

## **BALANCE DE TRABAJO 2005**

# **FUNDACIÓN INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD**

**(ISTAS)**

## I.- GESTIÓN SOCIAL

### Presentación

Concluíamos el año 2004 señalando algunas perspectivas de trabajo que se abrían para Comisiones Obreras, y por tanto para ISTAS, derivadas del cambio político que se había producido en ese año. Perspectivas nuevas tanto en el campo de la salud laboral, como en medio ambiente. En el primero, en la posibilidad de dar un nuevo impulso a las políticas públicas en salud laboral. En el segundo, en el impulso de políticas de sostenibilidad y en la posibilidad de facilitar y promover la participación sindical en ellas.

En salud laboral, efectivamente parece que estamos frente a la oportunidad de dar un salto cualitativo importante si logramos avanzar en la aprobación de la **Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo** cuyo proceso de elaboración hemos iniciado el pasado otoño y que de ir todo bien deberá concluir en el próximo trimestre.

Son diez años desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por tanto un buen momento y oportunidad para reflexionar, con los suficientes elementos de juicio y experiencias acumuladas, sobre las disfunciones y defectos del sistema preventivo de nuestro país y promover los cambios y mejoras necesarios para hacerlo más eficaz.

Por lo que respecta al balance en salud y seguridad de 2005, con los datos que hoy conocemos, no podemos estar muy satisfechos. En términos de accidentes de trabajo, se ha roto la dinámica descendente que había comenzado en 2002 y sobre todo en lo que respecta a los accidentes con resultado de muerte, se ha producido un aumento significativo con respecto a 2004. Especial resonancia han tenido accidentes con un número elevado de trabajadores muertos como el de Navantia, Burgos, Almuñécar. Accidentes que nunca debieran haberse producido si se hubieran adoptado las medidas preventivas que la ley, y el sentido común, establecen.

La Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (ESST), en nuestra opinión deberá promover cambios significativos del modelo preventivo y de las políticas e instituciones públicas que lo sustentan. A lo largo del pasado año (por encargo de la Confederación) hemos estado trabajando intensamente para elaborar reflexiones e ideas que pudieran alimentar el proceso de elaboración de dicha Estrategia, que en todo caso es responsabilidad del Gobierno y del conjunto de las administraciones implicadas. Obviamente este proceso no lo hemos hecho en solitario, sino tratando de incorporar, de una u otra manera, a las personas e instituciones con capacidad de aportar cosas. **El IV FORO ISTAS** de salud laboral y el proyecto "**Estratego**" desarrollado por el **OSL**, y en el que han participado más de 200 profesionales, han significado un hito en dicho proceso de reflexión y alumbramiento de ideas y propuestas.

En las próximas semanas, estaremos en disposición de comprobar si todos los agentes sociales, las comunidades autónomas y muy especialmente el Gobierno de la nación, están -estamos-, a la altura del desafío planteado. En todo caso, para ISTAS (por encargo de la Secretaría Confederal) está suponiendo un trabajo que se intensificará conforme vaya avanzando en su proceso.

En lo que respecta a **medio ambiente** las ventanas de oportunidad que se abrían con el nuevo marco político sólo se han confirmado en algunos terrenos (cambio climático, energía, protección de espacios naturales), mientras que en otros, sobre todo los más vinculados a la actividad de las empresas (residuos y producción limpia, sustancias químicas) desgraciadamente los obstáculos y resistencias han continuado siendo los mismos. En general podemos decir que los temas competencia del Ministerio de Medio Ambiente avanzan, mientras que los que competen a Industria, no. Visiones y políticas duales para un mismo gobierno. Por otro lado, nada que no se reproduzca también en otros ámbitos.

La acción sindical medioambiental requiere de una serie de condiciones para poder avanzar que están lejos de cumplirse y ello condiciona el trabajo del sindicato y, lógicamente, de ISTAS. Esas condiciones son de marco y de derechos.

El marco general (donde más hemos avanzado aunque queda un enorme trecho por recorrer) significa capacidad de intervención y de interlocución (reconocimiento) con las instituciones y administraciones públicas. Es aquí donde mayores esfuerzos y recursos dedicamos, atendiendo las demandas provenientes del sindicato a todos los niveles (internacional, estatal, autonómico y en ocasiones municipal) y también donde más resultados obtenemos (Kioto y derechos de emisión, REACH, energías renovables, espacios naturales y política forestal, aguas, etc.).

El marco laboral, donde somos indispensables e incuestionables, sólo muy despacio va aceptando la participación sindical y de los trabajadores en los problemas ambientales y en general tras una fuerte y persistente presión sindical o producto de leyes y reglamentos que introducen criterios y restricciones ambientales a la producción, tras los que la propia empresa necesita establecer acuerdos con el comité de empresa. En cualquier caso es en este espacio donde tenemos los mayores desafíos y en los que la intervención de ISTAS, apoyando y fortaleciendo la acción del sindicato y de los delegados, cobra mayor sentido. Para ello, las relaciones con la estructura del sindicato y muy especialmente con las federaciones es indispensable. En 2005 se han producido avances y mejoras que trataremos de consolidar y extender en 2006.

EN CUANTO a la ampliación de los derechos sindicales medioambientales, muy poco a nada se ha conseguido en este periodo. El caso navarro es especialmente significativo, porque se han ampliado las competencias de los delegados territoriales de prevención permitiéndoles también actuar sobre el medio ambiente. Es ésa una experiencia que habrá que continuar apoyando (ya los estamos formando) y seguir con atención ya que es pionera en nuestro país. En lo que respecta al ámbito sectorial, se ha creado el delegado de medio ambiente en el sector de la química y a nivel de empresa en Michelín.

Ello ha permitido ampliar y mejorar mucho el campo de colaboración con FITEQA hasta el punto que hoy podemos decir que es modélico el trabajo que estamos haciendo juntos y constituye una buena base de apoyo y experiencia para extender a otras federaciones.

En cualquier caso, seguimos detectando un insuficiente trabajo y atención del conjunto del sindicato hacia los problemas medioambientales, ello hace que tengamos que seguir atendiendo desde ISTAS (con la sobrecarga que ello supone y la merma para otras actividades), asuntos y problemas que en buena medida deberían y podrían ser llevados desde las propias estructuras sindicales.

NOS MARCÁBAMOS en el Plan de Trabajo de 2005 una serie de objetivos generales en las tres áreas que estructuran ISTAS (gestión, medio ambiente y salud laboral), que ahora llega el momento de someter a la evaluación y consideración del Patronato.

**A modo de balance general**, podemos afirmar que en buena medida hemos cubierto satisfactoriamente los objetivos marcados en nuestro Plan, así como las demandas sindicales sobrevenidas a lo largo del año y también las provenientes de otras oportunidades de trabajo que nos han llegado a través de los acuerdos estratégicos y alianzas que tenemos formalizadas (Cátedra de la Universidad Politécnica de Madrid-ISTAS), Observatorio de Salud Laboral OSL (UPF-Unión de Mutuas-ISTAS), Observatorio de la Sostenibilidad de España (OSE), Sustainlabour.

Este **objetivo estratégico de ISTAS -tejer y consolidar alianzas con el mundo científico-técnico-**, se va cumpliendo (da pleno sentido a nuestra existencia) y en general avanza con buen pie, tanto en el campo de la salud laboral como en el del medio ambiente. Cátedra UPM, OSL, CIMA (Asociación de Científicos por el Medio Ambiente), OSE, Universidades, Instituto Lowell para la producción limpia, además del trabajo desarrollado desde el Centro de Referencia de ISTAS en Organización del trabajo y Salud , en colaboración con universidades y expertos e instituciones de otros países, europeos y latinoamericanos, son la plasmación de la interrelación e interacción que promovemos desde ISTAS, entre el mundo científico-técnico y el socio-sindical.

Por lo que respecta a los otros capítulos de nuestro trabajo, en esta introducción general sólo nos vamos a detener en algunas actividades que por su trascendencia o novedad, deberán ser objeto de mayor atención y reflexión colectivas.

En el Plan de 2005 nos marcábamos el objetivo de poner en marcha el **plan de formación acogido al Plan General de Actividades Preventivas de las mutuas (en adelante PGAP)**, en sus dos dimensiones: delegados de prevención y trabajadores. El esfuerzo de su puesta en marcha ha sido importantísimo y estamos en condiciones de decir que en general hemos cumplido con nuestros objetivos a pesar de las dificultades aparecidas -que han sido más y mayores de las que preveíamos-. Pero poder decir que hemos acudido a impartir una hora de formación y repartir en ellos nuestros materiales, en el 90% de los cursos convocados por las mutuas para trabajadores de pymes (unos 900 cursos). Pensamos que es una magnífica experiencia que hay que consolidar y ampliar en próximos años. Ello ha sido posible por la plena colaboración de todas las organizaciones del sindicato en la actividad y muy especialmente de las federaciones que en general han cumplido con rigor y seriedad con los cursos asignados. Ahora tenemos engrasada una maquinaria y contamos con unos recursos experimentados que sería penoso perder si no hubiera continuidad del PGAP.

En lo que respecta al Programa de Formación de los Delegados de Prevención de pymes, el sindicato ha realizado solo un 25% de la actividad prevista, dado que por los obstáculos y dificultades aparecidas el Plan se retrasó y solo comenzó a impartirse en el segundo semestre del año y no en todas las organizaciones territoriales. Nuestro balance, es que a pesar de que se podrían haber hecho muchos más cursos, el modelo funciona, los contenidos y materiales son los idóneos y con algunas mejoras en aspectos de gestión (que escapan a nuestras competencias) debería tener continuidad. Hasta ahora tenemos un balance sindical, el de Comisiones Obreras de Cataluña, organización que ha hecho una buena parte del total de los cursos. Es francamente positivo, viene a demostrar que el plan es posible y demanda su continuidad para los próximos años.

El PGAP ha demostrado las potencialidades de colaboración entre ISTAS y las organizaciones del sindicato (también con la Escuela Sindical Muñiz Zapico ESMZ) y lo que es más importante:

que es posible llevar a cabo actividades, a priori muy complicadas, pero que con implicación de todas las estructuras del sindicato es posible acometer y vencer los problemas de gestión que conllevan.

