



BALANCE DE TRABAJO

ISTAS 2004

ÍNDICE

Presentación	3
Área de Administración, Gestión y Finanzas	7
Finanzas	7
Política de Comunicación	7
Consolidación profesional del equipo de ISTAS	8
Organización del Trabajo del Área de Gestión, Administración y Finanzas	9
Área de Salud Laboral.....	11
Asesoramiento.....	16
Actividades Red 2004	19
Formación.....	24
Actividades comprometidas en el Plan de Trabajo	25
Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud (CROTS)	31
Estudios e investigaciones	39
Informaciones y publicaciones	40
Otras actividades.....	40
Área de Medio Ambiente.....	43
Asesoramiento.....	47
Formación.....	48
Publicación y Documentación	49
Actividades temáticas.....	49
Grupo de Trabajo de Riesgo Químico	57
Actividades realizadas.....	58

BALANCE DE TRABAJO DE ISTAS 2004

PRESENTACIÓN

Presentamos el balance de trabajo de ISTAS realizado en 2004. Un año que, en lo esencial, ha estado dedicado a volcar en forma de herramientas para la acción sindical (guías, materiales formativos, cursos, documentación, etc.) una buena parte del trabajo realizado en los años anteriores, tal y como había sido establecido en el Plan de Trabajo aprobado por el Patronato.

Periodo también utilizado para poner las bases de un nuevo ciclo de trabajo en medio ambiente propiciado por las perspectivas que el cambio político ha abierto. También en lo que respecta al desarrollo y puesta en marcha del nuevo Plan Nacional de Formación en prevención de riesgos laborales para PYMES. Oportunidades y retos para CCOO-ISTAS, porque de ser aprovechadas, van a marcar un nuevo ciclo de trabajo y actividad –muy especialmente- en lo que se refiere a la acción sindical medioambiental para los próximos años. En lo que se refiere al trabajo de ISTAS, las nuevas perspectivas que se abren tras el convenio suscrito entre CCOO, UGT y el Gobierno en medio ambiente, nos obligan necesariamente a incrementar y mejorar nuestro nivel de trabajo y organización si queremos hacer frente a las tareas que de él se derivan.

En formación sindical en salud laboral, también el acuerdo firmado con AMAT y comenzado ya a ejecutar, nos obliga a dar un salto cualitativo y cuantitativo en nuestro trabajo que hemos iniciado con el reforzamiento del área y con el esfuerzo que todo el equipo de ISTAS ha hecho, para poder cumplir con todos los compromisos contraídos y sobrevenidos. Igualmente en lo que significa de oportunidad para trabajar en estrecha coordinación y colaboración con el resto del sindicato y de sus estructuras para colaborar a hacer de la formación en salud laboral un proyecto coherente y cohesionado a todos los niveles independientemente de quien la imparta y con cargo a que proyectos se haga.

El nuevo contexto político, en lo que respecta a salud laboral, está más en la fase de prospección y anuncio de decisiones futuras, que en la de presentación de propuestas y negociación. Así sucede en asuntos importantes como la reforma del INSHT o de las mutuas, la vigilancia de la salud, la creación de los delegados de prevención territoriales, la continuidad de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales y otras de menor calado. Hay algunas excepciones como es el caso de la segregación de los servicios de prevención ajenos de las mutuas. Negociación

que a la hora de escribir este balance se encuentra paralizada por los desacuerdos existentes ante las propuestas conocidas.

Por otro lado es necesario decir que en materia de políticas en salud laboral, la estrategia sindical no persigue seguir produciendo normativa o nuevos instrumentos (más allá de los pendientes –delegado territorial, reforma RSP-), como de hacer funcionar lo ya existente y promover su cumplimiento. También en lo que respecta a nosotros sucede algo parecido. Estamos en la fase de optimizar todo lo ya elaborado para promover la intervención sindical en la empresa. Ello va a implicar que deberemos de tratar de promover cambios en la forma de abordar la promoción y control sobre la aplicación y cumplimiento de la ley, por parte de organismos tales como: Inspección de Trabajo, técnicos de las CCAA y del INSHT y profesionales de la prevención. Esa es y va a ser una tarea que nos va a ocupar tiempo y trabajo en los próximos meses.

Un año 2004 de trabajo intenso y lleno de actividades en todos los campos que nos son propios: asesoramiento y apoyo al sindicato, formación, publicaciones, estudios e investigaciones, solidaridad y cooperación internacional, presencia en seminarios, foros, cursos, congresos, etc.

Año en el que hemos continuado avanzando en el objetivo estratégico de ampliar las alianzas con el mundo científico y profesional de la salud laboral y el medio ambiente, como así demuestran la creación de la Cátedra de Trabajo, Ambiente y Salud con la Universidad Politécnica de Madrid, del Observatorio de Salud Laboral con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona y la Unión de Mutuas y del convenio de colaboración suscrito con la Universidad Complutense de Madrid. Igualmente en lo que respecta a la creación del Observatorio de la Sostenibilidad se ha logrado finalmente lo que era una aspiración del sindicato y de ISTAS: crear un observatorio que aunque impulsado y financiado por el Ministerio de Medio Ambiente, es organizado y dirigido desde la sociedad civil, en concreto nace en el seno de la Universidad de Alcalá de Henares, habiendo sido designado como director nuestro compañero Jorge Riechmann.

Todos ellos, cátedra, observatorios y convenio de colaboración, nos van a permitir ampliar de manera significativa el tipo y alcance de las actividades que como ISTAS venimos desarrollando. Especialmente en lo que respecta a los estudios, informes, investigaciones, formación y a la posibilidad de aumentar de manera significativa los profesionales dispuestos a colaborar con nosotros en proyectos y actividades de interés social y sindical.

La creación de todos estos nuevos instrumentos en 2004 no es una mera casualidad, sino que obedecen a una estrategia diseñada y trabajada durante largo tiempo, dirigida a implicar a las universidades y al mundo de la ciencia en la producción y difusión de informaciones y conocimientos tanto en salud laboral

como en medio ambiente. Colaboración orientada a fortalecer, promover y facilitar la intervención socio-técnica y política en ambas problemáticas. Es decir, a generar más y mejores condiciones para la acción sindical en los terrenos que nos son propios.

Esto nos pone frente a nuevas responsabilidades institucionales y profesionales ya que suponen un salto en las relaciones de ISTAS con el conjunto de instituciones académicas y un nuevo desafío que marcará nuestra actividad en los próximos años.

La creación de estos nuevos espacios de trabajo ha sido posible por el prestigio y reconocimiento logrados por ISTAS y CCOO a lo largo de estos años, es decir al trabajo riguroso de todos y todas los que estamos y han estado en ISTAS. Es por tanto una buena manera de sentirnos reconocidos y valorados por una parte de la sociedad a la que nos dirigimos.

La consolidación organizativa y financiera de ISTAS ha continuado a pesar de las dificultades que estamos soportando por la disfunción cada vez más acusada entre los ingresos comprometidos por las actividades que realizamos y los gastos crecientes por el aumento de la misma. Este año esta distancia se ha visto incrementada por todo lo relacionado con la puesta en marcha del Plan de Formación para PYMEs, al que estamos dedicando una actividad y recursos enormes, pero que aún no nos ha generado ningún ingreso.

Lo mismo sucede con el trabajo en medio ambiente. Los compromisos suscritos con el ministerio, solo se han materializado en acuerdo por escrito a finales de diciembre, mientras que la actividad necesaria para desarrollarlo la llevamos realizando varios meses.

Estas dificultades financieras, acaban afectando en una medida u otra al conjunto de personas y estructuras de ISTAS ya que repercuten en los medios de los que podemos disponer y en las posibilidades de acometer actividades que aún estando comprometidas en nuestro plan de trabajo, por ser de carácter interno, acabamos dejando de lado por priorizar las que desarrollamos para el externo de ISTAS, es decir para el sindicato.

Estos problemas, pensamos que pueden en buena medida reducirse si se cumplen las expectativas que tenemos para 2005, tanto las derivadas de los acuerdos con el Ministerio de Medio Ambiente como las del Plan de Formación de PYMEs.

En lo que se refiere a todo lo relacionado con comunicación, podemos afirmar que se ha avanzado en la de carácter interno, aunque no todo lo que hubiéramos querido y teníamos previsto, y estamos ahora poniendo las bases sólidas de la comunicación externa de ISTAS que se ha revelado como una de las fragilidades y debilidades más significativas que tenemos como institución.

La eficacia del trabajo que desarrollamos en ISTAS, la relación estrecha con el sindicato que debemos no solo de mantener sino de mejorar y profundizar, nuestra imagen ante el resto de instituciones para y con las que trabajamos, dependen en muy buena medida, de como seamos capaces de mejorar todo lo relacionado con la comunicación en todas y cada una de las actividades que llevamos a cabo.

De todo ello se habla en el balance que sometemos como todos los años al conjunto de personas que formamos ISTAS, para posteriormente trasladarlo para su debate y aprobación –como corresponde- al Patronato de ISTAS.

ÁREA DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

1. FINANZAS

- Los objetivos que hemos conseguido, si bien de forma parcial y tardía, son lograr una vía de financiación de las actividades ambientales, iniciar una formación generalizada para los delegados de prevención financiada con fondos públicos gestionados por AMAT y establecer con mayor exactitud los costes asociados a las actividades no remuneradas realizadas para el sindicato.
- No hemos logrado por el contrario el resto de objetivos que nos propusimos: constitución fondo de maniobra, acelerar la amortización del inmueble de Madrid, y reducir las tensiones de tesorería debido al efecto tijera que relaciona los demorados ingresos (siempre menores y correspondientes a periodos anteriores) y los exigidos gastos (siempre mayores y correspondientes a actividades presentes y futuras en curso).

2. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

- La generación y puesta en marcha del Plan de Comunicación Externa se han retrasado un semestre por motivos financieros, si bien en el primer trimestre de 2005 iniciaremos su implantación¹. En éste terreno cabe destacar la realización de un estudio de la percepción que tienen de ISTAS los dirigentes sindicales y otros colectivos. Nuestro mayor avance se ha dado en la cuidada presencia de ISTAS en el Congreso Confederal y en las presentaciones públicas de productos como de Iostas21, en actos como las Jornadas REACH, etc. si bien podemos seguir afirmando que ISTAS aún es poco y mal conocido en el seno del sindicato y que su imagen pública tiene algunos problemas.
- Respecto a la mejora de los medios de comunicación, lastrada también por motivos financieros, cabe destacar la experimentada por *Daphnia*, el mantenimiento de calidad de *PorExperiencia* y los pasos dados en la web para potenciar la navegabilidad, accesibilidad, organización y contenidos útiles².

¹ En la intranet podéis encontrar un informe sintético de los trabajos efectuados para realizar un diagnóstico de la situación de la comunicación externa de ISTAS y en breve se presentará el Plan de Comunicación para comentar en los Encuentros.

² Se adjuntará un documento titulado "Web ISTAS: Situación actual y tareas" elaborado por la responsable de la web que permite situar el estado actual de la mejora del espacio web que verá un nuevo formato en el segundo trimestre de 2005.

- En cuanto a la Comunicación Interna, cuya Guía se publicó en el Manual de Comunicación (y amplió), se han constatado avances (aunque desiguales) en el flujo informativo, una subutilización de los recursos existentes tanto para generarla como para recibirla y un fallo en la cadena entre quien la genera/ usa, quien la centraliza/ gestiona y quien la recibe/ usa³.

3. CONSOLIDACIÓN PROFESIONAL DEL EQUIPO DE ISTAS

- Tenemos un importante retraso en la organización de la documentación científica y técnica radicada en nuestros centros de trabajo; demora originada principalmente por razones financieras que no nos permiten dedicar suficientes recursos y secundariamente por la no realización de tareas primarias (posibles de efectuar por nuestra) en parte debido a la inexistencia de los hábitos, rutinas y organización necesarios.
- Hemos avanzado pero de forma limitada en la realización de evaluaciones de las actividades profesionales.
- Hemos logrado parcialmente organizar la distribución interna de los materiales debido a que los autores o coordinadores de ediciones no siempre facilitan la información necesaria a las personas que deben organizar el reparto.
- La experiencia del sistema de presentación a las personas que se han incorporado ha funcionado correctamente.
- En cuanto a la formación profesional, cabe destacar: los cursos de inglés han tenido en opinión de los profesores un resultado medio inferior al deseado y los de ofimática cuyo resultado ha sido óptimo requieren de un mayor plazo de tiempo para su realización. Se han realizado según las expectativas que teníamos los cursos de adiestramiento en Iistas21, gestión de proyectos, subvenciones y los derivados de actividades públicas (Universidad de Santander sobre la salud laboral de la inmigración, Curso de Verano de la Universidad Complutense sobre ciencia, ética y ecología, REACH y riesgo químico, debates sobre cambio climático y derechos de emisión, etc.) y parcialmente los de métodos de investigación social.

³ Se adjuntará un Informe ad-hoc sobre algunos temas relacionados con nuestra experiencia en la comunicación interna para que se tenga en cuenta en los Encuentros.

