida necesitamos?
- 4.- ¿Cómo trabajar en el C.S.S o con los D.P. donde no haya comité?
- 5.- ¿Cómo podemos implicar a los trabajadores?

Resultados

En general se valoró la reforma legislativa como un avance, ya que establece de una forma más clara y coherente cómo deben hacerse las cosas, si bien se mostró cierto escepticismo, ya que como norma legal que es se puede incumplir de la misma manera que venía incumpléndose la ley desde su aparición en 1996. Por otra parte también se criticó que no amplía ni concreta de ningún modo los derechos de participación de la representación sindical y que las pymes mantienen los mismos problemas que antes de la reforma.

Se valoró positivamente como una herramienta que puede ser utilizada en todas las líneas de actuación sindical: como argumento, como apoyo legal, para implicar a los servicios de prevención y que hagan “sus deberes” y a la autoridad laboral, con la ampliación de las funciones inspectoras al personal técnico de los Institutos

Regionales de Salud Laboral, e incluso al clarificar y ordenar determinados conceptos también orienta sobre propuestas de actuaciones a realizar. Se destacó la importancia de que se tenga que concretar en personas de la empresa, con nombres y apellidos, las responsabilidades en materia preventiva, y la obligación de los servicios de prevención de estar a pie de obra (en el caso de construcción) y su presencia física en actividades de especial peligrosidad en todo tipo de empresas.

Respecto a la actuación de los y las delegadas de prevención se sugirió que éstos deben pedir reunión con la dirección de la empresa para plantear la necesidad de elaborar el plan de prevención, aportando propuestas propias que den respuesta a problemas de gestión que hasta ahora eran difíciles de abordar y que con el plan de prevención se pueden atar. Tener en cuenta que debe darse un plazo razonable para la confección de dicho plan y recabar de los trabajadores y trabajadoras su opinión sobre los problemas que les preocupan. Es importante no esperar a que los SSPP nos lleven una propuesta elaborada a su medida, sino que es preferible plantear la iniciativa.

El papel de las federaciones se considera fundamental, impulsando y promoviendo actividades encaminadas a integrar la gestión en la empresa.

Para impulsar la actuación sindical se pidió que se actualice la guía del delegado y delegada de prevención, así como herramientas concretas tanto para solicitar la elaboración de plan (escrito) como para realizar propuestas de inclusión en éste.

Valoración de las evaluaciones presentadas

Del total de los asistentes han formalizado la evaluación 26 personas. Un 30% parece un número muy escaso de evaluaciones. La razón la podemos encontrar en que no se hizo mucho hincapié en esta actividad, en que algunos vinieron tarde y otros se fueron pronto, en que los responsables mayoritariamente vinieron más a su encuentro con el secretario confederal, incluso pensamos que algunos se llevaron la evaluación consigo a su territorio.

Estos son los resultados del cuestionario entregado. De las contestaciones hemos eliminado las repetidas.

¿Qué te ha parecido el encuentro?

- ☐ Me acabo de incorporar, y me ha parecido bien y constructivo, aunque compañeros experimentados lo han encontrado aburrido y flojo en contenidos.
- ☐ Bien, más provechoso que el año pasado pero un poco largo.
- ☐ Esencial para el reciclaje y mantenimiento como técnicos con visión sindical.
- ☐ Destaco las intervenciones de Fernando y Joaquín por la valoración que hacen de nuestra tarea y porque nos inyecta nuevas energías.
- ☐ Todo muy teórico y eso no es práctico para el día a día de los asesores.
- ☐ Con la discusión de la reforma de la ley se levantó el tono del encuentro, ya que hoy por hoy no veo el tema de gestión de la prevención.
- ☐ Interesante por la oportunidad de contrastar opiniones, experiencias, conocimientos y comprobar que se comparte más allá del propio territorio.
- ☐ Bien, pero mejorable. Repetitivo, poco práctico, aburrido y menos participativo respecto a años anteriores.

¿Qué cuestiones de las tratadas te han interesado más? ¿Y cuáles menos?

a) Más interesante

- ☐ Me han interesado todas. Los debates del primero y último día, lo más interesante.
- ☐ Las aportaciones de los compañeros sobre la reforma de la ley; creo que es un tema muy interesante, se debía haber planteado en días anteriores ya que ese día algunos no pudieron estar presentes.
- ☐ La dinámica del trabajo en grupos, el intercambio de las diferentes experiencias.
- ☐ Las informaciones confederales, la reforma de la ley y el ejercicio del último día.
- ☐ El “estudio” situacional del primer trabajo en grupos.
- ☐ Muy útil el análisis de cómo nos vemos y como nos ven los responsables y los DP.