Otra actividad que ha implicado a una buena parte de los recursos de ISTAS y que no estaba incluida en el Plan que aprobamos para 2005, es el de "**Cultura Preventiva**". Esta acción (en realidad son más de 10 programas de trabajo), nos vino a través de la Cátedra de la UPM, por encargo del Instituto Regional de Salud Laboral de la Comunidad de Madrid, y nos ha permitido trabajar sobre temas que teníamos en nuestra cartera pero que no habíamos desarrollado, o al menos no lo habíamos hecho suficientemente, por la dificultad de llevarlos a cabo sin apoyo institucional.

El trabajo, además de recargar nuestra "mochila" de conocimientos en temas que necesitamos (introducir contenidos de salud laboral en todos los niveles educativos, desarrollar nuevas herramientas formativas, establecer un marco conceptual de la denominada cultura preventiva, debatir sobre buenas prácticas en prevención, identificar indicadores de salud laboral en RSC, etc.), nos ha aportado prestigio y consideración ante la universidad y en las instituciones y seguramente nos va a abrir la puerta de actividades futuras. Lo que estos proyectos permiten a ISTAS es desarrollar actividades y acumular experiencias que de otra manera serían imposibles de hacer (salvando distancias -de todo tipo- es algo parecido a lo que hicimos en su día con el Gobierno de Baleares). De ambas experiencias hemos sacado una buena parte de los conocimientos que después nos permiten aportar contenidos a la interlocución que desarrolla CCOO.

ISTAS necesitamos laboratorios y contextos -sociales- para experimentar y elaborar. Unos (los más importantes) son con el sindicato (el caso más claro es el de la extraordinaria y fructífera experiencia de colaboración con la CONC), y otros requieren de marcos más institucionales que nos abran puertas y posibilidades de hacer cosas en el conjunto de la sociedad y no sólo en las empresas, que en otras condiciones sería muy complicado (por no decir imposible) realizar.

EN LO QUE RESPECTA AL **ÁREA DE MEDIO AMBIENTE** de ISTAS, el cambio cualitativo que se ha producido en este año, ha sido el de tener que desarrollar una buena parte de la actividad bajo la cobertura de dos proyectos: **Ecolnformas 2005** y **Clima y Trabajadores**. Ello introduce obligaciones y encorsetamientos difíciles de compaginar con otras prioridades sindicales. Hacerlo es un sobreesfuerzo que asumimos, pero que deberíamos tratar de ir amortiguando para evitar mayores desgastes de los soportables en el medio y largo plazo.

Nos habíamos marcado en 2005 el reto de poner en marcha **Asesora medio ambiente**. Los resultados a día de hoy, son que si bien hemos conseguido crear una red de asesores medioambientales (cada vez más consolidada aunque aún muy insuficiente y sin abarcar a todas las organizaciones) y se han incrementado el número y la calidad de los asuntos atendidos, no hemos logrado alcanzar todos los objetivos que nos habíamos marcado: formación de los asesores; coordinación de la red; alimentación, mediante la ficha, del sistema de información on-line, etc. Es éste un objetivo que seguiremos teniendo en 2006, ya que para impulsar una acción sindical medioambiental es imprescindible que los delegados y los sindicalistas cuenten con un buen apoyo técnico-sindical.

FINALMENTE, EN LO QUE RESPECTA A **LA COMUNICACIÓN EXTERNA**, hemos dado pasos importantes para definir y proyectar una imagen corporativa de la institución, pero aún estamos lejos de alcanzar los estándares que ISTAS requiere para difundir y transmitir con eficacia los productos y servicios que desarrollamos, en primer lugar a nuestro patrono y destinatario natural, el sindicato, pero también hacia el resto de instituciones con las que colaboramos o sobre las que queremos influir.

## ÁREA DE SALUD LABORAL

### INTRODUCCIÓN

En el plan de trabajo aprobado por el Patronato de ISTAS, se fijaban los siguientes objetivos generales para 2005:

1. Desarrollar y ejecutar el Plan de Formación para pymes (PGAP). Abrir una nueva etapa de colaboración con las federaciones.
2. Asesorar y apoyar a la Confederación en su actividad institucional para todo el proceso de desarrollo del diálogo social.
3. Apoyar la actividad del OSL y de la Cátedra de Trabajo, Ambiente y Salud de la UPM.
4. Comenzar a trabajar en una nueva fase en todo lo relacionado con la organización del trabajo y los riesgos psicosociales; abordar el desarrollo del plan de trabajo en riesgo químico y poner en marcha el proyecto de ergonomía participativa.
5. Continuar con nuestra actividad de estudios e investigaciones.

Vamos por tanto a realizar una evaluación sobre lo hecho en relación con estos cinco objetivos generales que nos marcábamos en nuestro plan de trabajo y a presentar también el balance de las distintas áreas de trabajo de salud laboral (asesora, formación, centro de referencia de organización de trabajo y salud y el grupo de riesgo químico -formado por personas de las áreas de salud laboral y medio ambiente-), así como del trabajo en materia de publicaciones y de cooperación internacional

Previamente a entrar en ello, quisiéramos señalar que en 2005 hemos potenciado el trabajo de coordinación del área (funcionamiento más regular de la comisión de coordinación) y creado la figura del coordinador. Ello ha redundado en una mejora general del trabajo de toda el área y ha permitido realizar por primera vez una actividad del conjunto de personal técnico dedicada a reflexionar y socializar la experiencia de trabajo del equipo de Barcelona en torno a los riesgos psicosociales y también a debatir sobre las implicaciones para el trabajo de ISTAS de las conclusiones obtenidas del estudio llevado a cabo sobre los delegados de prevención.

Tanto la mejora de la coordinación técnica, como el intercambio y socialización de experiencias, favorecen la cohesión del equipo, la colaboración entre áreas, la distribución de tareas y mejoran el nivel y capacidades de cada uno de nosotros. En 2006 deberemos de dar un paso más en la consolidación y profesionalización de ISTAS y para ello será fundamental el proceso que vamos a iniciar de elaboración, entre todos, de la estrategia (de medio plazo) del área de salud laboral de ISTAS.

### **Balance con respecto a los cinco objetivos generales de 2005**

**OBJETIVO 1.** En relación con la formación, tal y como decíamos en la presentación del balance, hemos logrado poner en marcha todo el programa del PGAP (delegados de prevención de pymes y trabajadores) a pesar de las dificultades y obstáculos de todo tipo que ha habido que vencer. Los resultados, aunque menores de los inicialmente previstos, permiten afirmar que el PGAP es un buen instrumento para formar a delegados de pequeña empresa y para tener participación sindical en la formación de los trabajadores y nos legitiman para demandar su

continuidad. A lo largo de este año, hemos logrado engrasar una maquinaria, que con la plena implicación y colaboración del conjunto de las organizaciones sindicales de federación y territorio, ha transmitido a gobierno, mutuas y organizaciones sociales que es posible establecer colaboraciones mutuamente beneficiosas aún cuando a priori parezca difícil.

En lo que se refiere a la formación de los delegados de prevención de las empresas de más de 50 trabajadores acogidos a los planes de FORCEM, este año prácticamente ha estado paralizada y sólo al final ha habido convocatoria. Por tanto, lo que hemos hecho durante este tiempo ha sido trabajar con la ESMZ para adaptar todos los materiales y cursos al nuevo formato que elaboramos para el PGAP y que será el que a partir de ahora se utilice en toda la formación de delegados de prevención. En este sentido la colaboración con la Escuela continúa siendo muy buena y en 2006 vamos a llevar a cabo una intensificación en nuestra colaboración.

En cuanto al resto de actividades formativas, lo más significativo ha sido el incremento en la colaboración con organizaciones del sindicato y muy especialmente con la FSAP con la que el nivel de entendimiento y trabajo continua siendo óptimo.

**OBJETIVO 2.** En relación con el apoyo a la Confederación en todo el proceso de diálogo social y de desarrollo normativo y reglamentario, nuestra implicación ha sido máxima. Hemos trabajado apoyando a CCOO en la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención, enfermedades profesionales, amianto, riesgo químico, ruido, riesgos psicosociales (Unión Europea) y desde hace meses estamos plenamente involucrados en la elaboración de la Estrategia española de Salud Laboral. Es aquí donde, de salir bien las cosas como indicábamos en la presentación del balance, se nos presenta una gran oportunidad para dar un nuevo impulso y giro al sistema preventivo de nuestro país.

Enmarcado en la perspectiva estratégica de promover un giro en las políticas de salud y seguridad en el trabajo, decidimos dedicar el IV Foro ISTAS a las políticas públicas en salud laboral.

El balance que realizamos es muy positivo, tanto por el nivel de participación habida, como por los debates e ideas que se plantearon y que en buena medida nos sirven para enriquecer nuestras propias reflexiones. El IV FORO ha servido tanto para fortalecer la imagen de ISTAS en el mundo de la salud laboral -y por tanto la de Comisiones Obreras-, como para continuar haciendo de nuestra institución un lugar de encuentro y reflexión para todas aquellas personas e instituciones con cosas que decir y que aportar. En fin, creemos que ha sido una excelente aportación al proceso de elaboración de la estrategia nacional de salud laboral que está siendo discutida actualmente, así como a la celebración del décimo aniversario de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**OBJETIVO 3.** Por las mismas razones, las de fortalecer todos los mecanismos posibles para generar propuestas e ideas y dotar de la mayor legitimidad al proceso de elaboración de I ESST ante el mundo científico-profesional de la salud laboral, el OSL decidió embarcarse en un proyecto -denominado "Estratego"- consistente en promover la implicación de profesionales y técnicos en la elaboración de la estrategia de salud laboral. Para ello se creó un grupo de expertos que trabajó en la elaboración de un conjunto de prioridades y acciones que fueron sometidas mediante un proceso de consulta y participación (a través del método Delphi) a más de dos centenares de profesionales relevantes del conjunto del Estado. Los resultados de dicho trabajo han sido enviados a todos los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud para que formen parte de las aportaciones al proceso de discusión de la Estrategia y está previsto que se presenten en sendos actos públicos en Madrid y Barcelona.

Con dicho trabajo (y con el realizado anteriormente sobre "Instituciones públicas científico-técnicas en salud laboral"), además de aportar las mejores informaciones disponibles para facilitar la toma de decisiones políticas, hemos pretendido hacer del OSL un lugar de encuentro e interacción entre el mundo profesional de la salud laboral y un lugar de referencia para aquellos profesionales que no se resignan ante el actual estado de las cosas en materia de prevención.