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DEL ÁREA DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

- El equipo del área constata una mejora en los procedimientos internos, en la vertebración de las tareas de sus componentes y en las rutinas económicas de los proyectos. Pero echa en falta una mayor colaboración de la mayoría de los componentes del equipo técnico en el suministro de información a través de la IHEF, lo que dificulta gravemente la adopción de decisiones y el cálculo de costes, y una mayor coordinación operativa cotidiana entre las actividades de medio ambiente y las de salud laboral dado que en ocasiones se originan “cuellos de botella” evitables anticipadamente.
- El mayor déficit que se constata es el retraso en producir la información contable consolidada y la elaboración completa de los protocolos y circuitos de rutinas. Retraso originado por el reducido tamaño del equipo dedicado a contabilidad y finanzas.
- Se constata una subutilización generalizada de los recursos que ofrece la Intranet que por otro lado debe ser mejorada en algunos aspectos concretos menores y en los relacionados con la navegabilidad y velocidad de uso⁴.

⁴ Se adjuntará un Informe sobre el uso de la Intranet para que se tenga en cuenta en los Encuentros.

ÁREA DE SALUD LABORAL

En el plan de trabajo aprobado por el Patronato de ISTAS, se fijaban tres grandes objetivos para 2004:

1. Trasladar al activo sindical en formas de herramientas para la acción sindical los conocimientos y metodologías sobre las que ISTAS había estado trabajando en los últimos años: riesgo químico, riesgo psicosocial; así como las reformas producidas en el marco normativo (contratas y subcontratas y gestión de la prevención).
2. Organizar y gestionar la puesta en marcha del Plan Nacional de Formación en prevención de riesgos laborales para PYMEs.
3. Desarrollar estudios e investigaciones que aumenten nuestros conocimientos para promover la mejora de la intervención sindical en salud laboral, generando simultáneamente más alianzas con el mundo científico-técnico.

Es a la luz de estos objetivos que debemos de realizar la discusión sobre el trabajo que hemos realizado a lo largo del año que acabamos de cerrar.

Así mismo conviene situar también otros elementos que tienen y han tenido influencia en nuestra actividad. Nos referimos de manera especial al paréntesis producido por el cambio político en todo lo que tiene que ver con el desarrollo y alcance del diálogo social, que aunque relanzado en los tres últimos meses del año, no ha podido producir los resultados que preveíamos al comienzo del año, especialmente en materia de vigilancia de la salud y de reforma de las mutuas. Ahora bien, dicho cambio permite abrir nuevas posibilidades para reformas y cambios que con el anterior gobierno hubieran tenido más dificultades para ser abordadas (INSHT, servicios de prevención, Fundación de Prevención, delegados territoriales de prevención, habilitación de técnicos para la inspección, persecución penal de los delitos contra la seguridad de los trabajadores, etc.). Oportunidades que de momentos son sólo eso y que dependerá en buena medida del trabajo sindical que puedan concretarse en hechos positivos. Nosotros, como siempre, deberemos estar preparados para con nuestro trabajo colaborar con el sindicato en todo el proceso negociador y de formulación de propuestas que pueda tener lugar.

Ha sido también este un periodo que ha significado un cierto proceso de transición en el trabajo que desarrollamos, ya que hemos estado durante algunos meses terminando actividades iniciadas en años anteriores (Diagnóstico de utilización de sustancias químicas en España, Trabajo bajo plásticos de Almería) y poniendo las bases para lo que será en general una fase nueva en nuestra actividad, tanto en lo que se refiere a abrir nuevos campos de actividad (ergonomía participativa), como

en reorientar el trabajo en riesgos psicosociales, que sin abandonar lo que hasta ahora se viene haciendo, va a promover las experiencias de intervención y solución de problemas en las empresas.

De transición también y de inicio de una nueva etapa en el área de formación como después veremos de manera más pormenorizada.

Con el objetivo de facilitar el debate y evaluación de nuestra actividad, presentamos el trabajo, haciendo en primer lugar referencia a lo hecho en torno a los tres grandes objetivos que nos marcamos en el plan de trabajo de 2004, haciendo un breve resumen por áreas de trabajo, detallando algunas de las actividades que hemos hecho o en las que hemos participado de forma más esporádica y por último facilitando en anexos informes completos de las actividad en la red de asesoramiento y del Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud de ISTAS (CROTS).

Por lo que respecta al primer objetivo que nos marcábamos (trasladar y extender en forma de herramientas sindicales el trabajo acumulado por ISTAS en los últimos años) podemos decir que en buena medida ha sido realizado. En riesgos psicosociales, además de continuar con las presentaciones de istas21, se han desarrollado las guías, manuales y cursos que estaban comprometidas, a excepción de la guía sindical que actualmente está en fase de revisión y probablemente pueda estar a disposición del sindicato a mediados de 2005. Así mismo se ha continuado asesorando empresas en las que se está aplicando istas21 y también a la propia red de asesores. Se ha participado también en muchas actividades sindicales (talleres con cuadros sindicales) y jornadas, seminarios y presentaciones públicas de nuestra herramienta. También se ha creado y colgado una nueva herramienta sobre riesgos psicosociales en nuestra web.

En riesgo químico (como todos sabemos esta es una actividad que hacemos entre personas pertenecientes a las áreas de salud laboral y medio ambiente), se ha trabajado intensamente en preparar un documento sobre estrategia sindical, que integre la salud laboral y el medio ambiente, cuyo borrador ya está terminado y actualmente en fase de discusión por el Comité de Dirección de ISTAS, para posteriormente trasladarlo al sindicato que es quien decidirá finalmente. Se ha elaborado una Guía de intervención sindical en los lugares de trabajo, se está terminando un curso de riesgo químico para delegados de prevención y también se ha creado una nueva página web sobre riesgo químico. El curso para asesores sindicales no ha sido posible finalizarlo y por lo tanto será impartido en 2005. Obviamente han continuado las actividades de asesoramiento sindical, de participación en jornadas, seminarios, cursos sindicales y se han producido diversos artículos y folletos divulgativos para el conjunto del sindicato.

En materia de acción sindical en gestión y organización de la prevención, se ha elaborado una guía sindical sobre el desarrollo reglamentario del artículo 24 de la LPRL (contratas y subcontratas) y se han revisado y reeditado las guías del delegado/ a de prevención (naranja y verde). También se ha estado trabajando en estrecha relación con toda la red de asesores para conocer mejor las necesidades y las demandas que tienen con el objetivo de mejorar nuestras capacidades de apoyo a la actividad que desarrollan. Todo esta información que actualmente estamos analizando, deberá de servir para elaborar parte de nuestro plan de trabajo en los próximos años.

Con respecto al segundo objetivo (diseñar y organizar todo lo relacionado con la puesta en marcha del Programa Nacional de Formación para PYMEs), el trabajo realizado ha cubierto con creces todas las expectativas que podíamos tener, dadas las complicaciones y complejidades que su puesta en marcha ha conllevado.

Algunas experiencias y conclusiones cabe extraer de la experiencia. En primer lugar de la que da trabajar con otras estructuras e instancias del sindicato ajenas a salud laboral. Conciliar visiones, intereses y competencias, con estructuras tan diversas como son las de organización, finanzas, formación y salud laboral, es complejo y lento. Son muchos los aspectos a considerar y sobre los que hay que consensuar las actuaciones. Del cómo y cuándo se aborden, del talante con el que lo hagamos y de la capacidad de empatía que tengamos, va a depender en buena medida los resultados que obtengamos. En lo que respecta al plan de formación, ha habido, en primer lugar que pactar con AMAT el desarrollo concreto en forma de convenio (de los acuerdos alcanzados por el sindicato con gobierno y patronal) de todos los aspectos relacionados con la formación de los delegados de prevención (condiciones, gestión, precios, pagos, etc.), consensuar dos guías de actuación para las organizaciones sindicales con la Escuela Sindical Muñiz Zapico y con tres Secretarías Sindicales Confederales. Ha habido que tener reuniones con todos los responsables territoriales y con una buena parte de los federales, para conciliar posiciones e intereses sin vulnerar lo que eran los acuerdos alcanzados, por un lado con el Ministerio y con AMAT y por otro con las secretarías confederales.

En todo este proceso, la relación con la secretaría confederal de salud laboral (muy especialmente con Jesús García y Javier Torres) ha sido no solo estrecha y plenamente eficaz, sino también gratificante por el grado de entendimiento y colaboración desarrollados. Lo mismo debemos decir de la Escuela Sindical Muñiz Zapico (y su director Carlos Capa) sin cuya colaboración el plan y su desarrollo hubieran sido prácticamente imposibles de llevar a cabo. Las tensiones producidas entre federaciones y territorios y entre las estructuras de salud laboral y formación hubieran desatado una crisis de difícil resolución. Valgan estas líneas de reconocimiento –no como formalidad- del valor que tiene el entendimiento y la

colaboración si se comparten objetivos y se crean escenarios donde todo el mundo pueda trabajar con comodidad desde su propia responsabilidad. En esta fase de la actividad hemos trabajado una buena parte del equipo de ISTAS: desde la dirección y gerencia hasta el personal administrativo pasando por el equipo de formación. Es quizás una de las actividades desarrolladas por ISTAS desde su creación donde más personas hayan tenido que involucrarse. Es este un buen espacio y ocasión para agradecer el trabajo, esfuerzo e implicación a todas las que un grado u otro han participado, con muchos momentos de tensión frente a las urgencias y demandas –no todas ellas fáciles de conciliar- a las que han tenido que hacer frente y dar solución. Sin su entrega y disposición esto no hubiera sido posible.

Simultáneamente a todo este proceso que ha durado más de ocho meses (no estando aún definitivamente terminado), el equipo de formación ha estado elaborando los materiales formativos y hemos impartido 5 cursos de formación de formadores, se han preparado los contenidos de la hora que habrá que impartir a los trabajadores de las PYMEs de todas las empresas donde las mutuas hagan formación y se han elaborado los criterios que debe de contener toda la formación que se imparta a trabajadores, empresarios y mandos intermedios. Hasta la fecha somos la única organización que ha presentado para su acreditación (ya nos han sido aprobados) los materiales formativos al INSHT, tal y como especificaban los acuerdos alcanzados y la resolución del gobierno.

Ya han comenzado a impartirse cursos a delegados en varias organizaciones territoriales y disponemos de la programación y temporalización de todos los cursos previstos por las organizaciones de las 17 CCAA para 2005. Programación que ha sido ya enviada a AMAT y al resto de secretarías confederales implicadas.

Estamos frente a una ocasión histórica para consolidar un espacio y una financiación para la formación de los delegados de prevención, que si la sabemos aprovechar, se podrá consolidar en el tiempo tal y como está sucediendo con las estructuras de asesoramiento. Con lo cual las dos patas fundamentales en las que debe de apoyarse la acción sindical de los delegados de prevención (formación y asesoramiento) y que son la base sobre la que se soporta toda nuestra estrategia de intervención en salud laboral, estaría creada y consolidada en un tiempo record (menos de 8 años desde que fue concebida).

A partir de los materiales elaborados, de la colaboración establecida con la Escuela Sindical y de la relación comenzada con las federaciones, se están creando las bases para dar un salto cualitativo en la coordinación de toda la formación en salud laboral que el conjunto del sindicato viene realizando y del que ISTAS y las estructuras de salud laboral en buena medida permanecíamos al margen.

La otra consecuencia a extraer de todo este periodo y trabajo realizado, es la de que el trabajo metódico y bien hecho acaba dando rendimientos. Desde ISTAS (y no hay que decirlo que en estrecha relación con el sindicato), llevábamos invirtiendo mucho tiempo, esfuerzos y recursos en un diseño coherente de la formación y de su gestión y organización. Cuando la oportunidad se ha presentado, todo ese trabajo ha servido para tener respuestas y propuestas en todos los escenarios y frente a todos los problemas que se nos han ido presentando. Adelantarnos a las demandas, trabajar con visión amplia y rigor, tener en cuenta los distintos escenarios e intereses en juego, es fundamental si se quieren alcanzar los objetivos planteados.

Con respecto al tercer objetivo señalado en el Plan de trabajo de 2004 (mejorar e incrementar la producción de conocimientos –estudios e investigaciones- y las alianzas con el mundo científico y profesional), actualmente estamos terminando la fase de análisis del estudio sobre los delegados de prevención (pertenecientes a los dos sindicatos mayoritarios), que ha constado de una encuesta hecha a más de mil DP y de 11 grupos de discusión realizados en Sevilla, Madrid, Barcelona y Valencia. También se ha realizado un estudio similar en Andalucía cuyos resultados ya están publicados y presentados. Este estudio está disponible en la web y en la intranet de ISTAS. Los resultados de ambos deberán de formar parte de nuestras propias reflexiones en todo el equipo de ISTAS, ya que contienen datos muy valiosos para reorientar y mejorar nuestro trabajo. Los resultados del trabajo de Andalucía se presentan completos en el Anexo. Los del estudio a nivel de toda España, serán colgados en la intranet nada más esté finalizado.

Se ha iniciado también el denominado proyecto FIS dirigido a elaborar una encuesta española para obtener valores de referencia de las 21 dimensiones que contiene istas21COPSOQ. Se han realizado las primeras oleadas de encuestas y el trabajo deberá de estar finalizado en 2006. A partir de él y de otras actividades paralelas desarrolladas desde el CROTS de ISTAS, será revisado y reelaborado istas21 para contar con una versión más completa y mejorada.