- ☐ Ver el descontento que existe entre los veteranos por sus condiciones de trabajo, que condiciona casi todo.

b) Menos interesante

- ☐ El corto tiempo del que hemos dispuesto.
- ☐ No se abordan los problemas reales del trabajo día a día.
- ☐ El debate del segundo día ha estado muy dirigido y las conclusiones no reflejan el sentir del grupo.
- ☐ La ponencia de Fernando me ha parecido menos interesante.
- ☐ Los discursos y los teóricos planteamientos sobre la gestión de la prevención.
- ☐ El trabajo sobre los cuatro casos de gestión y la poca profundidad con que se trató.
- ☐ Hay personas que intervienen demasiadas veces y no aportan nada nuevo.
- ☐ Los contenidos los considero flojos.
- ☐ El debate político de los “responsables sindicales”. No se ha dicho nada concreto sobre política sindical en salud laboral y medio ambiente.

Qué temas piensas que habría que tratar en este tipo de encuentros?

- ☐ Formas de llevar a la práctica la teoría discutida. Concreción de ideas.
- ☐ Debates sobre temas concretos (problemas y soluciones) en la actuación preventiva.
- ☐ Participación, compromiso y responsabilidad de los cuadros sindicales en SL y MA.
- ☐ Problemas reales que se plantean entre gabinetes y estructuras.
- ☐ Perfil sindical y socio-político de los asesores.
- ☐ Soluciones a los problemas que plantean las AAPP.
- ☐ Más soporte informático y técnico-sindical.
- ☐ Formación e información técnico-práctica sobre temas específicos de gran ayuda para nuestra labor de asesoramiento.
- ☐ Conseguir soluciones al papel de Federaciones, Asesoría Jurídica, carencias formativas, etc.
- ☐ Oportunidad de hablar sobre dificultades de los técnicos y su papel en el sindicato.

- ☐ Alguna novedad legislativa relacionada con el trabajo, aplicación práctica de protocolos, formación.
- ☐ Dedicar dos espacios a los encuentros:
 - a) Hablar, discutir y buscar soluciones al papel y trabajo de los asesores (carencias, dificultades, oportunidades).
 - b) Formarnos en temas concretos, tanto técnicos como sindicales.
- ☐ El tema de las Mutuas y la Acción Sindical en la empresa.
- ☐ Intercambio de experiencias entre asesores para enriquecer el trabajo diario.
- ☐ Autoanálisis en todos los encuentros para ver la evolución año a año.

Respecto a la forma en que hemos trabajado: ¿Qué te ha parecido más interesante, las discusiones en grupo o las exposiciones? ¿Por qué? ¿Propondrías otra forma de trabajar?

a) Lo más interesante,

- ☐ las discusiones en grupo están más pegadas a la realidad y ofrece la oportunidad de contrastar puntos de vista y de identificar los problemas.
- ☐ En general las exposiciones me han parecido prácticas.
- ☐ Me ha parecido acertado la presencia en unos casos, y las ausencias en otros de los técnicos de Istas.
- ☐ Las exposiciones y el trabajo colectivo, que es más completo y enriquecedor.
- ☐ La combinación de exposiciones y discusiones en grupo es ideal.

b) Lo menos:

- ☐ Las puestas en común deberían ser más concretas, y algunos monitores deberían abstenerse de dirigir el debate hacia un punto concreto.
- ☐ Debería darse la oportunidad incuestionable de poder asistir a estas reuniones desde que se entra a trabajar en el sindicato.
- ☐ Más tiempo para los grupos como espacio para conocer realidades, compartir experiencias y contrastar actuaciones.
- ☐ Hacer actividades para la cohesión de los grupos y facilitar más la participación.
- ☐ La metodología es buena, pero los temas son flojitos y pueden ser el desencanto generalizado.

¿La forma de desarrollar el encuentro te ha permitido participar?