Actualmente el OSL produce un boletín electrónico de actualización científica con más de trescientos suscriptores y cuenta con una página web que -además de contener los informes y estudios que realiza- facilita enlaces de calidad previamente seleccionados. En definitiva, modestamente ISTAS está colaborando (junto a la UPF y Unión de Mutuas) en un proyecto que ya comienza a ser una realidad visible y con cierto prestigio. El OSL supone, por tanto, una apuesta estratégica para nosotros, ya que facilita alianzas y colaboraciones, en proyectos concretos, con el mundo científico-técnico que, además de enriquecernos y aportarnos conocimientos y experiencias valiosísimas, van más allá de las que con nuestros propios recursos y capacidades podríamos realizar.

El equipo de dirección del OSL está en proceso de reflexión para evitar problemas de concurrencia -y posible disputa- sobre un mismo espacio de trabajo con el Observatorio de Condiciones de Trabajo que el INSHT ha decidido crear. Hay voluntad de evitar cualquier roce o conflicto derivado de una competencia que el OSL pretenderá evitar a toda costa -ya que no sería bueno para nadie- y para ello, si llega el momento, se buscarán fórmulas aceptables y funcionales para todos.

En cuanto a la Cátedra de Trabajo, Ambiente y Salud que tenemos creada junto a la Universidad Politécnica de Madrid, este ha sido el año de su lanzamiento y donde hemos podido comprobar el amplio recorrido de actividades que potencialmente se le suponía. La Cátedra ha llevado a cabo -por encargo del Instituto Regional de Madrid de Seguridad y Salud- un trabajo sobre "Cultura de la Prevención" que ha permitido desarrollar múltiples actividades. Algunas de ellas de máximo interés para nosotros tales como las educativas y formativas en las que hemos podido implicar a profesores y expertos de todos los niveles del sistema educativo de la Comunidad de Madrid.

La Cátedra nos está permitiendo, además, llevar a cabo actividades -conferencias de personalidades y expertos, cursos especializados, etc.- que difícilmente podríamos hacer en otros contextos. Al igual que sucede con el OSL, la Cátedra se conforma como una muy buena experiencia de colaboración con el mundo académico y científico y ambas instituciones forman hoy parte ya de nuestro patrimonio de trabajo, de tal forma que en 2005 hemos cumplido con creces los objetivos que nos marcamos.

En este objetivo juega un papel esencial y permanente el trabajo que se realiza desde el Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud de ISTAS, tanto por la relación permanente que se tiene con el mundo científico y profesional en Cataluña como el que se mantiene con centros técnicos y universidades de Europa y Latinoamérica. Dicho trabajo deberá ser apoyado por el conjunto de ISTAS para posibilitar que se aumente la presencia científica (publicaciones en revistas de referencia, ponencias en congresos, posible FICI, etc.) y por tanto aumentemos el grado de legitimidad de nuestras elaboraciones y productos ya que ello facilitará mucho la tarea que llevan a cabo nuestros delegados y cuadros sindicales en las empresas. A mayor legitimidad en el mundo científico y profesional del ISTAS21 más facilidad para llevarlo a las empresas y aplicarlo.

**OBJETIVO 4.** Nos marcábamos como objetivos trabajar de manera más organizada en relación con el riesgo químico a partir de la estrategia de intervención que habíamos elaborado en el periodo. A pesar de las debilidades a las que hacíamos mención anteriormente, hemos avanzado en su aplicación y desarrollo, tanto en los aspectos institucionales como en los de herramientas de apoyo a la acción sindical y en los de mejorar el conocimiento y la visualización social en torno al uso de sustancias tóxicas. De la misma manera nos comprometíamos a iniciar de forma más consolidada una nueva etapa de trabajo en relación con los riesgos psicosociales, que sin abandonar el trabajo de impulso de las evaluaciones de riesgos mediante el ISTAS21, diera paso a una nueva fase centrada en hacer frente al reto de la intervención preventiva. Estamos inmersos plenamente en esta etapa, realizando valiosas experiencias de trabajo junto a los compañeros del sindicato, que nos permitirán acumular conocimientos y experiencias que posteriormente iremos difundiendo y socializando.

En concreto hemos logrado crear y hacer funcionar en dos empresas los "Círculos de Prevención" y hemos comenzado una nueva fase de trabajo con las federaciones sectoriales de la CONC que supone un salto cualitativo en nuestra capacidad de colaborar con el sindicato en la promoción de una organización del trabajo justa y democrática. Esta nueva etapa se está realizando a través de una plena interacción con Higia-CONC.

Estamos plenamente comprometidos en promover la inclusión en los procesos de negociación colectiva criterios saludables en la política de gestión de recursos humanos, habiendo comenzado con el convenio de Químicas.

**OBJETIVO 5.** En relación con los estudios e investigaciones, hemos llevado a cabo todos los que teníamos previstos en nuestro plan de trabajo (excepto el de ergonomía participativa al que después nos referiremos), más algún otro que nos ha sido solicitado por el sindicato (políticas y recursos de salud laboral de las comunidades autónomas).

El proyecto FIS de valores de referencia ISTAS21 sigue su curso y este año, además de continuar tal y como está previsto, empezaremos a obtener productos derivados de él, a partir de los más de 8.000 cuestionarios que han sido contestados.

Hemos analizado el sistema Delta de registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo cual nos está dando pistas para proponer mejoras de dicho sistema.

Participamos en el estudio -dirigido por D. Walters- sobre el marco normativo y la práctica preventiva frente al riesgo químico de las pymes en Europa, así como en el topic center sobre el sector de la construcción.

El grupo de trabajo de riesgo químico está llevando a cabo un estudio de percepción del riesgo químico y de evaluación sobre la gestión preventiva que se realiza en siete sectores industriales. También en relación con los tóxicos está a punto de finalizar el estudio sobre sustancias cancerígenas y de prevalencia de exposición (carex) que está siendo dirigido por M. Kogevinas.

Hemos terminado (con la elaboración de las conclusiones y su edición para distribuir en el conjunto del sindicato) el estudio sobre los delegados de prevención y ello además nos ha facilitado nuestra inclusión en un estudio similar a nivel de toda la Unión Europea que se llevará a cabo en 2006 promovido por el BTS.

Hay otros dos proyectos sobre los que ya estamos trabajando porque nos han sido aprobados y hemos obtenido financiación, aunque tienen periodos de ejecución más amplios: a) mortalidad y morbilidad en España, deberá estar terminado en verano de 2006; inmigrantes y salud laboral que vamos a llevar a cabo en colaboración con la Pompeu Fabra, Universidades de Valencia, Huelva y Alicante.

Como decíamos al comienzo de este apartado, no hemos podido seguir trabando en el proyecto de "ergonomía participativa" que habíamos iniciado junto al INSHT y Mutua Universal. Las razones son varias, aunque la fundamental es la falta de entendimiento entre las partes y nuestra sobrecarga de trabajo (imaginamos que también la de los otros socios). Sabemos que es una asignatura pendiente y la retomaremos -en una u otra forma- en los próximos meses.

Obviamente el hecho de estar integrados en -y apoyar- entidades como la Cátedra y el OSL hace que, de manera directa o indirecta, participemos en estudios e investigaciones decididos de manera conjunta con nuestros socios y compañeros. Ello hace que podamos ser más selectivos a la hora de establecer y seleccionar los que debemos de hacer ISTAS directamente y por tanto concentrar nuestros limitados recursos en los de más perfil sindical o, los que siendo de interés del sindicato, no puedan ser asumidos, por unas u otras razones, por las otras entidades. En definitiva, el conjunto de la red en la que participamos y a la que contribuimos, tiene una importante capacidad de llevar a cabo actividades que, vistas en su conjunto, contribuyen de manera importante a aumentar la calidad de la información y el conocimiento sobre el conjunto de problemas del sistema de salud laboral de nuestro país.

Finalmente, y antes de exponer el balance de las distintas áreas de salud laboral, queremos hacer algunas consideraciones sobre la actividad de **Asesora**, sobre **cooperación internacional** y sobre nuestras **publicaciones**.

La red Asesora de salud laboral continúa haciendo su trabajo de manera cada vez más consolidada. Es cierto llegan menos demandas de peticiones directas de asesoramiento a ISTAS (256 en 2005), pero probablemente tiene que ver con una mayor capacidad de atender las consultas de manera autónoma de los gabinetes de asesoramiento del sindicato y los profesionales y sindicalistas que en ellos trabajan. Ahora bien, los productos y las demandas que nos son solicitados, tienen de forma creciente una mayor complejidad y requieren de más conocimientos y tiempo para ser atendidas. Ello hace que tengamos que fortalecer el área y aumentar nuestra capacidad de adelantarnos a las demandas y necesidades del conjunto de las personas que trabajan en los gabinetes de asesoramiento en el sindicato.

En lo que respecta a los casos registrados en nuestro sistema de información sindical, este año han sido más de 6.000 (tenemos un acumulado de más de 35.000 registros de casos) aunque con un desigual balance entre comunidades autónomas (en anexo se presenta un informe completo con todos los datos). Lo más significativo en esta materia es el aumento del número de asesores integrados en el sistema Asesora, así como el incremento en la relación con las federaciones (insuficiente y con amplio recorrido de mejora).

En 2006 vamos a evaluar en profundidad el funcionamiento del sistema para adoptar decisiones de mejora en aras de hacerlo más eficaz. Hay que tener en cuenta que ya llevaremos 5 años de funcionamiento y que el éxito del modelo hace que necesariamente tengamos que hacer cambios y adaptaciones que nos permitan seguir siendo funcionales a las necesidades del propio sistema de asesoramiento.

En relación con la formación, hemos continuado con las actividades de capacitación de los asesores y para ello hemos impartido tres cursos: acción sindical para nuevos asesores; riesgos psicosociales y riesgo químico. La petición de inscripciones ha sido numerosa en los tres cursos (y junto a la buena evaluación que hacen los participantes) demuestra que estamos acertando en detectar y atender las necesidades formativas de los asesores/as de CCOO. Señalar en este apartado, que dentro de nuestras actividades formativas, hemos llevado a cabo el curso de verano de la Universidad de Santander dedicado a las enfermedades profesionales. Curso de una gran calidad, pero que tiene un problema muy importante que nos debe (al sindicato especialmente) hacernos reflexionar sobre su utilidad. Se trata de la escasa asistencia de sindicalistas y asesores. Es un hecho que nos preocupa ya que dedicamos muchos recursos y esfuerzos cada año para su organización.