El trabajo de la encuesta de valores de referencia y la actividad dirigida a revisar y reelaborar istas21 COPSOQ, están sirviendo para mejorar y ampliar la participación de otras personas e instituciones en el proyecto, con lo cual no sólo logramos la participación de expertos que nos aportan sus valiosos conocimientos, sino que también ampliamos el campo de las alianzas para evitar o al menos disminuir los problemas y obstáculos que hasta ahora hemos encontrado. Es para nosotros un objetivo central sumar al INSHT al proyecto y de esa manera tratar de evitar el enfrentamiento que ahora tenemos y que nos es bueno para nadie, desde luego no lo es para el impulso de la prevención en las empresas, y que tanto desgaste nos está produciendo.

Este mismo avance en las alianzas se produce con la creación del Observatorio de Salud Laboral. Como decíamos en la presentación de este balance, UPF, UM e ISTAS, hemos decidido de común acuerdo promover un Observatorio para recopilar, analizar y difundir informaciones con el fin de conocer la evolución de los problemas de salud laboral y el sistema de seguridad y salud en España. El OSL se ha estrenado con un primer informe sobre los “Sistemas de apoyo científico-técnico a los gobiernos”, analizando para ello institutos similares al INSHT, de USA, Finlandia, Dinamarca, Canadá, Inglaterra y Francia. El objetivo de este informe y del taller realizado con un grupo de expertos es el de aportar informaciones y si es posible conclusiones de consenso para el proceso de reforma del INSHT anunciado por el Ministro de Trabajo.

Esta elección se basa en las prioridades estratégicas señaladas por la dirección confederal del sindicato para la actual legislatura (entre las que se encuentra la reforma del INSHT, junto a la reforma de las mutuas y el impulso de la participación de los trabajadores en la gestión preventiva).

Ha habido una actividad comprometida que no ha sido llevada a cabo por razones ajenas a nosotros. Se trata del estudio sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que teníamos que realizar a partir del análisis de las bases de datos del sistema Delta. El Ministerio de Trabajo, tras múltiples presiones nuestras, finalmente nos reconoció que no disponía de los datos de 2003 y que por tanto no nos podía facilitar las bases de datos necesarias para hacer nuestro trabajo. Esta tarea está pendiente y la vamos a retomar en 2005 dado que es muy importante conocer como está funcionando el Delta, del que hasta ahora desconocemos las ventajas que pueda estar aportando para nuestro sistema de registro y declaración de AT/ EP.

Hemos comenzado también a trabajar en diversos proyectos relacionados con las sustancias químicas, que detallamos en el capítulo dedicado a hacer balance del grupo de RQ. También en lo que se refiere al inicio del proyecto de ergonomía participativa que es explicado más adelante.

1. ASESORAMIENTO

Una parte muy importante de la actividad de ISTAS, la constituye el apoyo que damos a la actividad de CCOO tanto en el plano nacional como internacional. En 2004 el apoyo a la actividad europea en materia de riesgos psicosociales y riesgo químico ha sido muy importante. Igualmente todo lo que se refiere a la Comisión Nacional de Salud y Seguridad y a la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque con escasos resultados prácticos hemos seguido trabajando en lo relacionado con la vigilancia de la salud y también –aquí sí con algo más de

resultados-, en el plan de vigilancia médica post-ocupacional en trabajadores expuestos al amianto.

Aumenta también el asesoramiento que hacemos a demanda de las organizaciones territoriales o federales y que en buena lógica tendera a crecer en la medida que se aumente el grado de concertación en materias cada vez más complejas.

En el cuarto año de funcionamiento de la Red de Asesoramiento, hemos acumulado experiencia y conocimiento de la actividad desarrollada en la estructura sindical y la problemática que se recibe en los gabinetes de asesoramiento de las organizaciones sindicales.

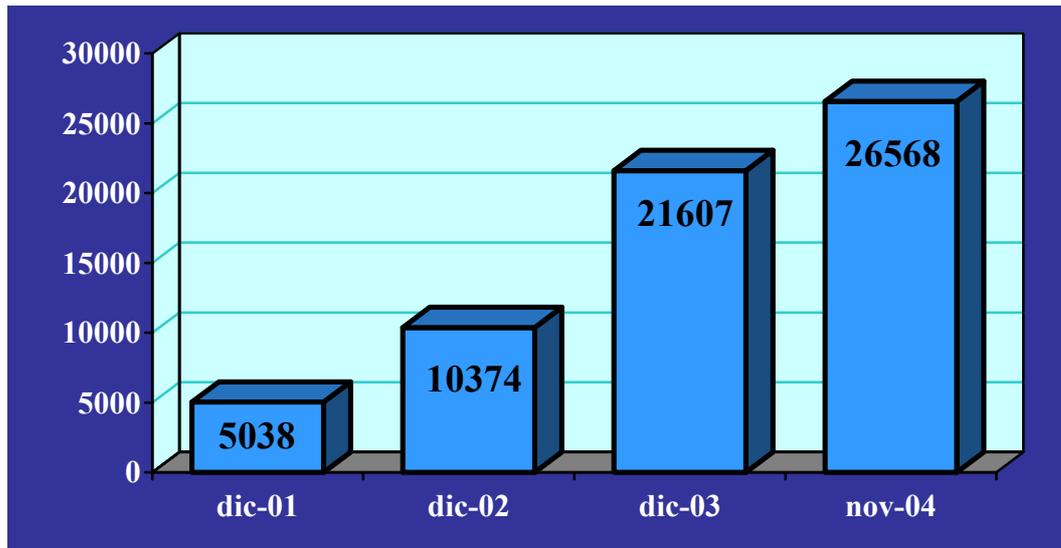
Así mismo las diversas herramientas puestas a disposición de la Red han acumulado unos grados de utilización que conviene someter a análisis.

La experiencia de los asesores con el sistema ha permitido ir mejorando la herramienta, aproximándola a sus necesidades y limando las dificultades de funcionamiento.

En la actualidad se acumulan en el sistema 26.456 consultas gestionadas por un total de 118 entradas con clave y contraseña de personas que han estado incluidos en algún momento en nuestra red. Cada año están inscritos entre 90 y 105 asesores, aunque son menos los que cumplimentan la ficha: en el año 2.004 incluyeron casos un total de 71 asesores, de los cuales 63 grabaron más de tres casos y 50 más de 9.

La evolución del número de asesores que introducen casos ha sido la siguiente (excluyendo el Plan director de Madrid)

	2001	2002	2003	2004
Al menos un caso	58	61	67	71
Más de nueve casos	46	49	59	50



En conclusión, de la utilización sistemática del sistema por una parte muy importante de las organizaciones y de la estabilidad de las cifras de asesores y casos introducidos se desprende la confianza depositada por los usuarios en la solidez de la herramienta.

Actividades RED 2004

1. Reuniones Coordinación/ seguimiento con estructuras sindicales

- Madrid
- Asturias
- Andalucía
- Rioja
- Enseñanza
- Hostelería
- Administración Pública
- Extremadura

2. Herramientas

- Ficha y Sistema de Información Sindical en Salud Laboral:

De manera habitual seguimos realizando consultas sobre problemas que surgen en la red en torno al uso de la ficha y sus utilidades. Se gestionan directamente con XIP, que da prioridad (219 correos de gestión en 2004 a 26 nov) a los problemas que surgen en el sistema.

La gestión de altas, bajas de asesores, recordatorios de sus claves y contraseñas, y la aclaración de dudas sobre el funcionamiento son aspectos que también forman parte habitual de la actividad del servicio.

Mejoras Realizadas: se ha incorporado durante este año un sistema de búsqueda por palabras en los textos de la consulta, gestiones y evaluación. Así se facilita la búsqueda de casos de las que se pretende información sobre temas específicos, de consultas de las que se recuerda algún elemento. Se incluye en anexo 1 una explotación sobre estireno realizada al hilo de un caso. Con esto se elimina la necesidad de utilizar la aplicación de palabras clave que en algún territorio reservan para rutinas específicas.

Mejoras Pendientes: inclusión de posibilidad de incluir los textos redactados en el apartado de evaluación (“mejoras”) en la utilidad de listados de casos. Esta utilidad es interesante, una vez que el volumen de casos supera las posibilidades de búsqueda manual, para encontrar experiencias, realizar informes que vayan más allá del mero tratamiento estadístico, o estudiar a fondo los resultados de la actividad de asesoramiento en las diferentes unidades de trabajo.

Explotaciones diversas: químicos, medio ambiente, estireno, experiencias...

26.368 casos acumulados, 5500 en 2004

- **FOROS:** se han mantenido los foros existentes, haciéndose visitas periódicas a los mismos e intentando estimular su utilización. Algunos asesores los utilizan como vía de consulta, y se procede a la gestión de la misma.

Con el fin de generar actividad sobre aspectos específicos se ha establecido una experiencia a partir de una consulta realizada en el Foro sobre Recogida de Residuos Urbanos; se realizó una búsqueda en el sistema de casos similares y se llamó personalmente a los asesores que lo habían llevado con el fin de que intervinieran contando su experiencia. (anexo 2)

Nuevo FORO Formación: se ha creado un nuevo foro destinado a la coordinación del plan de Formación de Formadores con los criterios solicitados por Valeria Uberti-Bona, responsable de su gestión.

Además se ha incluido la posibilidad de “colgar” documentos de los Foros

- Nueva Herramienta EXPERIENCIAS (en construcción)

La importante acumulación numérica de casos de atención a problemas de Salud Laboral que hemos acumulado en nuestro Sistema de Información Sindical en Salud Laboral (SISSL), constituye un banco de información que incluye una gran variedad de aspectos temáticos, estrategias de intervención y experiencias de mejora, tanto de las condiciones de trabajo, como de los derechos de representación o incluso de actividades preventivas. La utilización de esta información y la diseminación de las experiencias entre asesores puede facilitar la realización de intervenciones en circunstancias similares, estimulando actividades de la mejora de las condiciones de trabajo, mediante el desarrollo de aquellas prácticas que se han probado como más eficaces. De esta manera pretendemos aprovechar esta información como herramienta para promover la actividad preventiva.

Hasta la fecha (25 de noviembre) tenemos incorporados 60 casos agrupados en 16 temas, que corresponden a experiencias llevadas a cabo por asesores diferentes de prácticamente todas las comunidades autónomas.

- Protocolos: Máquinas

Este año se ha incluido en la utilidad de protocolos uno nuevo sobre máquinas, que se había iniciado y confeccionado durante 2.003, con el fin de proporcionar una herramienta de apoyo, lo más completa y funcional posible para los asesores que se encuentran con casos ligados a máquinas, herramientas y equipos y, consecuentemente, incrementar las posibilidades de intervención en salud laboral. Justifica esta actuación el hecho de que más del 18% de los

accidentes de trabajo con baja en jornada ocurridos están ligados a herramientas, aparatos y equipos y máquinas. Este porcentaje se eleva a más del 20% en el caso de los accidentes graves. Los accidentes debidos a estos agentes provocaron además lesiones permanentes en muchos casos.

Para la elaboración del protocolo se contó con la colaboración de Rosa Andrés y Valeria Uberti-Bona (ISTAS) y otros asesores de la Red (Marcial Iglesias de Castilla León, María Quevedo de Cantabria y Gregorio Huertas de la Federación Minero- Metalúrgica)

3. Asesoramiento Directo

Hemos contestado un total de 228 consultas durante 2.004 (a 17 de noviembre). Proviene mayoritariamente de asesores y responsables de Territorios y Federaciones.

Hay muchos delegados y delegadas que se dirigen a nosotros y debemos redirigirles a la estructura que le corresponde tras orientarle sobre la causa de la consulta, especialmente en los casos que son urgentes. En algunos casos se trata de empresas privadas que están buscando información.

Muchos casos provienen de la posibilidad de consulta pública a través del correo electrónico, de la revista PEX e incluso de la página web.

Los casos que corresponden a asesores son los que requieren generalmente un mayor esfuerzo para ser resueltas, por lo que tienen que ser atendidas por los diversos expertos de ISTAS. Otras veces requieren la visita a determinadas empresas, el mantenimiento de reuniones, preparación de charlas o redacción de informes.

Cabe considerar una nueva línea de asesoramiento referido a la implantación del método ISTAS 21 COPSOQ en determinadas empresas, con experiencias diversas en grandes empresas a través de comités intercentros.

Procedencia del Consultante	%	Subtotal
ASESOR /A RESPONSABLE CCAA	44,1	101
ASESOR/ A RESPONSABLE FEDERACIÓN	10,48	24
CONFEDERACIÓN	5,24	12
DELEGADO /A	17,47	40
OTRA	3,06	7
OTRA ORGANIZACIÓN	4,8	11
PARTICULAR	9,17	21
TRABAJADOR/ A	5,68	13
TOTAL sobre 229 casos	100	229

Causas de la consulta (GRUPO)	%	total
No procede	10,09	23
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	31,58	72
ADMINISTRACIÓN	1,75	4
DAÑOS A LA SALUD	12,28	28
EXPOSICIÓN A RIESGO	50,44	115
GESTIÓN DE CONTINGENCIA EN MUTUAS	4,39	10
MEDIO AMBIENTE	1,32	3
REPRESENTACIÓN Y DERECHOS SINDICALES	4,39	10
SERVICIOS DE PREVENCIÓN	2,63	6
TOTAL sobre 228 casos	118,9	271

Más de la mitad de los temas consultados están especialmente ligados a exposiciones a riesgo, sobre todo relativas a sustancias químicas y factores psicosociales, que en los últimos tiempos se han incrementado, sobre todo en torno a temas relacionados con ISTAS 21 CoPsoQ, su funcionamiento, obtención, etc.