- Sí, y las conclusiones han recogido bien las diferentes aportaciones.
- Sí, aunque he sentido el encuentro un poco triste; apenas había técnicos de otros años por causa de la estabilidad en el empleo y te hace cuestionar la permanencia en este proyecto.
- Sí; la participación se facilita al contar con máxima información y objetivos claros para cada actividad.
- Sí, con posibilidades de participar y libertad para hacerlo en cada momento.
- Poca asistencia de responsables territoriales y de federaciones.

¿Participaste en la parte a distancia del curso de acción sindical y gestión de la prevención?

a) Sí: ¿cómo lo valoras?

- Lo valoro positivamente.
- Prefiero cursos presenciales e intensivos de 3 ó 5 días, que a distancia
- Me pareció demasiado teórico.
- Falta de tiempo para los asesores.
- La gestión no es una prioridad en las consultas.
- Me pareció un momento poco oportuno (final de año, informes de trabajo, resultados...)
- Aunque tengo una valoración positiva, le veo algunos inconvenientes: tema demasiado general y poco práctico; supone mucho trabajo con poco tiempo y se tendría que hacer en casa o alargando jornada.

b) No: ¿por qué?

- No tenía conocimiento de que hubiera una parte a distancia de este curso (9).
- Falta de tiempo, era muy engorroso, documentación muy extensa, cuestionarios “raros” y poco prácticos.
- No, por razones de actividad sindical. Para otro año propondría el encuentro en el mes de noviembre o enero.

¿Ha cumplido tus expectativas?

- ☐ Sí... Puedo llevar a mi trabajo la reforma de la ley... y me será útil y fácil.
- ☐ El encuentro sí; el curso no.
- ☐ Sí, más o menos, aunque siempre puede mejorarse.
- ☐ Como encuentro he echado en falta mayor identidad de grupo por falta de actividades de presentación y cohesión. El carácter ha sido más de curso que de encuentro, que creo sería más interesante.
- ☐ No, no me ayudará casi nada en la resolución de consultas.
- ☐ El último día sí y también por el desconocimiento que tenía de la situación global.

Comentario y propuestas.

- ☐ He echado en falta la no realización del curso para su mayor aprovechamiento.
- ☐ Sería interesante tener acceso a esa base documental que he vislumbrado sobre la riqueza de experiencias en salud laboral.
- ☐ No se me ha hecho largo.
- ☐ Propongo más reuniones de asesores, cursos formativos específicos de riesgos, marcando la obligatoriedad de la asistencia. Dar formación en prevención a los Gabinetes Jurídicos.
- ☐ Con antelación remitir problemas concretos que impiden a los asesores realizar bien su trabajo, sacar compromisos concretos y proponer soluciones. En las rondas de intervenciones debe fomentarse la participación.
- ☐ Repetir encuentros más a menudo sobre cuestiones concretas.
- ☐ Detallar con tiempo contenidos y objetivos de los encuentros e implicar más directamente a cada asesor.
- ☐ Celebrar jornadas mixtas sindicalistas-técnicos para mejor conocer el papel de ambos; cada día el sindicalista debe cubrir un papel técnico y este un papel sindical.
- ☐ Me hubiera gustado tener la información sobre Istas 21 al mismo tiempo que las Federaciones, y esto nos ha pasado a muchos asesores.
- ☐ Algunos llegamos el primer día tarde a pesar de salir a primera hora de la mañana de nuestro destino; propone aprovechar más las tardes para empezar más tarde el primer día.
- ☐ Interrogaros por la escasa participación este año en la jornada (asesores 40% y responsables 10%)

- Estabilidad laboral, formación continua, asesoramiento técnico para asesores, comunicación fluida y libre entre asesores en la RED.

Conclusiones

De cómo trascurrió el encuentro así como de las valoraciones individuales realizadas sobre el curso de acción sindical podemos sacar las siguientes conclusiones:

- El formato** del curso habrá que revisarlo, ya que con independencia de la oportunidad o no de las fechas de su realización, el curso no ha sido lo suficientemente atractivo como para apuntarse, para continuarlo y como ha sido valorado.
- Información sobre la oferta.** Es significativo el porcentaje de quienes manifiestan desconocer la existencia de este curso, lo cual debe hacernos revisar las vías de comunicación e información del mismo; difícilmente lo van a seguir si lo desconocen.
- De cómo trascurrió el encuentro es evidente la necesidad de esta acción formativa sobre Acción Sindical para asesores, que por otro lado ellos mismos lo demandan, lo que demuestra que la **continuidad** para el futuro está garantizada.
- Referente a las **fechas** del curso-encuentro para el futuro, quedó claro que hay que cambiarlo (para noviembre o febrero, ...)
- Tres días de **duración** del curso parece suficiente y en general se valora mucho más la parte presencial que a distancia.
- Los participantes al encuentro anual de asesores y asesoras de CCOO consideran en gran medida muy interesante la realización de dicha reunión, destacando que es la forma que tienen de conocer las realidades y problemas que tiene los asesores en los distintos territorios.
- Aquellos asesores que han asistido a encuentros anteriores señalan que, hay temas que ya han sido tratados otros años anteriores y dicha repetitividad puede ser motivo de un

descenso en la participación y que en algunos momentos el tema de debate sea aburrido.

- H. **Las cuestiones tratadas/métodos de trabajo:** El tema tratado que ha gustado a todos los participantes ha sido el análisis de la reforma de la ley y el ejercicio de extrapolarlo a sus tareas a partir de ahora, las reuniones en grupo son el método de trabajo en el que se han sentido más cómodos, en parte por la posibilidad que les da de conocer las tareas que están desarrollando en cada territorio. De todas las reuniones de grupo destacan la realizada el lunes por la tarde, en la que se encontraban ellos solos y se sentían más cómodos para intervenir y expresar su opinión. En algún momento se apunta la posibilidad de plantear las tareas mediante un cuestionario individual, previo a la reunión de grupo. El tema que no ha resultado de su agrado general ha sido la exposición teórica de la Gestión de la Prevención, motivada quizá por no identificar las consultas que les realizan como subapartados de dicha tarea. Igualmente la actividad que se derivó de dicha exposición tampoco les resultó agradable, en parte por la premura de tiempo y porque los casos no eran lo más representativos del objeto de discusión.
- I. **Temas a tratar en encuentros futuros.** Todos coinciden en afirmar que los temas futuros deberían versar sobre temas más específicos, análisis de cambios normativos, etc. Consideran el encuentro como el lugar en el que pueden acceder a todas las novedades normativas que se producen a lo largo del año.
- J. **Participación activa.** La realización de actividades en grupos les permite participar de una forma voluntaria lo que lleva a que se expresen con total tranquilidad, en el plenario se sienten “coaccionados” por la organización.
Es de resaltar que la dinámica de grupo que más gustó fue la del lunes por la tarde.
- K. **Curso a distancia.** Muy pocos lo finalizaron. Entre las razones que dan ante el abandono del mismo predomina la falta de tiempo debido a la carga de trabajo en el último trimestre. Otras razones son: falta de información sobre el mismo, esfuerzo innecesario, preferencia de curso presencial pues les permite estar concentrado en él.

El encuentro ha cubierto las expectativas de todos los asistentes, aunque apuntan que tres días pueden ser demasiados y la necesidad de establecer una fecha más adecuada (noviembre, enero o febrero).

L. Comentario y propuesta:

- Realizar o actualizar la guía del delegado de prevención con la inclusión de las reformas legislativas y los comentarios al respecto, así como abrir un nuevo capítulo sobre la integración del plan preventivo cuanto antes para su puesta en práctica por los Delegados/as de prevención.
- Se debería impartir desde ISTAS un curso de formación de asesores jurídicos por existir en algunas ocasiones problemáticas en temas preventivos, especialmente en asunto de mutuas.
- Interrogaros por la escasa participación de este año en las jornadas. (Aproximadamente: Asesores 40%, Responsables sindicales 10%).
- Realizar documento base sobre las conclusiones del trabajo por grupos del 1º día.
- No repetir año tras año y más aún dedicarle un día entero al mismo tema: técnico o sindical.
- Estabilidad laboral, escasa formación continua, asesoramiento técnico para los asesores, comunicación fluida y libre ante los asesores (RED).

Por parte de los asistentes más nuevos se propone:

- Que el encuentro se realice a primeros de año, siempre será más útil y orientativo en la tarea a desempeñar los asesores recientemente incorporados.
- Se solicita un curso para los asesores nuevos, (principalmente) y antiguos sobre la herramienta informática para rentabilizar al máximo la página ASESORA.
- Se propone que se oferten acciones formativas específicas bien sobre las especialidades en general, como por temas puntuales de cada una de ellas en particular que sean más demandados en el trabajo diario.