Nuestra actividad de **cooperación internacional** ha continuado y se ha intensificado. Estamos colaborando con el área de salud laboral del Instituto Laboral Andino (ILA), con actividades en Perú y Venezuela, al que pertenecen más de 17 sindicatos de los 5 países que forman la Comunidad Andina. Continuamos apoyando a los sindicatos de MERCOSUR y estamos trabajando en la puesta en pie del área de salud laboral del Instituto Sindical Centroamericano (actividades en Guatemala y Nicaragua). Recientemente hemos participado en una actividad de apoyo a los trabajadores de Palestina a través del Centro de Derechos de los Trabajadores de Palestina y hemos dejado prácticamente elaborado un proyecto de centro de salud laboral que sería financiado por CCOO y apoyado por nosotros.

En relación con las **publicaciones**, hemos continuado con el *Por Experiencia*, aumentando su tirada (ya son 105.000 ejemplares los que distribuimos) y mejorando sus contenidos con una redacción y tratamiento de los temas algo más periodístico y profesional. Hemos reeditado la guía del delegado de prevención en una nueva edición y hemos elaborado una guía sobre acción sindical en contratadas y subcontratadas. También hemos elaborado y editado la guía de organización del trabajo y riesgos psicosociales y la guía de intervención sobre riesgo químico. Es decir, hemos tenido una gran producción de herramientas para los delegados de prevención.

## **BALANCE POR ÁREAS DE TRABAJO DE SALUD LABORAL**

### **Asesoramiento**

Durante 2005 el equipo de asesoramiento ha venido funcionando con las mismas particularidades que en años precedentes, siendo nuestras tareas principales las de mantener el asesoramiento y la asistencia al conjunto de la organización, mantener y mejorar el sistema de información en Salud Laboral informático de consultas en red y proponer y desarrollar acciones de coordinación y de formación para asesores.

Además participamos en otros proyectos de ISTAS en el marco de la polivalencia e intersectorialidad que nos caracteriza.

Este año el equipo ha disminuido en una persona desde el pasado mes de abril, con lo que estamos en un proceso de búsqueda de un profesional con un determinado y específico perfil que combine conocimientos técnicos, experiencia en el trabajo sindical, habilidades para la coordinación con asesores y habilidades para el desarrollo de determinados proyectos.

## 1. Asesoramiento. Consultas Internas

### ► Procedencia de las consultas

Consultante	Subtotal
CONFEDERACIÓN	9
OTRA	11
Sin asignar	12
OTRA ORGANIZACIÓN	13
PARTICULAR	14
TRABAJADOR/A	16
ASESOR/A RESPONSABLE FEDERACIÓN	21
DELEGADO/A	25
ASESOR/A RESPONSABLE CCAA	135
<b>TOTAL</b>	<b>256</b>

Las consultas procedentes de la organización suman 165 (un 64% del total). De éstas, la mayor parte corresponden a los asesores de las Comunidades Autónomas. Las correspondientes a la Confederación responden a proyectos ligados a procesos de diálogo social, participación en actos públicos o medios de comunicación social y colaboración con algunas de sus estructuras (contactos con organizaciones de Salud Laboral sindicales extranjeras por ejemplo).

### ► Según la causa de la consulta:

Causas de la consulta (GRUPO)	Subtotal	%
Exposición a Riesgo	132	51,56
Actividades de Prevención	45	17,58
Sin asignar	43	16,8
Daños a la Salud	35	13,67
Gestión de Contingencia en Mutuas	13	5,08
Medio Ambiente	13	5,08
Representación y Derechos Sindicales	11	4,3
Administración	5	1,95
Servicios de Prevención	2	0,78
<b>TOTAL sobre 256 casos</b>	<b>299</b>	

Más de la mitad han sido consultas relacionadas con la exposición a riesgos, que se organizan de la siguiente manera:

<b>Exposición a Riesgos (detalle)</b>	<b>casos</b>	<b>%</b>
Agentes químicos	51	37.0
Factores psicosociales	42	30.4
Factores ergonómicos	16	11.6
Agentes físicos	15	10.9
Factores de seguridad	12	8.7
Agentes biológicos	2	1.5

Los casos referidos a agentes químicos son sobre todo en relación con sustancias concretas (consultas sobre posibles efectos y medidas de prevención (sustitución preferentemente). También son frecuentes estas consultas relativas a daños /efectos en la salud (asma, cáncer, etc) , así como solicitud de documentación para la elaboración de materiales para cursos. Llama la atención la repetición de consultas en relación con la utilización y aplicación de plaguicidas y desinfectantes. La necesidad de establecer relaciones causa efecto para casos judicializados es importante.

En cuanto a los casos sobre riesgos psicosociales, las consultas se refieren a cuestiones relativas al método ISTAS21-CoPsoQ (utilización, aplicación, versiones, ...) tanto en procesos específicos de empresas y ligados a veces con la confrontación en relación con otros métodos. También son frecuentes las consultas relativas a Acoso Moral, así como la petición de documentación específica. Otros problemas derivados de la organización del trabajo se refieren a la organización de los turnos.

## **2. Asesoramiento y Actividades de Formación**

Este año se han desarrollado tres actividades formativas específicas para asesores:

- Curso de Acción Sindical en Salud Laboral para Nuevos Asesores y Asesoras

Este curso, de formato semipresencial, se impartió por primera vez los días 17, 18 y 19 de mayo. El objetivo fundamental del mismo es el de proporcionar a los Asesores los conocimientos necesarios sobre nuestra organización para desarrollar su trabajo en CCOO. Así se incluyen las características y organización de nuestro sindicato, los criterios de actuación Sindical en SL y se trabaja sobre el papel de los asesores y los objetivos de sus tareas. Se desarrollan las herramientas que tienen a su disposición para desarrollar su trabajo. Este tipo de cuestiones no suelen estar disponibles para los técnicos en prevención de riesgos laborales. Por esta misma razón el curso también incorpora un espacio específico para desarrollar los aspectos más relevantes de la acción sindical y asesoramiento respecto a las Mutuas de Accidentes de Trabajo que los asesores deben conocer. Asistieron 22 asesores (16 mujeres y 6 hombres).

- Curso de Riesgos Psicosociales

Este seminario que imparten Clara Llorens y Salvador Moncada consta de dos partes: una a distancia que se sucede de julio a septiembre y otra presencial en las fechas arriba indicadas.

En la dirección de la Web del seminario se cuelgan los materiales que constan de dos bloques (marco conceptual y acción preventiva) con dos tipos de información (documentación de trabajo y ejercicios). Estos materiales constituyen una aproximación a los conceptos sobre organización del trabajo y salud.

Realizar los ejercicios en el plazo indicado es condición imprescindible para poder acudir a la parte presencial del curso. Por ello, de los 36 asesores inscritos sólo se permitió acudir a 32 (17 asesoras y 15 asesores)

- Curso sobre Riesgo Químico

Este curso se diseña para impartirlo conjuntamente a asesores de salud laboral y de medio ambiente. Solicitaron acudir al curso sobre 60 asesores entre territorios y federaciones, pero con el fin de ser didácticamente funcional sólo se admitió a 29 asesores (18 asesoras y 11 asesores)

Acuden 10 asesores de Medio Ambiente y 19 de Salud Laboral, aunque en algún caso comparten los dos azoramientos.

*Sólo en este año hemos formado a 93 asesores en cursos específicos diseñados para ellos.*

*La experiencia acumulada en formación de asesores en estos años, así como las actividades de consulta que hemos desarrollado con ellos sobre este tema muestran que el formato semipresencial con trabajo a distancia es positivo. Asimismo la preparación de actividades establecidas en torno a cuestiones/situaciones reales que se dan en su trabajo es valorada por ellos de manera muy positiva.*

*Hemos acumulado materiales específicos de formación de asesores que incluyen ejercicios a distancia para los temas de Mutuas, Psicosociales y Acción Sindical. Debemos hacer el esfuerzo de incrementar este haber al menos para el caso de Riesgo Químico.*

*Para asesores que ya hayan recibido formación se deben diseñar actividades de profundización y actualización*

### **3. Reunión Anual Asesoras y Asesores**

Al encuentro acudieron un total de 130 personas, procedentes de prácticamente todas las organizaciones territoriales y federales de la Confederación. Así, estuvieron presentes al menos algún representante de cada territorio (excepto Euskadi) y Federación (salvo Fecoht y FCyT).

Esta elevada participación, en relación con ediciones anteriores, se produce tras un cambio en la fecha de la convocatoria a petición de los propios asesores, que ha pasado de plantearse a finales de año al final del primer trimestre. Asimismo, por primera vez se convoca a Asesores de Salud Laboral y Medio Ambiente de manera conjunta y con propuestas de actividades comunes y específicas para cada uno de los grupos.

Además, la convocatoria simultánea a Responsables de Salud Laboral y/o Medio Ambiente para otros propósitos (como el Patronato de ISTAS) ha condicionado una mayor participación de los mismos en los espacios comunes del encuentro.

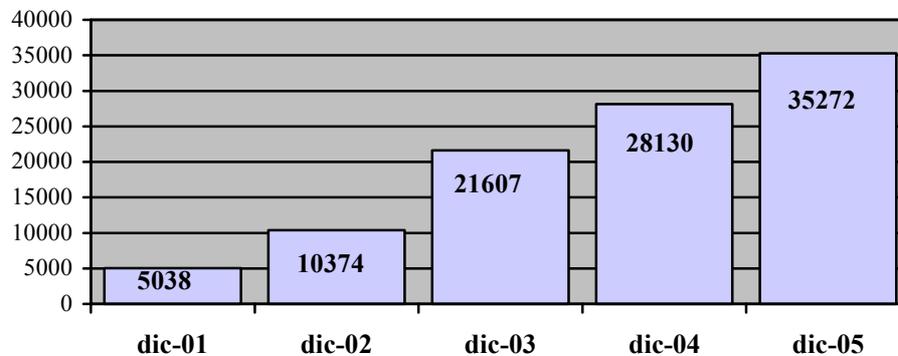
La Reunión Anual ha sido valorada en las sesiones correspondientes de coordinación en ISTAS.