EXPOSICIÓN A RIESGO -		
Ag. biológicos	3,51%	8
Ag. físicos	5,26%	12
Ag. químicos	16,67%	38
F. de seguridad	10,53%	24
F. ergonómicos	3,51%	8
F. psicosociales	14,04%	32
R. rel. con GÉNERO	1,32%	3

Nueva ficha interna

Este año hemos desarrollado e implantado un nuevo sistema de información interno que recoge las consultas que gestionamos desde el servicio de asesoramiento, y que está abierto a ser utilizado por todos los miembros de ISTAS que desarrollen actividades de asesoramiento, bien de salud laboral o de medio ambiente. El sistema permite acceder a todos los casos registrados sin limitación de acceso a la totalidad del contenido (consultante, problema, gestiones realizadas, etc.)

4. Formación de los asesores

Durante el año 2004 el Área de Asesoramiento ha ofrecido a la red de asesores el curso "**Riesgos Psicosociales. Herramientas de Intervención. Ista 21 CoPsoQ**", elaborado e impartido por el CROTS. A este curso acudieron 32 personas, provenientes de 14 organizaciones territoriales y tres federaciones, además de 9 personas de ISTAS.. La evaluación del curso, contestada por el 84% de los asistentes, es muy satisfactoria. No hemos impartido el curso de riesgo químico porque actualmente está en elaboración. Este compromiso lo trasladamos a 2005. Lo mismo ha sucedido con el curso de acción sindical introductorio para los asesores de nueva incorporación. El curso ha sido elaborado a lo largo del año pero será impartido por primera en el periodo que comenzamos.

5. Estudio de Necesidades en base a Encuesta y Grupo de discusión

Como parte de las tareas de coordinación que llevamos a cabo, hemos desarrollado un trabajo de Detección de Necesidades de Formación e Información de los Asesores de nuestra red Confederal, que tiene por

objetivo conocer las necesidades temáticas de formación e información, profundizar sobre las necesidades relativas a los aspectos sindicales de la intervención preventiva y valorar cuáles serían las estrategias más favorables desde el punto de vista metodológico y de organización temporal de futuras acciones formativas.

El trabajo se ha realizado por medio de una encuesta personal a todos los asesores y asesoras (fase que ya ha terminado y que estuvo precedida de una encuesta piloto) que se ejecutó durante los meses de octubre y noviembre y de un grupo de discusión. Se remitió a los 99 asesores incluidos en nuestra base de datos y se recibieron 52 respuestas (algunas contestadas en común por más de un asesor) lo que supone una tasa del 52%. En el caso de Cataluña, donde se había realizado una actividad similar poco tiempo antes, se ha incorporado sus resultados a nuestro informe.

Los resultados de este estudio ayudarán a diseñar futuras acciones formativas y permitirán establecer herramientas de información a medida de las necesidades de nuestra organización.

2. FORMACIÓN

Obviamente la parte mayor del trabajo realizado por el área de formación ha estado dirigido, tal y como explicábamos en la introducción al diseño, organización y puesta en marcha del Plan de Formación para PYMEs. La otra actividad formativa que ocupa una parte importante de nuestros recursos, es la de formación técnica, especialmente de la realizada para las federaciones del área pública aunque en 2004 hemos trabajado también a demanda de otras federaciones y territorios.

Como balance general del área, podemos decir que los objetivos señalados en el Plan de trabajo han sido cumplidos y superados con creces como a continuación comprobaremos. Se ha conseguido consolidar el área como un espacio de trabajo coordinado y cohesionado, aunque la cantidad de trabajo que se realiza exige fortalecerlo para el periodo que ahora iniciamos.

El trabajo realizado nos ha permitido establecer relaciones de trabajo y colaboración con estructuras y organizaciones con las que hasta ahora teníamos poca o nula relación.

Se ha trabajado y respondido con muchas premuras de tiempo dada la complejidad y diversidad de las demandas que hemos tenido que atender. Ello también nos ha permitido observar desequilibrios en los repartos de trabajo, así como una desigual disposición para implicarse en las actividades a las que

teníamos que hacer frente. A pesar de todo la actividad realizada ha sido posible por la colaboración del conjunto de las personas que forman ISTAS.

En lo que se refiere a la coordinación de la actividad entre salud laboral y medio ambiente, aunque la disposición de las personas es excelente y la sintonía entre ellas, también es muy buena, las dificultades objetivas para hacerlo (planes, recursos, monitores y destinatarios en muchos casos distintos) nos impiden hasta ahora aprovechar todas las sinergias potenciales que tenemos. Es posible que con las nuevas perspectivas que se abren en medio ambiente podamos trabajar de manera más coordinada y eficiente.

3. ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PLAN DE TRABAJO

3.1 Diseño, elaboración, ejecución y organización de todas las actividades que se deriven del Programa de Formación para PYMEs: Diseño de contenidos, elaboración de materiales, formación de formadores, organización y coordinación de la actividad, seguimiento, control y evaluación.

Qué se ha hecho

- Se ha terminado el diseño de los contenidos de las tres fases
- Se han elaborado los materiales de la Fase1 y Fase2 en su doble versión Manual del alumno/ a y Manual del formador/ a, incluyendo actividades de validación
- Se han impartido 5 cursos de formación de formadores. Coordinación. Foro
- Se ha definido el modelo de formación específica (30 horas) y hay un borrador avanzado de introducción sectorial (agricultura, servicios, industria y construcción)
- Primer esbozo contenidos hora de formación de los trabajadores
- Se ha prestado asistencia técnica en la negociación pormenorizada de los programas formativos de todos los colectivos que abarca el Plan: empresarios, trabajadores, mandos intermedios.
- Se han mantenido reuniones con todos los responsables territoriales para explicarles al detalle la esencia del programa
- Se han mantenido reuniones con AMAT para consensuar el proceso de gestión y justificación de los cursos.

- Se ha intentado trasladar a los territorios información clara sobre gestión de los cursos, pero ante la confusión reinante hemos plegado vela y desistido.

Pendiente

- Acabar la preparación de los materiales de las 30 horas, y de la correspondiente formación de formadores. Validar el curso.
- Diseño, elaboración de materiales y formación de formadores de la hora de los trabajadores, en su doble modalidad de 1 hora o media hora
- Queda totalmente pendiente la creación de un sistema de seguimiento, control y evaluación

Balance y reflexiones

- Nos ha complicado mucho la vida la dificultad de coordinación de todas las secretarías y estructuras implicadas (territorios, federaciones, finanzas, formación, escuela sindical, etc).
- En el plano externo, AMAT y seguridad social tampoco han sido rápidas y coordinadas en la puesta en marcha de todos los instrumentos y engranajes necesarios para poner en marcha el plan.
- Hay que entender que el periodo 2004-2005 es piloto para adquirir experiencias en una actividad de esta naturaleza y para establecer los mecanismos Interinstitucionales necesarios para su correcta gestión.
- Hay que rebajar los objetivos sin acumular frustraciones y hay que consolidar la actividad y su fuente de financiación.
- Reflexiones sobre la dialéctica territorio / federación

3.2 Revisión y reelaboración de materiales formativos para DP

Se ha decidido el nuevo recorrido formativo de los DP a impartirles vía formación sindical. Se exporta a todo el colectivo el modelo creado para el PGAP consistente en un itinerario formativo de 70 horas articuladas en 3 fases. Se mantienen los cursos monográficos.

En sustitución del curso intermedio de 300 horas se está diseñando un curso técnico-sindical de segundo mandato y para DP de grandes

empresas, que profundice en el conocimiento de los diferentes riesgos (sin llegar a la intensidad del curso intermedio) y en las herramientas sindicales para hacer frente a esos riesgos. La Guía verde es el compendio de conocimientos teóricos (quizás habría que ampliarla con una nueva unidad sobre gestión de la prevención) del curso. El simulador proporciona un entorno para la realización de ejercicios y la realización de actividades prácticas. El curso es a distancia, con alguna sesión presencial (2 ó 3)

Qué se ha hecho

- Diseño del recorrido
- 12 de las 18 unidades del curso de 150 horas
- Primeras conversaciones con la ESMZ sobre el nuevo modelo formativo

Pendiente

- Acabar el curso de 150 horas. Validarlo. Impartirlo en Asturias
- Difundir entre la estructura el nuevo modelo formativo y sus materiales y consensuar su implantación
- Repasar con la estructura de formación nuestra oferta formativa
- Mantenimiento cursos monográficos

Balance y reflexiones

Hay que crear una estructura permanente de coordinación con la ESMZ para conocer la oferta y la demanda de cursos de salud laboral

Interesa renovar la formación de formadores, crear foros de formadores, mecanismos de retroalimentación sobre nuestros materiales y la calidad de los cursos, etc.

3.3. Preparar los nuevos escenarios formativos (desaparición de la formación media y superior) derivados de la puesta en marcha de la FP3 y de la previsible creación de licenciatura universitaria

Bajo este epígrafe coexisten dos actividades de muy diferente naturaleza: por un lado, actualizar y diversificar nuestra oferta formativa para compensar la falta de ingresos de los intermedios que antes impartíamos (objetivo bajamente crematístico); por otro, promover estrategias que nos

permitan influir en la formación de los futuros profesionales de la prevención y generar escenarios de complicidad con el mundo de la escuela, objetivo estratégico de más largo alcance y dificultad de realización. En ambos ámbitos hemos cosas, pero hemos de sentirnos especialmente orgullosos de los avances registrados en el segundo.

Qué se ha hecho

- Curso de 150 horas como alternativa al intermedio para formación en profundidad de DP y cuadros sindicales que no puedan acceder al superior
- Incremento de cursos específicos y disponibilidad para hacerlos a la carta: depuradoras, educación de la voz, acción sindical...
- Incremento de la oferta de cursos superiores completos
- Curso introductorio de formación de formadores para profesores de FP3
- Diseño de un segundo curso para profesores de FP3 orientado por módulo.

Balance y reflexiones

- Hay que seguir teniendo capacidad de producir rápidamente cursos específicos a demanda
- Tenemos que impartir el curso para profesores de FPP y desarrollar los otros específicos que tenemos preparados
- Preparar el módulo de prevención de riesgos laborales transversal para FP que imparten los FOL
- Prepara contenidos de prevención de riesgos laborales transversales para ESO.

3.4 Impartir la formación concertada con las federaciones del área pública

Se ha impartido sin incidencias. Es un ejemplo de la diversificación de la oferta: riesgos psicosociales y depuradoras han sustituido los intermedios del 2003

3.5 Participar en el diseño y elaboración de los materiales formativos sobre riesgo químico y riesgo psicosocial

En relación con el curso de psicosocial, lectura crítica de unos materiales ya muy elaborados por el CROTS que es quien ha hecho la mayor parte del trabajo. Adaptación e impartición para FSAP, Asturias, Federación Minero metalúrgica.

3.6 Colaborar con las federaciones que lo demanden en el diseño y elaboración de materiales formativos específicos y / o sectoriales

Qué se ha hecho

- Curso depuradoras con FSAP. Tutelaje y revisión materiales curso básico. Diseño y materiales curso avanzado.
- A petición de FSAP, contactos para curso sobre cuidado de la voz.
- Diseño de la oferta formativa de la Federación de Sanidad. A finales de año llega una petición de la federación de sanidad de colaboración en el diseño de su plan formativo.
- Estamos pendientes de cerrar las conversaciones mantenidas con la Federación de Sanidad. Si se nos confirma lo hablado, tendremos que desarrollar un curso de 30 horas sobre riesgos específicos del sector y adaptar nuestro curso básico.

Balance y reflexiones

Hay que mantener contactos estables con las federaciones y fomentar y canalizar su demanda.

Formación de formadores para el curso Mujer y Salud Laboral

Impartidos un curso confederal y otro en Euskadi. Así mismo se ha participado en un seminario confederal sobre mujer y salud laboral, convocado y organizado a partir de las reflexiones suscitadas por el trabajo realizado para el curso.

ACTIVIDADES REALIZADAS NO PREVISTAS EN EL PLAN DE TRABAJO

Diseño y codirección curso de verano de Cantabria, Inmigrantes y salud laboral

El curso ha resultado muy satisfactorio, sin embargo hay elementos de nuestra implicación en su organización sobre los que tendríamos que reflexionar.

Curso SLO para FOREM

Petición que nos llega de FOREM que quiere un manual que le sirva tanto para impartir las 8 horas del módulo de salud laboral común a todas las familias profesionales que existe en la formación ocupacional, como para ofertar el Curso Básico ex RD 39/1997.

Cursos FSAP CONC “Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”

Impartición directa a petición de la federación

Cursos Asturias, Curso Aragón, Curso MAPFRE, Cursos Fomento, Televisión Española, Federación minero metalúrgica

Estas actividades suelen establecerse a partir de una petición de oferta formativa.

CENTRO DE REFERENCIA EN ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SALUD (CROTS)

Tal y como decíamos en la introducción, el año que analizamos ha estado caracterizado por ser un año de transición entre toda una serie de objetivos estratégicos y actividades señalados para el periodo 2000-2004 y otro que estamos iniciando y que abarcará previsiblemente otros cuatro años. Por tanto nos encontramos con unas acciones que son continuidad de las iniciadas en años anteriores y que previsiblemente algunas de ellas continuarán en el tiempo y otras que sólo estamos comenzando y que tendrán un recorrido mucho más largo.

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 2004:

1. Producción web ISTAS21 COPSOQ
2. Organización y prestación de asistencia para descargas y uso de la metodología
3. Producción versión catalana de ISTAS21 COPSOQ
4. Organizar logística proyecto FIS (ver objetivo 5)
5. Iniciar trabajo de campo versión ISTAS21 COPSOQ 2007 (proyecto FIS)

Actividades realizadas en el 2004

1. Mejoras múltiples en la aplicación informática de ISTAS21 COPSOQ*
2. Mejoras múltiples en los manuales de ISTAS21 COPSOQ (método y aplicación informática)*
3. Producción web ISTAS21 COPSOQ. Apartados de licencia de uso, manuales, descarga de ficheros, FAQ's, mail de asistencia, Foro, y anexos de diapositivas*.
4. Organización y prestación de asistencia a usuarios de ISTAS21 COPSOQ: Mantenimiento de los materiales de la web, revisión de descargas de ficheros,

- contacto y seguimiento de usuarios con problemas de descarga o instalación (unas 300 consultas)*
5. Respuesta a consultas metodológicas por teléfono o mail. Mantenimiento del FORO y de las FAQ's de la web (unas cien consultas)
 6. Logística y 1/3 del trabajo de campo del proyecto financiado por el FIS de obtención valores referencia ISTAS21 COPSQ españoles (ver objetivo 5).
 7. Producción de la versión catalana, mediante el acuerdo con la Generalitat de Catalunya
 8. Acuerdo con la Universidad de Santiago de Compostela para la producción de la versión gallega de ISTAS21 COPSQ

Cumplimiento de objetivos	
<i>Objetivo</i>	<i>Cumplimiento</i>
Producción web ISTAS21 COPSQ	Alcanzado plenamente. (2.800 descargas de la versión 2)
Producción versión catalana de ISTAS21 COPSQ	Alcanzado parcialmente (están los materiales, falta aplicación informática y web, nueva fecha: primavera 2005)
Organización y prestación de asistencia para descargas y uso de la metodología	300 consultas técnicas y 100 metodológicas (estimación)
Organizar logística proyecto FIS (ver objetivo 5)	Alcanzado plenamente
Trabajo de campo (proyecto FIS, ver objetivo 5)	Alcanzado plenamente

Estas actividades se han realizado conjunta y coordinadamente con XiP, SPL, Claudia Narocki e Isabel Dudziński

Objetivo estratégico 2:

Apoyar la acción de los delegados y delegadas de prevención de CCOO y del Sindicato.

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 2004:

1. Experiencias de evaluación psicosocial en empresas
2. Producción de la Guía para DDPP
3. Producción del apartado de factores psicosociales de nuestra web *
4. Formación en psicología para ASESORA
5. Formación en psicología para estructura sindical
6. Participación en tareas de asesoramiento a DDPP y asesores
 - Estas actividades se han realizado conjunta y coordinadamente con XiP y Claudia Narocki.

Actividades realizadas en el 2004

1. Presentaciones sindicales ISTAS21 COPSOQ. 7 talleres con HIGI-CONC y preparación del curso de FSAP
2. Experiencias de evaluación psicosocial en empresas
3. Guía sindical de organización del trabajo, factores psicosociales y salud
4. Curso de formación en psicología para la FSAP
5. Curso de formación en psicología para ASESORA
6. Talleres de discusión organización del trabajo para estructura sindical en Catalunya, conjuntamente con Higia y Dep. de Salut Laboral CONC. 3 talleres para el “activo sindical” (responsables de federaciones, acción sindical, Higia y Dep. de salud laboral, DDPP significativos)
7. Participación en el “Diálogo Social sobre el estrés” celebrado en Bruselas, (6 jornadas)
8. Participación en los talleres “Mujer, Trabajo y Salud” en Madrid

1. Experiencias de evaluación psicosocial en empresas.

Durante el 2004 de ha seguido con las diversas experiencias de evaluación de riesgos por acuerdos de ISTAS con más de 20 empresas (en distintas fases de ejecución).

Otras muchas empresas están empleando ISTAS21 COPSOQ sin acuerdo ninguno con ISTAS, pues lo han descargado de la web o han obtenido la metodología a través de la Mutua Fraternidad, pero de estas empresas no tenemos mucha información. Sabemos que entre ellas existen empresas emblemáticas

(universidades, medios de comunicación...) muy conocidas, multinacionales (metalúrgicas, servicios a las empresas...), empresas grandes y muy grandes de prácticamente todos los sectores, exceptuando el sector de la construcción, que podría ser dónde ISTAS21 COPSOQ tiene más dificultades para penetrar.

Algunas Administraciones Públicas también la están usando. Por ejemplo, existe un acuerdo entre los servicios de prevención de la mayoría de departamentos de la Generalitat de Catalunya en este sentido, y ya comenzó el trabajo de campo en algunos (Departamento de Obras Públicas).

Hasta la fecha tenemos más de 3.000 descargas de la metodología desde la página web (versión 1 con mejoras en la aplicación informática). Es imposible conocer cuántas de estas descargas corresponden a usuarios que lo están utilizando, sin embargo algunos indicadores puedan dar una cierta idea de ello.

En un año hemos recibido cerca de tres centenares de consultas de usuarios para apoyo técnico. Suponiendo que entre la cuarta parte y la mitad de los usuarios que lo usan tengan alguna duda que les lleva a realizar una consulta a ISTAS, esto supondría que la metodología ISTAS21 COPSOQ podría estar hoy siendo usada por un colectivo entre 1.200 y 600 empresas. Evidentemente, la estimación de que uno de cada dos o uno de cada cuatro usuarios precisa apoyo técnico es pura suposición, pero puede dar una cierta idea de la magnitud del impacto.

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

Versión final disponible. Pendiente de revisión por la dirección y equipo de formación de ISTAS y lingüística. Nueva fecha final: primavera 2005.

3. Curso de formación en psicología para ASESORA.

Participaron en el curso 32 personas de las cuales 20 son asesores de Castilla la Mancha, Madrid, Galicia, País Valencià, Asturias, Andalucía, Navarra, Murcia, Castilla León, Ceuta, Les Illes Balears, Las Islas Canarias, Cantabria y La Rioja, 3 de federaciones (Fiteqa, Feagra y Fetcomar) y 9 de ISTAS.

4. Formación en psicología para estructura sindical

Se han organizado conjuntamente con Salud Laboral de la CONC tres talleres de discusión sobre organización del trabajo y factores psicosociales para el "activo sindical" de salud laboral en Catalunya (que incluye responsables de federaciones, acción sindical, Higia y Dep. de salud laboral, DDPP significativos)

5. Participación en tareas de asesoramiento.

Actividad intensa y habitual.

Cumplimiento de objetivos	
Objetivo	Cumplimiento
Experiencias de evaluación psicosocial en empresas	Alcanzado, grado superior al esperado
Producción de la Guía para DDPP	Alcanzado <i>casi</i> plenamente
Producción del apartado de factores psicosociales de nuestra web	Alcanzado plenamente
Formación en psicología para ASESORA	Alcanzado plenamente
Formación en psicología para estructura sindical	Alcanzado parcialmente
Participación en tareas de asesoramiento	Alcanzado, grado superior al esperado

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 2004:

1. Mantener, afianzar y ampliar las alianzas.
2. Conseguir la participación del INSHT en el proyecto del FIS
3. Editar una Nota Técnica de Prevención (NTP) del INSHT sobre ISTAS21 COPSOQ.

Actividades realizadas en el 2004

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. Apoyo al Dep., de Salud Laboral de la CONC para la inclusión de ISTAS21 COPSOQ como metodología de evaluación de riesgos psicosociales en la Guía de ER de la Generalitat de Catalunya (hay acuerdo de la mesa de diálogo social catalana, probablemente roto por UGT, pero parece que en enero estará la Guía de ER con ISTAS21 COPSOQ incluido)
3. Fraternidad MUPRESA, Unión de Mutuas, Montañesa e IBERMUTUAMUR ya utilizan el método ISTAS21 COPSOQ.
4. ISTAS21 COPSOQ se enseña en los programas docentes del graduado superior en PRL (Universidades Pompeu Fabra, Politècnica de Catalunya, y de Barcelona) y en el master en PRL del Insitut Català de Tecnologia.
5. 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).
6. Participación en el “Comité Consultivo para la Reforma de la Salud Pública en Cataluña”.

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 estamos en citación de notable retraso.

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.

Objetivos para el 2004

1. Participar en jornadas científicas, técnicas y sindicales para promover las intervenciones en organización del trabajo y el uso de ISTAS21 COPSQ

Actividades realizadas en el 2004

Se ha participado en representación de CCOO en varias reuniones en Bruselas relacionadas con la elaboración de una recomendación europea sobre el estrés. Las reuniones y trabajos se enmarcan en el diálogo social que se desarrolla en el marco de la Unión Europea.

Así mismo se ha continuado con las actividades de presentación en las diversas organizaciones del sindicato de ISTAS21(COPSQ), tal y como teníamos comprometido. Igualmente se han llevado a cabo presentaciones en jornadas, congresos y seminarios organizados por diversas instituciones.

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 2004:

1. Finalizar análisis encuesta de Navarra
2. Proyecto FIS: objetivos y actividades previstas en el protocolo científico.
3. Publicación de productos científicos (artículos en revistas científicas) y de divulgación.

Actividades realizadas:

1. Análisis encuesta de Navarra (doble presencia, realizado, algunas interacciones pendientes)
2. Producción artículos científicos. Sobre el proceso de adaptación y validación de ISTAS21 COPSOQ, un artículo aceptado en APRL (se publica en el próximo número). Otros dos artículos (comparación España – Dinamarca, y exigencias emocionales y salud mental) conjuntos con el AMI danés llevan medio año de retraso.
3. Convocatoria y adjudicación de la beca de investigación proyecto FIS
4. Selección de la empresa de trabajo de campo y firma de contratos.
5. Muestreo
6. Organización del trabajo de campo: adaptación del cuestionario a entrevista estructurada, edición del cuestionario y tarjetas, “briefing” entrevistadores.
7. Seguimiento del trabajo de campo (2.560 entrevistas realizadas)
8. Redacción de la memoria anual para el FIS.
9. Desarrollando de metodologías participativas para la intervención psicosocial en la empresa mediante los “círculos de prevención” (en Codornú, Itarco, Crown & Cork, Eurest).

Cumplimiento de objetivos:

Cumplimiento de objetivos	
Objetivo	Cumplimiento
Finalizar análisis encuesta de Navarra	Alcanzado parcialmente
Proyecto FIS: objetivos y actividades previstas en el protocolo científico.	Alcanzado plenamente
Publicación de productos científicos (artículos en revistas científicas) y de divulgación	No alcanzado

4. ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

1. Ergonomía Participativa. Se trata de elaborar una metodología para la intervención frente a los riesgos ergonómicos basada en la participación activa de los trabajadores. Este proyecto lo hemos iniciado en 2004 y tiene una duración estimada de dos años. La metodología utilizada como base es la elaborada por un equipo canadiense del Instituto de Salud y Seguridad de Québec. El trabajo se hace en colaboración con Mutua Universal, Instituto Valenciano de Biomecánica e INSHT. Los problemas que su desarrollo está teniendo hacen que esté un poco más retrasado de la planificación que teníamos prevista. Estos problemas son principalmente los siguientes: resistencias del INSHT a implicarse totalmente aduciendo entre otras cosas el conflicto que mantienen con ISTAS por ISTAS21COPSQ; dificultades para compartir un mismo marco metodológico y conceptual con la mutua y: demanda por el IBV de financiación a su colaboración.

A pesar de todos estos problemas, estamos intentando seguir adelante con el proyecto y en caso de que finalmente la colaboración de una o varias de las entidades que participan se hiciera imposible, estamos decididos a continuar trabajando aunque nos viéramos obligados a rediseñar el trabajo.

2. Estudio de delegados de prevención. Aunque ya ha sido comentado anteriormente, se trata de conocer las actividades, las percepciones y las necesidades de los delegado/ as de prevención tras ocho años desde la creación de esta figura representativa. El colectivo objeto de estudio abarca a los delegados de prevención de UGT y CCOO. El estudio está a punto finalizar.
3. Estudio de delegados de prevención de Andalucía. Lo mismo pero referido a los delegados de prevención de CCOO de esta comunidad autónoma.
4. Proyecto FIS. Investigación dirigida a obtener valores de referencia de la población española de las 21 dimensiones de ISTAS21COPSOQ.
5. Estudio sobre las enfermedades profesionales de los bomberos. Este trabajo lo hemos hecho a petición de la FSAP y ha sido muy bien recibido y valorado por el sector que lo está utilizando en la negociación que mantienen para adelantar la edad de jubilación de los trabajadores.
6. Participación en un proyecto europeo dirigido por David Walters sobre: ¿"Estrategias para el éxito?. La gestión del riesgo químico en las PYMEs europeas". El proyecto tiene una duración de dos años y se realiza en colaboración con distintas entidades europeas.