#### 4. Asesoramiento. Red y Sistema de Registro

El sistema de registro se sigue utilizando ampliamente, incorporándose en el último periodo, además, asesores específicos de medio ambiente.

La evolución numérica de las consultas es constante y el volumen acumulado asciende a 35.272 consultas a 31 de diciembre.

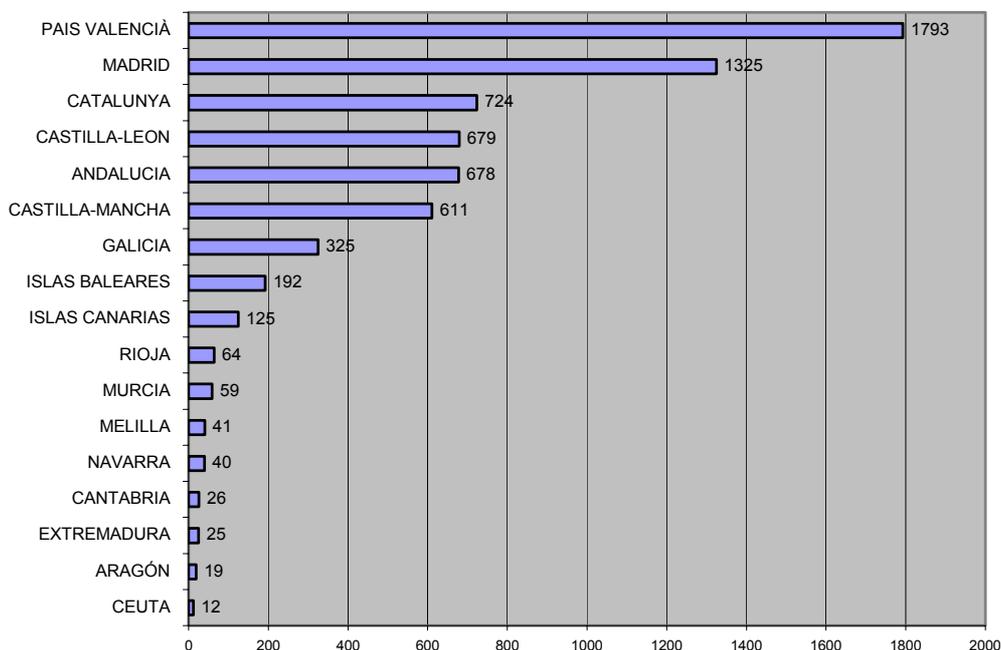
**Evolución número de consultas 2001-2005**



Durante 2005 han estado trabajando un total de 144 asesores y asesoras en todos los territorios. Pese a haber una rotación considerable, especialmente en algunos territorios, podemos afirmar que se trata de un grupo estable, en el que la mayoría ha podido adquirir una experiencia considerable.

Este año se han incluido en el sistema de registro un total de 6.752 consultas, que se desagregan territorialmente de la siguiente manera:

### Consultas en 2005



Las diferencias entre territorios parecen notables. Para estudiar a fondo las mismas procedemos a valorar las consultas en función de algunos parámetros, entre ellos el número de asesores en cada territorio, así como el número de trabajadores, de empresas y de delegados de prevención. Este tipo de cálculo permite afinar las diferencias brutas observadas.

Por otra parte, se observa un incremento del número de asesores que introducen casos en el sistema, especialmente si valoramos aquellos que al menos registran uno. Teniendo en cuenta que en 2005 contábamos con 144 asesores, menos de una cuarta parte de los mismos no ha generado ningún caso.

También se incrementa el número de asesores que han introducido más de 25 casos, que son más de la mitad de los anteriores (45% de todos los asesores registrados), que podríamos valorar como una entrada "aceptable" de casos por asesor en términos generales (sin entrar en la complejidad del caso).

Sin embargo, sólo 23 asesores (número inferior a los dos años precedentes), usan el sistema de forma habitual para introducir casos (más de 99 al año), lo que supone un 16% de todos los asesores registrados en 2005.

	2001	2002	2003	2004	2005
Al menos un caso	<b>58</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>78</b>	<b>110</b>
Más de 25 casos	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>60</b>	<b>47</b>	<b>65</b>
Más de 99 casos	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>23</b>

Sobre algunos aspectos del sistema y la calidad de la información (aspectos cualitativos) hemos valorado en las consultas de 2005 de qué manera los asesores hacen uso de los campos de texto y las utilidades de gestión y evaluación de los casos.

Es necesario valorar en profundidad los contenidos y utilidades de la cumplimentación de la ficha. Asimismo es necesario conocer la percepción de los responsables y asesores en torno a la utilización de la misma y plantearse estrategias de mejora de la calidad de su cumplimentación.

Los contenidos del sistema de registro sobre los resultados de los casos, especialmente en aquéllos que requieren implicación de los asesores y la organización, debe ser más frecuente y más informativa. Se requiere una estrategia para mejorar este aspecto con el fin de conseguir un volumen de experiencias de intervención acorde con el volumen de actividad registrada.

## **5. Asesoramiento. Utilidades en web para asesoramiento y coordinación**

La herramienta "ficha" es susceptible de modificación y adaptación a las necesidades de gestión sindical de la salud laboral. Se debe trabajar en este sentido, promoviendo la utilización prioritaria de determinada información que en la actualidad es insuficiente.

Determinadas CCAA son especialmente deficitarias en el registro de casos. Es necesario valorar las causas y promover acciones que solucionen este problema.

Hay que realizar un análisis pormenorizado de los ítems más importantes y valorar algunos cambios en la ficha que permitan, por una parte mejorar la información resultante y, por otra, reducir en lo posible el trabajo administrativo requerido. Asimismo se debe promover la inclusión de la información suficiente en el sistema por parte de los asesores.

La herramienta Experiencias ha recibido suficientes visitas como para considerar su interés para los asesores, manifestada por ellos también en la reunión anual. Es necesario fomentar esta herramienta e incrementar el número y la calidad de las mismas.

## FORMACIÓN

### 1. EN BREVE

El balance general del área para 2005 es, en nuestra percepción, muy positivo. Se ha desarrollado un número impresionante de actividades (todas las apuntadas en el plan de trabajo y muchas más), con un excelente nivel de calidad, amplia satisfacción por parte de los usuarios, y nuestra, con los resultados y un muy buen ambiente de trabajo en general. Es decir, en nuestra percepción, hemos trabajado mucho, bien y a gusto.

Como aspectos negativos del balance señalamos:

- dificultad de consolidar relaciones de trabajo con la mayoría de las federaciones.
- paralización importante de la actividad formativa en salud laboral de la ESMZ (variable externa independiente de nuestro control)
- dificultades de arranque del PGAP (variable externa independiente de nuestro control).

Hemos procedido a realizar una pequeña reestructuración del área dirigida a mejorar la especialización de cada persona y racionalizar nuestros procedimientos de trabajo.

### 2. RESUMEN GENERAL DE ACTIVIDADES

#### 2.1 CURSOS IMPARTIDOS Y RELACIONES CON CLIENTES

##### Detalle de actividades

- FSAP
  - Puente + especialidad FSAP
  - Básico 80 h FSAP
  - Agua básico FSAP
  - Agua avanzado FSAP
  - Psicosociales FSAP
  - Curso Riesgos Psicosociales FSAP
  - Jornadas FSAP Politécnica MA
- SANIDAD
  - Básico Sanidad
  - 600 h Sanidad
  - Riesgos psicosociales sanidad
  - 150 horas sanidad
  - Puente + especialidad sanidad
  - Bienvenida nuevos responsables sanidad
  - Riesgos específicos 30 horas sanidad

- ASTURIAS
  - 150 horas Asturias
  - Básico 80 h
  - Riesgos psicosociales
- ARAGÓN
  - Puente + especialidad Aragón 1
  - Puente + especialidad Aragón 2
  - Puente + especialidad Aragón 3
- ENSEÑANZA
  - Puente + especialidad enseñanza
  - 59 alumnos 600 horas
  - Cursos profes FP Andalucía
- VARIOS
  - 2 Básico Convenio Politécnica
  - Jornadas riesgos psicosociales Galicia
  - 600 horas ISTAS
- MAPFRE-FOMENTO-TELE
  - Curso riesgo químico

### **Comentarios**

- Las relaciones con nuestros usuarios y clientes habituales (FSAP, Asturias y, a escala muy pequeña, MAPFRE. Fomento y Televisión Española) parecen consolidadas.
- Este año hemos llegado además a importantes acuerdos (con visos de consolidarse también) con la Federación de Servicios Sociosanitarios, con la Federación de Enseñanza y con Asturias.
- Hemos conseguido impartir el curso que elaboramos dirigidos a profesores de FP de la titulación superior en prevención de riesgos profesionales

## **2.2 PLANES FORMATIVOS DEL PGAP**

### **Detalle de actividades**

- PGAP
  - FF Andalucía
  - FF Galicia
  - FF Madrid

- FF Baleares
- Materiales 1ª, 2ª y 3ª fase
- Manual monitor 1ª, 2ª y 3ª fase
- Diseño e impartición ff 3ª fase (Cataluña y La Rioja)
- Indicadores transferencia formación
- Diseño hora de los trabajadores
- Diseño material hora trabajadores
- 9 Sesiones formativas hora trabajadores (Valencia 2, Barcelona, Andalucía, Galicia, Valladolid, Madrid 3)
- Dinamización foro formadores

### **Comentarios**

- Se recogen las actividades de ISTAS relacionadas con el PGAP. No es, obviamente, un balance de la actividad de CCOO en el ámbito del PGAP
- La escasa retroalimentación por parte de CCOO (pocos cursos impartidos) no nos permite evaluar nuestras actividades, más allá de la opinión de la CONC (muy importante)
- El foro de formadores no funciona (porque no existe un cuerpo de formadores)
- Hay que tener muy presente la realidad de nuestra organización (ausencia de formadores estables, desigual fuerza y consistencia de las estructuras federales y territoriales, dificultad para la captación de alumnos de pymes, etc.) para mejorar en nuestro papel de "facilitadores"

## **2.3 DISEÑO CURSOS Y REVISIÓN DE MATERIALES**

### **Detalle de actividades**

- Terminar curso de 150 horas
- Curso riesgos específicos Sanidad
- Curso responsables SL sanidad
- Curso bienvenida asesores
- Apoyo curso riesgo químico
- Revisión material parte obligatoria y común curso superior
- Revisión 3 especialidades superior

## Comentarios

- El curso de 150 horas se ha terminado y se ha impartido ya a un grupo significativo de alumnos (cerca de 100).
- Los cursos de responsables de SL hecho para sanidad y el de bienvenida a nuevos asesores son una buena base para diseñar formación a impartir a la estructura.
- El curso sobre riesgos específicos de los trabajadores hospitalarios se ha diseñado e impartido en el segundo semestre del año.
- El apoyo al curso riesgo químico ha consistido básicamente en la revisión de los aspectos didácticos y en la ayuda a la preparación de la guía del monitor.