5. INFORMACIÓN Y PUBLICACIONES

Tal y como teníamos establecido en el Plan de Trabajo, hemos realizado las siguientes publicaciones:

1. Revisión y reedición de las guías del delegado/ a de prevención: guías naranja y verde.
2. La protección de la salud de los trabajadores de contratas y subcontratas. Se trata de una guía sindical dirigida a delegados y delegadas de prevención y cuadros sindicales para facilitar el trabajo sindical, elaborada tras producirse el desarrollo reglamentario del artículo 24 de la LPRL. Para su elaboración se ha producido una estrecha colaboración con la confederación, la CONC y la Federación Minero metalúrgica.
3. Manual de salud laboral para negociadores. Actualización del estudio de buenas cláusulas. Revisión de comentarios y selección de las mejores.
4. Por Experiencia. Un año más seguimos puntualmente con la publicación del boletín dirigido a los delegados / as de prevención de CCOO.

En lo que respecta a la página web, se ha estado trabajando en el diseño de un nuevo modelo de web que culminará en 2005. También en el diseño de la nueva aplicación de enlaces por temas, biblioteca virtual de publicaciones ISTAS y enlaces externos desde las páginas de nuestra web. Hemos realizado el nuevo mapa del área de salud laboral y se han elaborado dos nuevas páginas dedicadas a riesgo químico y riesgo psicosocial y hay una nueva base de datos de sustancias químicas. Obviamente se realiza simultáneamente el trabajo de mejora y mantenimiento.

La web sigue siendo nuestra herramienta más conocida y utilizada, como así se deriva de las respuestas que nos dan los delegados de prevención encuestados y también de las entradas que recibe y de las descargas que se producen.

6. OTRAS ACTIVIDADES

1. Seguimos participando en los Topic Center organizados por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo. En 2004 hemos trabajado en uno de construcción y otro del sector agrario.

Participación en eventos, jornadas, seminarios y cursos en diversas universidades: Alicante, Pompeu Fabra, Miguel Hernández, Valencia, Complutense de Madrid, Autónoma de Madrid. Cantabria, Menéndez y Pelayo.

Congresos y Jornadas de: Extremadura, Andalucía, Canarias, Murcia, Cataluña, País Valenciano, Madrid.

2. Valoración especial merece el curso sobre “Inmigrantes y salud laboral” realizado en colaboración con CCOO de Cantabria en la Universidad de Verano de Cantabria. El curso nos permitió iniciar una reflexión en profundidad sobre la problemática que sufre este colectivo y las dificultades que su abordaje suponen para el conjunto del sindicato. En ese sentido la valoración que podemos realizar es muy positiva. Por el contrario también hay que reconocer las dificultades habidas en el diseño y organización del curso con las otras estructuras implicadas: Secretaría Confederal de Inmigración y CCOO de Cantabria. Esta experiencia hay que tenerla en cuenta para las próximas ediciones del curso, ya que esta es una actividad estable que repetimos cada año.
3. En lo que se refiere a la actividad de cooperación sindical internacional, estamos trabajando en la creación de dos institutos sindicales de salud laboral y medio ambiente en dos regiones latinoamericanas: Comunidad Andina y Centro América y Caribe. Esto conlleva cada vez una actividad más exigente y organizada ya que una vez superada la fase de diseño y búsqueda de recursos para su financiación, vamos a tener que pasar a colaborar en la puesta en marcha de su actividad, muy especialmente en lo que hace referencia a la formación, al asesoramiento y a las publicaciones. En los próximos meses, algunos compañeros/ as tendrán que implicarse en esta actividad.

ÁREA DE MEDIO AMBIENTE

El contexto de trabajo para la actividad medioambiental durante este año ha mejorado con respecto a años anteriores. El cambio de gobierno ha abierto una nueva etapa política con un programa de trabajo medioambiental ambicioso, y que se ha ido manifestando de momento en algunos temas, por ejemplo, en materia de planificación y gestión del agua o en políticas energéticas y cambio climático. En lo que se refiere a los sindicatos se abre el diálogo y la colaboración en materia de medio ambiente que, entre otros instrumentos, se materializa en el *Compromiso del Gobierno con CCOO y UGT* para impulsar conjuntamente una agenda de trabajo medioambiental. Como resultado, se ha avanzado en el reconocimiento institucional del papel de los trabajadores en los debates ambientales garantizando la participación e interlocución en diversos órganos estatales de carácter específico (mesas sectoriales con participación sindical para la aplicación del Plan Nacional de Asignaciones; Grupo Nacional de Contaminantes Orgánicos Persistentes).

En contraste, el sector empresarial en general no ha avanzado sustancialmente en la incorporación práctica de la dimensión ambiental a su desarrollo ni en el reconocimiento del papel de los trabajadores y sus representantes legales en el mejor comportamiento ambiental de las empresas. Esta inmadurez y negligencia por parte de la patronal española (con alguna excepción muy puntual) en la aplicación práctica de la normativa y de compromisos voluntarios así como de negar el diálogo con los agentes sociales y ambientales, particularmente con los sindicatos, sigue siendo el obstáculo fundamental para la acción sindical medioambiental en el marco de la empresa.

Nuestra actividad sindical en el 2004 ha estado marcada por el 8º Congreso Confederado de CC.OO., y los consecuentes congresos federales y territoriales, en los que se refuerza claramente nuestro compromiso en integrar la actividad medioambiental cada vez más en el núcleo de la acción sindical y se manifiesta la continua apuesta por un desarrollo sostenible (como se recoge en el *Programa de Acción del 8º Congreso*). El resultado desde el punto de vista organizativo también es significativo pues se ha producido una renovación muy importante de responsables de medio ambiente, de momento 14 de los 30 responsables son nuevos (47%). También es destacable que en algunas organizaciones importantes se han elegido secretarios o responsables exclusivos para coordinar la actividad medioambiental, aunque en coordinación con la actividad en salud laboral, tales son los casos de la UR de Castilla y León o de Andalucía, que se añaden a otras ya existentes como FITEQA o USMR. La actividad congresual, por otro lado, al convertirse necesariamente en la prioridad organizativa del sindicato, ha limitado las posibilidades de acción en otras áreas, como la medioambiental, desde las fases preparatorias hasta la consolidación de los nuevos equipos.

Por otro lado, la negociación colectiva y la actividad cotidiana del sindicato en aspectos medioambientales ha seguido avanzando, aunque más lentamente de lo posible, y se ha ido materializando en un aumento en la capacidad de propuesta (ver documento confederal *Criterios para la Negociación Colectiva*, 2005) y conquista de derechos ambientales para los trabajadores/as: documento CCOO-UGT presentado al Gobierno sobre regularización de derechos ambientales en las empresas; Delegados de Medio Ambiente territoriales (Navarra); Delegados de Medio Ambiente en el Convenio General de la Química; Derechos ambientales con crédito horario en convenios de empresas (Michélin). La adquisición de estos derechos es fundamental para garantizar la intervención medioambiental a gran escala en los lugares de trabajo, que es la gran tarea pendiente, y por otro lado, exclusiva de los sindicatos.

Durante 2004 se ha progresado también en seguir consolidando estructuras y mecanismos que refuercen la actividad sindical a todos los niveles, particularmente a través de la formación y el asesoramiento (ya se cuenta con un equipo a nivel estatal de, al menos, 15 asesores especializados en medio ambiente). Sin embargo, la falta de recursos ha evitado el desarrollo suficiente de estos dos pilares básicos de la estrategia sindical, que se han limitado a iniciativas y experiencias puntuales y cuya generalización quedará como prioridad para el 2005.

La incorporación del medio ambiente a las agendas de trabajo del sindicato ha ido creciendo, particularmente en la medida en que se hace evidente la indivisibilidad de los aspectos económicos, competitividad, innovación, empleo, del respeto y condiciones para la protección del medio ambiente. Sin embargo, también se ha hecho evidente que falta aún mucho debate, así como espacios y mecanismos para el trabajo en común con las otras Secretarías del sindicato para transversalizar plenamente la dimensión ambiental en las políticas de acción sindical, formación, empleo, institucional, juventud...

El trabajo en el ámbito europeo e internacional por parte del equipo de medio ambiente de ISTAS-CCOO también es destacable, por ejemplo, como representantes de la CIOSL en la Comisión de Desarrollo Sostenible en Nueva York y en la COP-10 de Buenos Aires; participando en los debates de la UE para la implantación de los compromisos de Johannesburgo (Ostend); asesorando a CCOO en el Consejo Económico Social en materia de agua, LPCIC o químicos; o promoviendo y participando en el debate y en la aprobación de una resolución consensuada entre todos los sindicatos europeos sobre la futura normativa sobre sustancias químicas (REACH), coordinado por la CES.

Otro aspecto significativo de la actividad internacional del año, es el importante apoyo que ISTAS-CCOO ha brindado a la creación de la Fundación Internacional para el Desarrollo Sostenible, *Sustainlabour*, cuya importante labor ya es

reconocida internacionalmente por el movimiento sindical y por las instituciones más relevantes, por ejemplo, al ser invitada a ser una de las entidades consultivas del Consejo del Gobierno del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

Más recientemente se ha materializado la creación de otra entidad importante en el ámbito estatal, también respaldada por ISTAS-CCOO, el *Observatorio para la Sostenibilidad en España (OSE)*, a la cual se incorpora como director en funciones Jorge Riechmann. ISTAS mantendrá una estrecha colaboración con el OSE a través de sus órganos consultivos y en la elaboración de indicadores de sustentabilidad.

Teníamos seis objetivos generales para el área de medio ambiente de ISTAS que en mayor o menor medida se han cumplido:

1. Incrementar la capacidad de la estructura para influir sobre las políticas internacionales, estatales, autonómicas y locales: hemos seguido desarrollando criterios y herramientas de trabajo sobre diversos temas (emisiones de gases invernadero, residuos, aplicación de LPCIC, cementeras, sustancias tóxicas) para apoyar al sindicato ante los diversos debates y en los diferentes ámbitos de actividad (empresa, sector, nivel local, autonómico, estatal e internacional). Por otro lado, nuestra actividad se ve condicionada por la aún escasa anticipación, planificación y priorización de las estructuras a las que debemos responder, en cuanto a su agenda político-sindical, que impide tener una mayor capacidad propositiva, y a menudo, los cuadros se ven obligados a adoptar posiciones defensivas y trabajar como reacción y a contrarreloj ante planes y políticas y espacios de discusión definidos por patronal e instituciones. Aún debemos todos aprender a distinguir entre lo urgente y lo importante, y hallar el delicado equilibrio entre las prioridades globales, locales, sectoriales, confederales... La falta de recursos para mantener las estructuras medioambientales básicas en territorios y federaciones obliga, en parte, a esta dinámica, por ejemplo de adaptar prioridades a los requisitos de fuentes de financiación o prioridades del gobierno, que no necesariamente coinciden con las prioridades sindicales.
2. Contribuir al reconocimiento del sindicato y sus representantes como interlocutores reconocidos en los debates y actuación en materia ambiental: se ha producido un mayor asesoramiento a estructuras territoriales y federales como apoyo a su participación en foros y órganos de diferente índole (institucional, iniciativas empresariales...). La actividad ambiental, en general, ha sido muy intensa. ISTAS sigue siendo un referente en muchos temas: incineración de residuos, REACH, cambio climático... Se han

- adquirido más espacios de participación e interlocución: observatorios, delegados ambientales territoriales y de empresas, consejos asesores...
3. Apoyar en la introducción de reivindicaciones ambientales en las negociaciones y acuerdos con asociaciones empresariales: se ha trabajado bastante en el asesoramiento a organizaciones en la definición y articulación de aspectos ambientales en acuerdos voluntarios y convenios colectivos: cláusulas del textil; desarrollo del acuerdo cementeras de Andalucía, discusiones en Observatorios (química, curtido, textil)... En algunos casos, sin embargo, donde ya tenemos la interlocución reconocida no se ha avanzado en su utilización (derechos ambientales en lugares de trabajo en Murcia; delegados de la CAM).
 4. Consolidar estructuras y herramientas para la acción sindical medioambiental a todos los niveles: se ha trabajado en cuatro líneas: sensibilización general (a través de campañas, jornadas, un *Daphnia* mejorado, elaboración de curso a distancia de sensibilización medioambiental); desarrollo de la formación, que ha avanzado en la especialización sectorial o temática (LPCIC, cementeras, depuración aguas residuales...); elaboración de herramientas de apoyo técnico-sindical (mejora de los contenidos en la web, documentos, guías,...p.e. "conoce lo que usas"); y apoyo al equipo de Asesora-medio ambiente.
 5. Potenciar la integración de la sustentabilidad en las agendas de trabajo del sindicato: se ha avanzado desigualmente por temas y por estructuras. Ejemplos positivos en los que se ha pedido el apoyo de ISTAS son la importancia que ha adquirido la LPCIC (control y prevención integrada de la contaminación), cambio climático o REACH para federaciones como FITEQA; la formación sobre LPCIC a cuadros sindicales del País Valencià; o a otro nivel la introducción de aspectos relacionados con la gestión ambiental, LPCIC y sustancias químicas en la agenda de trabajo para la negociación del convenio estatal del textil. En general, queda aún mucho trabajo por hacer.
 6. Apoyar la participación activa de los trabajadores y trabajadoras en la prevención y gestión ambiental en las empresas: directa e indirectamente se ha apoyado esta participación a través de formación y asesoramiento. Ejemplos varios demuestran la importancia de la intervención en la empresa: los resultados positivos de la experiencia formación-acción en Sistemas de Gestión medioambiental (SGMA) y LPCIC de delegados del polígono industrial de Huelva y Algeciras; la valoración positiva de los Delegados de Medio Ambiente de las cementeras andaluzas sobre la importancia de la integración del medio ambiente en la acción sindical; asesoramientos que han resultado en la sustitución de sustancias

peligrosas en las empresas; o la experiencia de formación-acción a delegados de fundiciones de Euskadi en materia de LPCIC, que llevó a la integración de aspectos ambientales de la empresa en la acción sindical.

1. ASESORAMIENTO

Entre los objetivos se encontraban consolidar un equipo de asesores especializados en medio ambiente en el ámbito estatal, coordinando, detectando necesidades, formando y ofreciendo apoyo y asesoramiento. Se ha trabajado para desarrollar herramientas que faciliten la labor de los asesores.

Ahora existe una red de al menos 15 asesores en la mayoría de territorios y algunas federaciones. Se han desarrollado herramientas de apoyo e impartido una actividad formativa sobre normativa ambiental. El contacto y la coordinación hasta junio se ha producido con más regularidad, pero a partir de la última reunión con los proyectos de reestructuración-ampliación, que se han visto retrasados, la coordinación ha sido insuficiente.

En el 2004 se han registrado en la base de datos de Asesora 85 casos de consulta (aunque en muchas ocasiones se refieren al mismo caso). Algunas de ellas son motivadas por salud o condiciones laborales, pero tienen una componente ambiental. Los temas que más se repiten son: transporte al centro de trabajo, residuos, aplicación de LPCIC. En algunas organizaciones se han desarrollado a lo largo del año una actividad más sistemática de visitas a empresas y asesoramientos a delegados con motivaciones medioambientales, como es el caso de la UR Castilla y León.

Existe además de estos casos documentados, una actividad importante que deriva de actividades de formación-acción, que se describen en el apartado de formación, pero cuyo tutelaje, apoyo y asesoramiento adquieren unas dimensiones importantes.

Además de los casos, habría que añadir la actividad de asesoramiento del área de medio ambiente de ISTAS (la mayoría de las cuales aún no se documentan en el registro Asesora) a organizaciones, asesores y, en algún caso, a delegados / as (siempre con la implicación del gabinete o departamento correspondiente). Entre 2003-2004 se han atendido más de 100 peticiones. Una parte importante de la actividad de ISTAS sigue siendo el asesoramiento directo a la Confederación.

Podemos decir que existe un trabajo de intervención medioambiental en las empresas estable, pero aún mínimo. Responde, en parte, a la insuficiente capacidad de la estructura sindical, de asesoramiento y de ISTAS para

publicitar, dinamizar y atender suficientemente una actividad en todas sus dimensiones.

2. FORMACIÓN

Se ha realizado una actividad intensa de formación a demanda de las organizaciones sindicales, generalmente de carácter sectorial y de profundización en algunos temas. Además, se ha mantenido una actividad de formación básica, de delegados, responsables y asesores. También se ha trabajado en la introducción de la perspectiva medioambiental en los materiales de salud laboral, por ejemplo, revisando los materiales para Delegados / as y formadores del Curso Básico, integrando LPCIC en materiales de salud laboral o discutiendo en común los criterios del equipo de formación de ISTAS.

La actividad ha sido muy importante desde el punto de vista sindical. Un ejemplo, destacable es la continuación de la experiencia de formación-acción en industrias de Huelva, en la que han participado en diferentes sesiones delegados de 14 empresas (en la última sesión se incorporaron 3 más). El resultado ha sido la creación de un grupo de trabajo con peso específico en el sindicato provincial y una intervención conjunta ante los problemas ambientales, en un contexto social y sindical complicado y con importantes tensiones.

Iniciativas como éstas, no obstante, no dejan de ser limitadas por la escasa y esporádica disposición de recursos de las organizaciones para la actividad de formación ambiental, tanto en lo que se refiere a la organización de un currículo planificado como en la inexistencia generalizada de formadores especializados para impartir los cursos.

Desde la responsabilidad de ISTAS, hemos seguido elaborando materiales y herramientas de apoyo para la formación básica y especializada dirigidas tanto a delegados, formadores y asesores. Por otra parte, el sindicato no ha avanzado en la definición de una estrategia de formación de medio ambiente integrada y en coordinación con la estrategia de formación sindical de CCOO, por lo que si esta meta se consigue en 2005, se abrirá un nuevo e importante marco de trabajo. No obstante, el contexto actual definido por el Compromiso medioambiental con el gobierno, así como los múltiples acuerdos y convenios territoriales y sectoriales, definen unas necesidades claras de formación para el próximo período (p.e. formación delegados de medio ambiente de la Química).

3. PUBLICACIONES Y DOCUMENTACIÓN

Se ha mantenido una actividad estable en publicaciones y documentación.

En lo referido a libros se ha participado en las siguientes coediciones:

- Jorge Riechmann (coord.): *Ética ecológica: propuestas para una reorientación* (Editorial Nordan, Montevideo 2004). Coedición con SEAE, Fundación César Manrique, Fundación Ecología y Desarrollo, Betiko Fundazioa, Rel-UITA, Eds. del Genal e Icaria Editorial.
- Jorge Riechmann: *Transgénicos: el haz y el envés* (Los Libros de la Catarata, Madrid 2004). Coedición con SEAE, Fundación César Manrique, Fundación Ecología y Desarrollo, ADGE, Ecopalma, Bioindalo, *La Fertilidad de la Tierra* y Vida Sana.
- John Bellamy Foster: *La ecología de Marx. Materialismo y naturaleza* (Libros del Viejo Topo, Barcelona 2004). Coedición con *Viento Sur*.

Respecto a *DAPHNIA*, se han editado 3 números (el tercero saldrá a primeros de enero) y la tirada, que funciona exclusivamente por suscripción voluntaria, ha aumentado hasta 5.000 ejemplares. Además, se realizó una consulta de opinión que resultó en una versión mejorada que pretende convertir el boletín en una herramienta más atractiva y más útil. No se cumplió el objetivo de 4 números anuales como estaba previsto debido principalmente al trabajo que ha llevado el cambio de diseño y de maqueta.

La otra meta hacia la cual hemos trabajado fue mejorar los contenidos y presentación en la web de ISTAS. Se ha avanzado en este sentido aunque la reforma en profundidad depende de la reforma de toda la web de ISTAS que actualmente se está preparando.

4. ACTIVIDADES TEMÁTICAS

1. Sustentabilidad

El objetivo era estimular los avances sociales hacia el desarrollo sostenible y la sostenibilidad ecológica, con especial énfasis en los cambios sindicales necesarios para ello. Algunas actividades realizadas han sido:

- Curso de verano en El Escorial “Ciencia, tecnología y sustentabilidad”, 26 al 30 de julio de 2004.
- Redacción del documento de trabajo “Sostenibilidad: algunas reflexiones básicas”, que dio origen a cierto debate interno y externo.

- Diversas actividades de divulgación y formación (por ejemplo, conferencia inaugural en el VI Congreso Vasco de Sociología o la intervención en el Foro Economía y Sostenibilidad de la Fundación BSCH).
- Elaboración teórica de algunos conceptos, especialmente el de *biomímesis* (o *ecomímesis*). Publicación de artículos relacionados con este trabajo de elaboración teórica.
- Aportación a la revisión de la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible, coordinadamente con la CES.
- El apoyo a la creación del Observatorio de la Sostenibilidad de España (OSE).

Se ha iniciado el debate dentro en CCOO, despertando cierto interés en algunas estructuras, así como en organismos externos al sindicato. A nivel estatal no ha habido un contexto demasiado favorable para catalizar un debate de fondo, mientras que en la UE con la revisión de la Estrategia de Desarrollo Sostenible y a nivel internacional con la participación en múltiples foros CSD y la agenda marcada por Johannesburgo, CCOO sí ha contribuido en mayor medida. Queda aún mucho debate por hacer.

2. Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (LPCIC)

Teníamos los siguientes objetivos:

- Sensibilizar a la estructura sindical ante la importancia de LPCIC
- Validar materiales elaborados sobre la LPCIC para su uso por delegados y delegadas y por responsables sindicales.
- Impulsar la LPCIC y sus instrumentos (EPER, MTD) como una herramienta de integración SL-MA para la intervención en la empresa.
- Realizar un seguimiento y análisis del registro EPER y sus utilidades.
- Avanzar en el conocimiento de los procesos administrativos de la LPCIC y de las MTD.

Algunas de las actividades más destacables son:

- Revisión y sugerencias a propuestas de normativa, como el borrador de Reglamento estatal para la LPCIC, propuesta de ley y reglamento de Castilla-León, o decreto para el desarrollo de la LPCIC en el País Valenciano.
- Seguimiento información disponible en el EPER y adaptación y utilización de la misma para la intervención sindical: cementeras, textil, curtido, metal.

- Revisión de materiales y programas para cursos básicos y sectoriales para formación de delegados / as, técnicos y responsables, por ejemplo, sector fundición –Federación Minero metalúrgica de Euskadi; varios sectores en Cantabria; técnicos/as y responsables de la CS CCOO-PV.
- Participación y apoyo en las reuniones del Grupo de Trabajo de CCOO sobre LPCIC.
- Elaboración de un informe en el marco del convenio colectivo, sobre el sector del textil para FITEQA.

Puede considerarse que los objetivos se han cumplido de forma satisfactoria, si bien el hecho de ser un año congresual ha dificultado el trabajo e impulso del tema con los responsables. Desde la perspectiva de intervención en la empresa, creemos poder afirmar que se ha dado un gran paso para presentar y sumar experiencias en la LPCIC y sus instrumentos (EPER, MTD) y en su incorporación a los criterios de trabajo de algunas organizaciones (p.e. FITEQA). También se ha logrado incorporar en algunos materiales formativos en salud laboral de ISTAS.

3. Residuos Nos habíamos planteado los siguientes objetivos:

- La asistencia al sector cementero, en particular para el desarrollo del Convenio FECOMA-Oficemen sobre co-incineración de residuos. Concretamente nos planteamos dotar a los delegados de medio ambiente de CCOO de conocimientos sobre conceptos y normativas referidas al medio ambiente, así como sobre la problemática específica que afecta a la actividad cementera y sus repercusiones sobre la salud laboral. Se pretendía generar herramientas para la intervención y el control sindical en torno a los problemas ambientales y de salud que se puedan derivar de la incineración de residuos en la actividad cementera.
- Realización de un diagnóstico de situación general de los residuos actualizando y analizando la información sobre *“el estado de la cuestión”* a nivel estatal. Impulsar el trabajo de sensibilización, identificación en lugares de trabajo y gestión sostenible de PCB.
- Elaborar y validar materiales formativos integrando SL-MA para apoyar la intervención sindical de delegados / as del sector de depuración de aguas.

Algunas actividades realizadas incluyen:

Cementeras:

- Elaboración e impartición del curso para delegados de MA en las cementeras andaluzas, a petición de FECOMA-COAN, que resultó en valoraciones muy positivas por la organización y los participantes, sobre todo en lo que se refiere al contenido práctico y la utilidad para la acción sindical. Se mantendrá la plataforma en la web que se creó para mantener la dinámica del grupo de intercambio de experiencias y un espacio para consultas.
- Participación en la Cátedra HOLCIM de Sostenibilidad (Escuela Superior de Ingenieros de Sevilla).
- Asistencia a la UR de Cantabria y a FECOMA-Cantabria en el proyecto de co-incineración de Cementos Alfa (Mataporquera); a la UC de Buñol-Requena-Utiel en el proyecto de co-incineración de CEMEX-Buñol; y a la UR-Aragón y la UC de Andorra (Teruel): asesoramiento técnico, participación en charlas, reuniones con la administración.
- Seguimiento y elaboración de informes sobre las emisiones de cementeras declaradas en el EPER.
- Actividades de difusión mediática como, por ejemplo, la participación en el programa de Línea 900 sobre co-incineración de residuos en cementeras.