## 2.4 CONVENIO CON LA CÁTEDRA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

### Detalle de actividades

- Grupos de discusión percepciones DP
- Diseño metodología para impartir formación en PRL
- Propuesta contenidos formación todos
- Percepciones profesorado primaria y secundaria
- Percepciones profesorado FP
- Percepciones profesorado universitario

### Comentarios

- En el ámbito de un proyecto más amplio desarrollado por ISTAS en el marco de la Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud, desde el área hemos desarrollado herramientas para la mejora de la formación que se imparte en prevención de riesgos laborales, diferenciando dos grandes "mundos" destinatarios:
  - La empresa: trabajadores, delegados de prevención, empresarios y mandos intermedios. Diseño de una metodología formativa y propuesta de contenidos.
  - La enseñanza reglada de todos los órdenes y grados: seminarios con el profesorado de detección de necesidades formativas del propio profesorado y del alumnado.
- Actividad no incluida en el plan de trabajo, porque surgió con posterioridad a su elaboración, muy interesante y muy satisfactoria.

## 2.5 VARIOS

- Catálogo cursos
- Web y plataforma formación
- Planteamiento colaboración Universidad Complutense

- Reuniones con federaciones (cursos y materiales tripartitos)
- Talleres movilidad CC.OO.-PV
- Colaboración con asesora: cursos para asesores (bienvenida, ISTAS21 y riesgo químico) y taller encuentro
- Estudio materiales específicos metal
- Coordinación ESMZ

### **Comentarios**

- El catálogo de cursos contiene la oferta formativa de ISTAS y nos ha ayudado a racionalizar nuestra relación con las organizaciones y los clientes, ya que promovemos la impartición de cursos que tenemos y medimos más adecuadamente la carga de trabajo de preparar cursos nuevos.
- La Universidad Complutense de Madrid nos ha manifestado su interés en abordar con nosotros la preparación de un material de sensibilización dirigido a su alumnado, un curso en gestión de la prevención para sus directivos y un curso sobre seguridad en laboratorios.
- Las reuniones con federaciones han sido un buen contacto de carácter inicial pero no han cristalizado en relaciones de trabajo.
- Colaboramos con asesora en la formación de asesores. Este año hemos trabajado más intensamente en el curso de bienvenida, mientras que en los otros cursos hemos tenido meras colaboraciones puntuales. De todas maneras parece que este año, aplicando los resultados del cuestionario pasado a los asesores, la oferta formativa realizada al colectivo de asesores ha sido muy satisfactoria.

### **2.6 ACTIVIDADES NO FORMATIVAS DESARROLLADAS POR PERSONAS DEL ÁREA**

- Internacional: Palestina/DWRC
- Internacional: Venezuela ILA
- ISTAS21 FGV
- Talleres riesgos psicosociales Camp de Morvedre
- Comentarios a las guías de riesgos psicosociales
- Mesa redonda Foro
- Jornada negociación colectiva Murcia
- Ponencia riesgos psicosociales Alicante
- Modificación RSP
- Modificación Guía Verde
- CD riesgo químico
- Protocolo actuación delito de riesgo
- ISTAS21 Andalucía

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

### Objetivo estratégico 1:

Impulsar la realización de evaluaciones de riesgos psicosocial y la participación de los trabajadores y sus representantes en ellas como elemento clave y primer paso de la prevención psicosocial en las empresas. Consolidar el trabajo hasta ahora realizado.

### Objetivos (1) para el 2005:

1. Consolidar la metodología ISTAS21 COPSOQ como la metodología de evaluación de referencia en todo el Estado.
2. Extender las evaluaciones de riesgos psicosociales a tantas empresas como sea posible con dos objetivos: generalizar evaluaciones en las que se identifiquen condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo y en las que la participación de los trabajadores y sus representantes vaya más allá del control y seguimiento
3. Prestar apoyo, formación y asesoría a nuestros asesores, DDPP y estructura sindical. Prestar apoyo, formación y asesoría al mundo técnico profesional de prevención psicosocial.

### Actividades realizadas en el 2005

#### Propuestas (Programa 2005)

- Finalizar la NTP sobre el ISTAS21 COPSOQ
- Promover la generalización del acuerdo catalán a todo el estado
- Terminar la versión catalana
- Producir la versión gallega
- Proponer la vasca.
- Obtención de los nuevos valores de referencia y prueba de las nuevas escalas para la Versión 2 de ISTAS21 COPSOQ (proyecto FIS, final 2006-7),.

#### Realizadas

- Finalizada, en imprenta
- Contactos responsables SL Euskadi y Galiza, y otras CCAA.
- Finalizada, publicada (Manual de PRL de la Generalitat) accesible (web Generalitat)
- Convenio con la USC negociado
- Acuerdo con la UPV y Grupo Mondragón. Versión euskera de los cuestionarios medio y corto disponible.
- Trabajo de campo finalizado.

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentaciones psicosociales, método ISTAS21 (CoPsoQ) y experiencias</li> <br/> <li>- Segundo curso para asesora</li> <br/> <li>- Finalizar la guía sindical</li> <br/> <li>- Trabajar con área de formación curso para delegados/as</li> <br/> <li>- Asesoramiento a asesores/as y estructuras sindicales</li> <br/> <li>- Formación para SP mutuas.</li> <br/> <li>- Curso con la Sociedad Catalana de Seguridad y Medicina del Trabajo</li> <br/> <li>- Web: mantener espacio ISTAS21 COPSOQ (FORO, FAQ's, descargas, istas21@istas.net)</li> <br/> <li>- Presentaciones sindicales de la Guía para DD.PP.</li> <br/> <li>- Pex</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 presentaciones</li> <br/> <li>- Presentaciones en empresas: Freixenet, ICS, Fagor, Bayer, RTVE, Gas Natural, Generalitat (Trellat, Ensenyament, Obres Públiques, Justícia...)</li> <br/> <li>- Realizado, 32 participantes</li> <li>- Curso FSAP, 9 participantes</li> <br/> <li>- Finalizada la Guía de intervención sindical</li> <li>- Finalizada la Guía Sensibilización</li> <br/> <li>- Pendiente 2006</li> <br/> <li>- Realizado</li> <br/> <li>- No realizada</li> <br/> <li>- No realizado. Sustituido por actividades de formación para los MIR de la UPF a partir de 2006</li> <li>- Curso Técnicos del Dep. de Treball Generalitat de Catalunya</li> <br/> <li>- Realizado regularmente</li> <br/> <li>- Pendientes 2006</li> <br/> <li>- Pendiente 2006</li> </ul> |
|--|---|

## Cumplimiento de objetivos

### Objetivo 1

	<i>Cumplimiento</i>
- Consolidar la metodología ISTAS21 COPSOQ como la metodología de evaluación de referencia en todo el Estado.	- Alcanzado parcialmente
- Prestar apoyo, formación y asesoría a nuestros DD.PP. y a la estructura sindical.	- Alcanzado
- Prestar apoyo, formación y asesoría al mundo técnico profesional de prevención psicosocial.	- Alcanzado parcialmente
- Generalizar las evaluaciones de riesgos psicosociales a tantas empresas como sea posible	- Alcanzado

### Objetivo estratégico 2:

Promover una organización del trabajo saludable en las empresas a través de metodologías participativas de intervención.

### Objetivos (2) para el 2005:

1. Desarrollar metodologías de intervención psicosocial que cumplan cuatro requisitos sine qua non: promotoras de una organización del trabajo más justa y democrática (enriquecer el trabajo, trabajar de forma cooperativa, ordenación de la jornada compatible, salarios justos, ritmos y plantillas razonables, estabilidad en el empleo, etc. ), participativas (socialmente aceptables), posibles (adaptadas a nuestro mundo) y que funcionen (basadas en conocimientos y experiencias, evaluables).
2. Promover experiencias de intervención en las empresas en las que ya estamos implicados en la fase de evaluación.
3. Compartir experiencias con DD.PP., secciones sindicales u otras estructuras del sindicato en empresas en las que ha habido cambios en la organización del trabajo (círculos de calidad, equipos de trabajo, teletrabajo, ordenación de la jornada...) para analizarlas y aprender de sus experiencias.
4. Evaluar las intervenciones y experiencias.
5. Difundir y socializar las experiencias.

## Actividades realizadas en el 2005 Propuestas (Programa 2005)

- Recopilación de información, bibliografía y experiencias
- Seguimiento Codorníu, Eurest, Itarco, Crown&Cork, Milsa, UAB, UPF, UV, ICO
- Ensayar los Círculos de Prevención
- Talleres HIGIA, CONC, ISTAS de experiencias de intervención
- Talleres sindicales de organización del trabajo y salud. El primero con la federación del metal, FITEQA y COMFIA.
- Incluir indicadores de evaluación en todas las intervenciones que se lleven a cabo en las empresas
- Pex, IV FORO

## Realizadas

- Búsqueda bibliográfica realizada solamente en Medline y otras pocas BBDD, a finalizar en 2006
- Todas. Codorníu ampliado al grupo (Rondel, Raimat) ICO: experiencia terminada.
- Hospital de Calella, ICS, Generalitat (Interior, Ensenyament), Alcon-Cusí.
- Apoyo a Higia y Asesora en el seguimiento de otras empresas
- Ensayados satisfactoriamente en dos secciones de Codorníu y cinco de Itarco.
- Programado otro CP para los supervisores de Codorníu en febrero de 2006
- Realizados dos talleres.
- No se han realizado así. En sustitución, se ha elaborado un plan de trabajo con Higia-CONC, adjunto (anexo 1)
- Realizado en Codorníu (diseño de un quasi-experimento con grupo de intervención y controles)
- FORO suspendido. Pex: 2006

## Cumplimiento de objetivos

### Objetivo 2

#### Cumplimiento

1. Desarrollar metodologías de intervención psicosocial que cumplan cuatro requisitos sine qua non: promotoras de una organización del trabajo más justa y democrática (enriquecer el trabajo, trabajar de forma cooperativa, ordenación de la jornada compatible, salarios justos, ritmos y plantillas razonables, estabilidad en el empleo. ..), participativas (socialmente aceptables), posibles (adaptadas a nuestro mundo) y que funcionen (basadas en conocimientos y experiencias, evaluables).
  - Alcanzado parcialmente

2. Promover experiencias de intervención en las empresas en las que ya estamos implicados en la fase de evaluación.
  - Alcanzado
  
3. Compartir experiencias con DD.PP., secciones sindicales u otras estructuras del sindicato en empresas en las que ha habido cambios en la organización del trabajo (círculos de calidad, equipos de trabajo, teletrabajo, ordenación de la jornada...) para analizarlas y aprender de sus experiencias.
  - No alcanzado
  
4. Evaluar las intervenciones y experiencias.
  - Alcanzado (diseño evaluación)
  
5. Difundir y socializar las experiencias
  - Alcanzado parcialmente

### **Objetivo estratégico 3:**

Propiciar la inclusión de objetivos de organización del trabajo saludable, justa y democrática en los procesos de negociación colectiva en los que participa el sindicato.

### **Objetivos (3) para el 2005:**

1. Implicar las estructuras sindicales, más allá de las de salud laboral, en las experiencias en empresas.
2. Prestar apoyo a la estructura sindical: asesora, responsables de salud laboral y acción sindical de federaciones y territorios.
3. Promover "cláusulas de justicia y democracia" en negociación colectiva: criterios saludables de política de gestión de recursos humanos, enriquecimiento del trabajo, desarrollo de habilidades, ordenación de jornada, promoción de la empleabilidad...

## Actividades realizadas en el 2005

### Propuestas (Programa 2005)

- Inicio de la producción de informes para federaciones y, a ser posible, para territorios sobre condiciones psicosociales y salud en los distintos sectores productivos, en base a la encuesta estatal (proyecto FIS)
- Taller con algunos técnicos de ISTAS para aumentar potencialidad de intervención y eficiencia de apoyo a DD.PP. y estructura sindical
- Taller salud laboral y acción sindical en Catalunya
- Producción de los criterios saludables de política de gestión de recursos humanos

### Realizadas

- Terminado el trabajo de campo.
- Realizado taller de DD.PP. en ISTAS.<sup>1</sup>
- Alcanzado el acuerdo con SL y AS de la CONC sobre el plan de trabajo, que se adjunta.
- Pendiente 2006.
- Análisis del convenio general de Químicas vigente. Propuestas de criterios y cláusulas para la próxima negociación para una organización del trabajo saludable.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> conjuntamente con R. Gadea, AM García y F. Rodrigo (ISTAS)

<sup>2</sup> conjuntamente con FITEQA, V. Uberti (ISTAS) y S. Garganté (CERES)

## Cumplimiento de objetivos

### Objetivo 3

- Implicar las estructuras sindicales, más allá de las de salud laboral, en las experiencias en empresas.
- Prestar apoyo a la estructura sindical: asesora, responsables de salud laboral y acción sindical de federaciones y territorios.
- Promover “cláusulas de justicia y democracia” en negociación colectiva: criterios saludables de política de gestión de recursos humanos, enriquecimiento del trabajo, desarrollo de habilidades, ordenación de jornada, promoción de la empleabilidad etc.

### Cumplimiento

- Alcanzado parcialmente
- Alcanzado
- Alcanzado parcialmente

### Objetivo estratégico 4:

Consolidar ISTAS como una institución científico-técnica rigurosa y de prestigio en el área de psicología y organización del trabajo.

### Objetivos (4) para el 2005:

1. Promover alianzas con universidades, centros de investigación, institutos de salud laboral y proveedores de servicios de salud laboral.
2. Formar y mantener formado nuestro equipo humano.
3. Producir productos científicos de nuestro trabajo: artículos y publicaciones científicas.
4. Investigar aspectos fundamentales para una organización del trabajo saludable.

## Actividades realizadas en el 2005

### Propuestas

- Acercamiento a Universidades latinoamericanas (adaptación ISTAS21 COPSQ)
- Sesiones bibliográficas internas quincenales
- Redacción de un mínimo de seis artículos: dos para revistas internacionales (“Comparación España/Dinamarca”; “Exigencias emocionales y salud mental”), tres para revistas españolas (“El empeoramiento de la salud en relación a las condiciones de trabajo como mecanismo de exclusión social”; “Objetivo / subjetivo / cuantitativo / cualitativo”; “Evaluación psicosocial e intervención preventiva en las empresas -revisión de casos”, “La participación en la prevención de riesgos laborales: una necesidad social, un requerimiento técnico”)
- Proyecto FIS: terminar trabajo de campo y comenzar análisis.

### Realizadas

- Contactos mantenidos con Argentina, Uruguay y Brasil.
- Perdimos por goleada
- Otra goleada, y van dos de gordas (por segundo año consecutivo)
- Solamente hemos publicado el libro del CTEESC (“OT i salut laboral”), y escrito el capítulo de prevención psicosocial del Manual de salud laboral de Masson (edidato: 2006). Un artículo publicado en Cuadernos de Derecho Judicial (revista sin revisión por pares)
- Trabajo de campo terminado (muestreo, entrevistas, codificación, grabación, control calidad). Constituido el fichero de trabajo, iniciado el análisis descriptivo.

## Cumplimiento de objetivos

- Promover alianzas con universidades, centros de investigación, institutos de salud laboral y proveedores de servicios de salud laboral.
- Formar y mantener formado nuestro equipo humano
- Producir productos científicos de nuestro trabajo: artículos y publicaciones científicas.
- Investigar aspectos fundamentales para una organización del trabajo saludable

### Cumplimiento

- Alcanzado
- No alcanzado
- No alcanzado.
- Alcanzado parcialmente (2006)

## BALANCE DEL GRUPO DE TRABAJO DE RIESGO QUÍMICO

La línea de trabajo iniciada en el 2004 de integración de los aspectos de salud laboral y de medio ambiente en la actuación frente al riesgo químico, mediante la creación de un grupo de trabajo, con personas de ISTAS procedentes de los dos ámbitos se quebró en 2005. El grupo de trabajo era inviable en su composición de entonces y fue acertada la disolución en su momento.

Lo anterior plantea la necesidad de reforzar la parte de salud laboral, está pendiente la incorporación de un/a higienista y volver a constituir un grupo de trabajo de RQ. El grupo de trabajo permitió homogeneizar criterios y establecer una estrategia sindical y de intervención en la empresa, el nuevo grupo debería de continuar trabajando en esa línea, planificar el trabajo y coordinar actividades.

En relación con el plan de trabajo, a pesar de todo, se han realizado buena parte de las actividades previstas:

1. La propuesta al Gobierno de elaboración de un plan estratégico en riesgo químico no se ha realizado, pero la nueva situación de discusión de una estrategia española de salud laboral pone las bases para su inclusión en ese marco más general.
2. Los instrumentos básicos para el impulso y mejora de la acción sindical en las empresas se han desarrollado: curso de RQ para DPs, curso de RQ para asesores, web integrada y bases de datos (RICSTOX y Base de datos de alternativas). Se ha hecho un trabajo de integración de todos estos instrumentos: guía, cursos, bases de datos pero hay que seguir profundizando y mejorando esta integración.
3. El seguimiento del REACH, las actividades de presión y de difusión de su contenido han sido numerosas: seguimiento de debates del Parlamento y Consejo Europeo, presión política (reuniones con MIMAM) y pública a través de notas de prensa, ruedas de prensa, recogida de firmas de empresas y sanitarios, seminarios, jornadas, etc. Participación en el grupo de trabajo de REACH de la CES. Participación en reuniones y conferencias en Estados Unidos.
4. Se han elaborado o promovido varios trabajos encaminados a mejorar el conocimiento sobre los riesgos químicos:
  - ISTAS. Prevención del riesgo químico en PYME: fuentes de información y herramientas.
  - BTS/Universidad de Sheffield. Evaluación del impacto de REACH en la salud laboral (enfermedades respiratorias y de la piel) en España.
  - Kogevinas, M. et al. El cáncer laboral en España
  - Kogevinas, M. et al. CAREX 2005.
  - ISTAS, Necesidades de información sobre RQ por parte de trabajadores de PYME.
  - ISTAS, Evaluación del impacto de REACH sobre la salud laboral en PYME españolas. ISTAS/CCOO: Cáncer laboral en España: incidencia, exposición y costes.

Éste es uno de los aspectos en que ha faltado el tratamiento colectivo y la coordinación necesaria a los que se aludía al principio.

5. Se han realizado numerosas jornadas y seminarios en torno a diferentes aspectos de la prevención del riesgo químico y la promoción de alternativas:

- Seminario sobre Prevención del Riesgo Químico en Valencia.
- Conferencia sobre Química Verde en Zaragoza
- Seminario: La experiencia de reducción del uso de tóxicos en el Estado de Massachussets.
- Conferencia "Reducció del risc tòxic a la indústria", Barcelona.
- La prevención del RQ en el sector limpiezas. (Proyecto EcolInformas)
- La prevención del RQ en el sector madera. (Proyecto EcolInformas)
- La prevención del RQ en el sector cerámica.
- La prevención del RQ en el sector mármol.

La venida de Joel Tickner ha tenido el resultado, entre otros, de abrir la posibilidad de desarrollar iniciativas de reducción/sustitución de tóxicos: centro de referencia de reducción de tóxicos en la UAM y programa de reducción de tóxicos en el País Valencià.