Residuos:

- Elaboración de un informe sobre *“el estado de la cuestión”* en materia de residuos.
- Seguimiento Convenio Ámbito-CCOO-ISTAS para la gestión de PCB: Propuesta de contenidos y coordinación de una jornada sobre los PCB y sus riesgos en Sevilla (junto a la Secretaría de SLyMA de la COAN).
- Colaboración con diversas iniciativas sociales contrarias a la incineración de residuos de Cantabria, Castilla-León, Euskadi, País Valenciano y Catalunya.
 - Asistencia a las Secretarías de SL y MA de diversas organizaciones (UR-Aragón, CONC) para la revisión y elaboración de sugerencias a Planes y políticas de residuos.

- Participación en jornadas sobre residuos (en País Valenciano, organizadas por Ecologistas en Acción-PV y CAVE-COVA; en Euskadi, organizadas por Ekologistak Martxan).

Aguas residuales:

- Elaboración de materiales para la formación de delegados / as y trabajadores / as de EDAR.
- Impartición y apoyo en cursos para delegados / as de depuradoras (UR Asturias, FSAP).
- Asistencia a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de FSAP-PV para la revisión de materiales y propuestas de trabajo con la Entitat de Sanejament.

En conjunto se han cubierto satisfactoriamente los objetivos propuestos. Se podrían destacar como aspectos muy positivos la recuperación (satisfactoriamente por ambas partes) de la colaboración con FECOMA-Andalucía. Además del interés de atender un problema de riesgo químico y biológico desde la doble dimensión ambiental y de salud, el valor sindical de esta intervención en depuración de aguas residuales ha quedado claramente reconocido, pues culmina el trabajo con la demanda para 2005 de formación especializada por parte de 700 delegados del sector. Un balance positivo aunque más modesto podemos hacer también sobre la consecución de los objetivos relacionados con el convenio Ámbito-CCOO-ISTAS. Dentro del ámbito de los residuos es interesante valorar que CCOO-ISTAS continúan siendo la referencia, en el ámbito social, en las cuestiones relacionadas con la incineración y la gestión de residuos industriales.

Gestión ambiental en las empresas Entre los objetivos se encontraban:

- Apoyar y asesorar la intervención de las organizaciones de CCOO.
- Actualización del conocimiento en lo referido a desarrollo de EMAS, ISO 14001, Sostenibilidad-RSC,...
- Participación en foros y órganos de discusión (p.e. AENOR)
- Análisis e implicaciones de la normativa SEVESO. Seguimiento e información sobre el grado y requisitos de la aplicación de la normativa en instalaciones españolas, con especial incidencia en los Planes de Emergencia Exterior.

Algunas de las actividades realizadas incluyen:

- Asesoría sobre Sistemas de Gestión Medioambiental en diferentes empresas (ITP, CLECE La Paz, Polígono Huelva, Polígono Algeciras, AENA, NOVOTEC..).
- Elaboración de una Guía sobre la normativa Seveso para la prevención y control de los accidentes graves por la presencia de sustancias peligrosas (RD 1254/1999). Informe sobre la aplicación de la normativa dirigido a la estructura del sindicato.
- Desarrollo parcial de la Base de Datos de Empresas de mayor impacto ambiental. (LPCIC+Datos económicos+SGMA+Datos sindicales)
- Participación en Grupo de Trabajo AENOR respecto a Normas ISO 14001 en instalaciones sanitarias, Norma de Costes Ambientales, Norma ISO 14001 en Puertos.

Se ha avanzado muy poco en el desarrollo de una línea práctica activa con relación a la participación de los trabajadores en los SGMA, más allá de experiencias puntuales. El trabajo sobre Seveso ha tenido una importante repercusión tanto en las organizaciones del sindicato como en los medios de comunicación, a pesar de que no aún no se ha distribuido extensamente el documento final.

Gestión forestal

Entre los objetivos habíamos propuesto mantener un nivel básico de comunicación, tanto dentro como fuera del sindicato, sobre la importancia de potenciar una gestión forestal sostenible, y específicamente a través de la certificación de la sostenibilidad de la gestión de los bosques con FSC.

Se realizaron algunas actividades, por ejemplo:

- Actividades de sensibilización y coordinación con las estructuras del sindicato, empresas y administraciones para impulsar la FSC.
- Participación en reunión de consulta de la UE sobre Política Forestal.
- Colaboración con agentes sociales y ambientales impulsores de la FSC: participación en Observatorio Forestal 2004, sección española FSC, asociaciones ecologistas.

Se ha cumplido el objetivo de una actividad de información y coordinación básica.

Agua Entre los objetivos se encontraban:

- Seguimiento del desarrollo del PHN.
- Estructuración de la intervención de las organizaciones de CCOO.
- Actualización del conocimiento sobre: técnicas de gestión, tecnologías de desalación y tratamiento, Directiva Marco de Agua, participación social, planificación del recurso,...

Algunas actividades realizadas incluyen:

- Informe preliminar sobre el nuevo PHN del Gobierno entrante y seguimiento de la política del Gobierno (reforma de las CCHH, aplicación de la DMA, tarifas y recuperación de costes, desalación...)
- Elaboración y Propuesta de la red de información sindical en materia de aguas.
- Asesoría (Recrecimiento de Yesa, debates en Murcia, Traspase Tajo-Segura en Castilla-La Mancha, Desembalses e inundaciones en la cuenca del Ebro, Vertidos de la Térmica de Castejón,...)
- Asesoramiento a CCOO para la elaboración del Dictamen del Consejo Económico Social (UE) sobre Comunicación de Inundaciones

Si consideramos la actuación en función de las etapas de diseño y planificación, ejecución, funcionamiento y balance, se puede afirmar que en general se han cumplido razonablemente la etapa de diseño y planificación, mientras que en el balance no es tan positivo en lo referido al trabajo de estructuración de la intervención de las organizaciones de CCOO.

GRUPO DE TRABAJO DE RIESGO QUÍMICO

Este grupo de trabajo está formado por personas pertenecientes a las áreas de salud laboral y de medio ambiente de ISTAS. A lo largo del año el grupo ha realizado un intenso trabajo, no exento de dificultades y problemas que nos hacen replantearnos su funcionamiento para el futuro.

Estas dificultades han tenido que ver con varios y diversos factores, nos referimos aquí a algunos de los más significativos:

- sobrecarga de trabajo de sus miembros, todos ellos involucrados en las diferentes tareas que se desarrollan en cada una de las áreas a las que pertenecen y que como siempre gozan de prioridad por estar comprometidas en diversos proyectos que normalmente tienen plazos muy exigentes de ejecución
- dificultad de las tareas que acometen ya que se trata de integrar marcos conceptuales, experiencias, lenguajes, normativas de referencia y sujetos muy diversos y a veces hasta contradictorios
- tensiones entre sus miembros derivadas de varios intentos fallidos de trabajo en común

A pesar de todo, tal y como se puede comprobar en el balance que se presenta, el grupo ha sido bastante productivo y en general se han cumplido con el grueso de las actividades comprometidas.

Los objetivos previstos para el año 2004 fueron los siguientes:

1. Definición de una estrategia sindical en riesgo químico que permita una programación del trabajo de ISTAS en este campo a corto y medio plazo.
2. Finalización del proyecto Diagnóstico de situación del riesgo químico en España.
3. Dirección y coordinación del proyecto Guía de intervención sindical en riesgo químico en PYMES (Proyecto Agencia de Bilbao)
4. Seguimiento del REACH, Convenio de Estocolmo y su aplicación en el ámbito estatal y de la Estrategia Internacional de Gestión del Riesgo Químico (SAICM).
5. Diseño de una campaña dirigida a sensibilizar al sindicato y a la opinión pública respecto al riesgo químico.

6. Redacción final de la Guía de intervención sindical en riesgo químico (nivel asesores / as).
7. Participación en el proyecto de investigación sobre gestión del riesgo químico en PYMES (Proyecto D. Walters)
8. Diseño de los cursos de intervención en riesgo químico para asesores / as y DPs.
9. Diseño de un espacio para el riesgo químico en la web de ISTAS. Puesta a punto de la RISCTOX-21
10. Elaboración de un documento sobre criterios de calidad (buenas prácticas) en la evaluación del riesgo químico.
11. Colaborar en la elaboración de una propuesta de intervención sobre disruptores en el marco del CCCC del textil
12. Proyecto de sustitución de disolventes orgánicos en Euskadi.
13. Desarrollo de una campaña sobre PCB y seguimiento proyecto de tratamiento mediante la técnica del sodio metálico en el marco del convenio con FCC
14. Topic Center. Sustancias peligrosas AESL
15. Iniciativas de sustitución de tóxicos en las empresas
16. Asistencia a las federaciones y organizaciones territoriales en riesgo químico

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. Diagnóstico de Riesgo químico en España en colaboración con la mutua ASEPEYO. La redacción del informe final se acabó en los primeros meses del año.

El proyecto tenía por objetivos:

- Crear una Matriz de Exposición a sustancias químicas por sectores de producción.
- Realizar un análisis pormenorizado de la legislación española relacionada con el riesgo químico desde la óptica de la salud laboral y el medio ambiente como facetas de una misma realidad.
- Realizar un análisis del tratamiento que recibe el riesgo químico en las evaluaciones de riesgo.

- Conocer las percepciones y actitudes que frente a este riesgo tienen los profesionales de prevención, los trabajadores, expertos y mandos intermedios.
2. La prevención del riesgo químico en el lugar de trabajo. Guía para la intervención”. Proyecto financiado por la Agencia Europea. En el mes de junio dimos por finalizados los trabajos de redacción de la Guía.

El proyecto incluía:

- Revisión bibliográfica y revisión de protocolos de RQ existentes
- Elaboración de propuesta de protocolo.
- Discusión del protocolo con potenciales usuarios (grupos de discusión)
- Elaboración de protocolo en forma de guía
- Experimentación de la guía en empresas
- Edición y difusión de la guía

En el mes de septiembre se editó la guía de intervención y en estos momentos se encuentra disponible en nuestra página web.

El proyecto dirigido por ISTAS se compartía con los socios franceses de (ÉMERGENCES) e italianos de (INCA).

3. Propuesta de estrategia de CCOO ante el riesgo químico.

La propuesta se viene trabajando a lo largo del presente año. El documento tiene un doble objetivo. Por un lado, ofrecer al sindicato una propuesta de objetivos y líneas de actuación en riesgo químico y por otro servir de base para la programación del trabajo de ISTAS en riesgo químico.

4. Estrategias Seguimiento de los proyectos legislativos de la Comisión Europea sobre riesgo químico (sistema REACH) y otros Convenios y internacionales.
5. Proyecto de investigación sobre gestión del riesgo químico en PYMES (Proyecto CEFIC). En el mes de junio iniciamos nuestra participación en el proyecto en este proyecto europeo.

Se trata de un proyecto presentado por D. Walters a la 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.

6. Gestión del riesgo químico. Análisis bibliográfico y buenas prácticas. Proyecto financiado por AMAT. El proyecto comenzó después del verano y está finalizado.

7. Nueva página Web sobre riesgo químico. Se ha acabado el diseño y desarrollo de la página.
8. Curso Riesgo Químico para DP. Se está trabajando en el diseño y desarrollo de materiales del curso.
9. Proyecto ASIA-ITC.

ISTAS está coordinando para la Comisión Europea el Proyecto BASiC (Concienciación sobre Sostenibilidad para las PYMEs en China), junto a socios de este país y de Europa.

10. Asistencia Técnica a la Secretaría Confederal de Salud Laboral. Se ha participado en los trabajos de las siguientes comisiones.
11. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Grupo de Trabajo "Valores Límite". A propuesta de CC.OO. la nueva lista de VLA para el 2005 incluye 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".

12. Elaboración de una propuesta de trabajo sobre disruptores endocrinos para el sector textil.
13. Desarrollo de una campaña sobre PCB y seguimiento proyecto de tratamiento mediante la técnica del sodio metálico en el marco del convenio con FCC.
14. Asesoramiento en riesgo químico a las diversas organizaciones territoriales del sindicato y al equipo de asesores de salud laboral (ASESORA).
15. Incluye el asesoramiento directo en experiencias de sustitución de sustancias químicas peligrosas.
16. Participación en Jornadas y cursos de formación. En Murcia, Bilbao, Santander, Castilla-León, Castilla-La Mancha
17. Redacción de artículos y folletos divulgativos. Capítulo de plaguicidas y medio ambiente para el Diagnóstico de invernaderos en Almería.

Evaluación de los resultados del trabajo

Con las dificultades conocidas se ha podido dar por concluido el informe sobre diagnóstico de situación del RQ en España, elaborar el documento de estrategia

sindical en RQ y la estrategia de intervención en RQ en la empresa. Con ello se puede decir que disponemos de la base conceptual necesaria, aunque se mantengan algunas diferencias de criterio, para desarrollar un trabajo coherente en RQ.

De igual forma, hay que resaltar nuestra importante participación en el debate social mantenido en Europa en torno al REACH.

Por lo demás se han cubierto prácticamente todas los objetivos previstos y se han desarrollado muchas otras actividades como queda de manifiesto en la relación del apartado anterior.

En relación con el objetivo principal del grupo de RQ, que aunque no figura por escrito estaba asumido por todos, de integrar y cohesionar el trabajo de personas de distintas áreas, el resultado no es positivo tal y como ya se ha dicho al comienzo de este capítulo. Esta valoración tendrá que ser tenida en cuenta para el rediseño y reorganización del grupo en 2005.