6. Hemos continuado promoviendo y dirigiendo o asesorando experiencias de eliminación o sustitución de productos químicos, pero esto no es suficiente. Habría que tener un planteamiento más ambicioso y estratégico como el de que ISTAS pudiera ser en un futuro un centro de referencia en sustitución de tóxicos.

## BALANCE DEL AREA DE MEDIO AMBIENTE

El contexto político para el trabajo en medio ambiente ha seguido definiendo en 2005 una dinámica activa, al menos en algunos ámbitos. El gobierno ha favorecido el trabajo en ámbitos como el cambio climático y el debate energético o en los temas de protección de espacios naturales. Mientras que en otras áreas más ligados a cambios en la producción o reducción de la contaminación, como puedan ser políticas de residuos, aplicación de la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación o la prevención del riesgo químico, el gobierno (y la mayoría de las CCAA) ha destacado por su pasividad e incluso actitud obstaculizadora.

Así, por ejemplo, el traspaso de las competencias estatales a las autonomías de la gestión de los Parques Nacionales o la modificación de la Ley de Montes, acompañado tristemente por la realidad ambiental de una dura temporada de incendios, han justificado favorablemente la creación de un frente de trabajo en ISTAS este año en todo lo relacionado con el medio natural. En este sentido, podemos valorar como positiva y oportuna la celebración del Curso de Verano de El Escorial sobre Parques Nacionales, que junto al informe sobre Incendios Forestales y el resto del trabajo de apoyo a la Comisión Confederal de Medio Natural han fortalecido el trabajo sindical en este frente, por ejemplo a través de la Coordinadora Estatal de Agentes Forestales.

Por el contrario, la pasividad administrativa y, especialmente del sector empresarial para abordar la dimensión ambiental en los sectores más industriales continúa siendo el principal obstáculo para transformar significativamente el modelo y para desarrollar plenamente nuestras capacidades como sindicato, en el ámbito de la empresa. Así por ejemplo, el gobierno sigue teniendo parada la articulación de la creación por ley de derechos sindicales ambientales que otorgarían derechos de información, participación y representación dentro de las empresas en los aspectos relacionados con el medio ambiente, promocionando el papel de los sindicatos.

Un aspecto interesante que ha caracterizado el trabajo este año es la participación activa en diversos órganos creados por la administración central que incluyen los Grupos de Trabajo de residuos del Consejo Asesor de Medio Ambiente o el Grupo de Trabajo para la revisión de la ley de envases y residuos de envases. Un espacio novedoso e interesante a destacar es el Grupo de Trabajo Ministerial para la elaboración del Plan Nacional de COP, cuya Comisión Técnica ha sido co-presidida por ISTAS y el informe técnico sobre Mejores Técnicas Disponibles y Mejores Prácticas Ambientales ha sido redactado igualmente por nosotros.

Una de las tareas más importantes que el área debía lograr este año era consolidar un sistema de apoyo a la Red de asesores sindicales de medio ambiente de ámbito territorial y sectorial. Para ello, una parte se logrará al finalizar el proyecto Ecolnformas 2005, con el que se ha construido la infraestructura necesaria para atender y gestionar las peticiones de asesoramiento, así como para el mantenimiento de los recursos humanos especializados para asesorar al sindicato en diferentes materias: agua, gestión ambiental, residuos, energía, movilidad, espacios naturales o riesgo químico. Se ha creado entre otros instrumentos un Observatorio que incluye documentación, boletines de vigilancia legislativa y tecnológica y el registro y explotación de los casos registrados por los asesores, entre otras herramientas de apoyo a la intervención sindical en empresas.

ISTAS ha desarrollado también algunos instrumentos innovadores para la sensibilización y formación sindical utilizando las nuevas tecnologías, como son un video informativo sobre el riesgo químico o la utilización de una plataforma on-line para ofrecer una formación básica en medio ambiente a distancia.

A pesar de la falta de derechos ambientales explícitos desde ISTAS se ha prestado un apoyo en la articulación de derechos sindicales, ya adquiridos en este ámbito a través de la negociación colectiva y otros acuerdos voluntarios, que es una línea estratégica del sindicato. Así por ejemplo, se ha apoyado la formación y el asesoramiento a los Delegados Territoriales en Navarra o los Delegados de Medio Ambiente del Convenio General de la Química o de convenios de empresas como los delegados ambientales de los diferentes centros de Michelin.

El apoyo de ISTAS a CCOO también en su relación con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) se ha mantenido principalmente en dos frentes políticos: cambio climático y políticas de riesgo químico. En cambio climático no sólo se han preparado y participado en reuniones europeas sobre energías renovables o en la COP-11 en Montreal, sino que también se ha comenzado a trabajar en un proyecto europeo junto con los institutos Wuppertal y Syndex para evaluar el impacto socio-económico asociado al cambio climático, tanto en un escenario de aplicación de medidas de prevención y mitigación, como un escenario de no-acción. Respecto al riesgo químico, se ha trabajado activamente en consolidar y defender las posiciones sindicales respecto a el nuevo marco normativo para sustancias químicas REACH, y representando a la CIOLS en negociaciones de políticas internacionales como la Estrategia internacional para la Gestión del Riesgo Químico (SAICM) o en el desarrollo del Convenio de Estocolmo para la eliminación de COP.

ISTAS, además, ha seguido siendo impulsor activo de iniciativas que el sindicato considera estratégicas para crear un marco más favorable para la intervención en el medio ambiente como ha sido la puesta en marcha operativa del Observatorio de la Sostenibilidad en España (OSE) y la consolidación de la asociación Científicos por el Medio Ambiente (CiMA) y en el ámbito internacional la Fundación Sustainlabour. Por otro lado, ISTAS ha seguido trabajando en colaboración con otros institutos o universidades como en el desarrollo de actividades en el marco de la Cátedra Trabajo, Ambiente y Salud de la UPM o con el Instituto Lowell para la Producción Limpia, con el que se ha materializado un acuerdo de colaboración.

La actividad central del equipo de medio ambiente de ISTAS ha estado determinada por los compromisos adquiridos bajo los proyectos Ecolnformas 2005 y Clima y Trabajadores. El cumplimiento de objetivos, plazos y condiciones de estos proyectos, particularmente el Ecolnformas ha absorbido la mayor parte de los recursos técnicos, de gestión y administración asignados a medio ambiente. Aún así, en general, se han retrasado todos los trabajos por lo que se ha pedido una prórroga para Ecolnformas hasta el 31 de marzo de 2006. Por este motivo resulta imposible hacer un balance de esta actividad en el momento de escribir este balance.

MIRANDO LOS RESULTADOS DE NUESTRO TRABAJO DE CARA AL SINDICATO, vemos que ha existido mayor movimiento, mayor conocimiento, mayor responsabilidad, más trabajo, más actividad, más resultados,... pero sigue respondiendo a un enfoque desordenado, puntual y no estratégico. Es decir, podemos decir que cada vez hay más y mejor trabajo en el sindicato, pero que la intervención sindical medioambiental sigue siendo demasiado a menudo la excepción en lugar de la norma. El interés y las necesidades de trabajar en medio ambiente en el sindicato sigue siendo en general escasa y muy desigual, y la experiencia muestra que, en general, se incrementan según se desciende en la estructura del sindicato. Así los delegados por ejemplo, viven la retos ambientales de forma más inmediata, más cercana y más importante, aunque tengan menos información, menos capacidad de actuación y menos acceso a las herramientas de apoyo que existen.

Seguimos identificando la no internalización de forma generalizada y transversal de los temas medioambientales en la acción sindical como el factor limitante más importante para realizar un trabajo sindical responsable y acorde con las necesidades actuales y con una visión de futuro. Por otro lado, aún se detecta una falta de comunicación por parte del sindicato respecto a sus necesidades y la funciones que podría ejercer ISTAS para apoyarles y por parte de ISTAS para transmitir sus productos y herramientas. Es decir, no siempre documentamos o difundimos bien nuestras herramientas y no siempre nos llega lo que quiere o hace el sindicato. Un reto que tenemos es que la demanda es muy heterogénea y a la vez compleja (desde políticas de ámbito territorial a consultas sobre procesos o tecnologías de sectores), lo que nos obliga a tener conocimientos en un amplio abanico de temas y a la vez alcanzar un elevado grado de especialización. También se detecta cómo en las organizaciones o bien por falta de medios u otras razones, no acaba de ser autónomo en el trabajo medioambiental, por lo que los técnicos de ISTAS siguen llevando demasiado peso y participación en las intervenciones que hace el sindicato, desde el principio hasta el final.

Nos planteamos la necesidad de redefinir continuamente nuestro trabajo en relación al sindicato para asegurarnos que caminamos en senderos cercanos y paralelos hacia una misma meta. Tenemos cada vez más claro qué necesita el sindicato en materia medioambiental, pero aún afrontamos el reto de mantener la visión lejana hacia el horizonte que queremos alcanzar sin perder el paso con el "día a día" del sindicato.

Una de las consecuencias de todas estas dificultades es la infrutilización y falta de rentabilización de los trabajos realizados y, en general de la herramienta ISTAS, que a veces se traduce en cierta frustración. Vemos como muchas de los instrumentos que elaboramos no se aprovechan sindicalmente y, en general, constituyen muchas oportunidades perdidas.

Por todo ello intentamos recordar, que nuestras expectativas no pueden ser otras que las de seguir contribuyendo a un proceso, aportando una visión, criterios y herramientas para participar en el cambio profundo y necesario que, aunque está siendo excesivamente lento, debe darse en la sociedad y en el modelo de producción y consumo.

## **Retos en la planificación y organización interna**

A los retos que ya nuestra actividad *per se* presenta, se añade el reto interno del área en ISTAS de afrontar el choque permanente entre nuestros fines con los medios de los que disponemos. Si bien cada vez más se adecuan los proyectos que presentamos a las prioridades de trabajo sindicales, los programas en el fondo no están diseñados para la actividad que realiza un instituto como el nuestro. Demandan una elevada carga de trabajo, con plazos y condiciones muy rígidas que desvían recursos humanos de la demanda cada vez mayor por parte del sindicato.

Por otro lado, también gracias a que conseguimos estos proyectos para mantener el equipo también hace las siguientes valoraciones positivas: "somos una ayuda"; los que han colaborado con nosotros, incluso en temas conflictivos, más gente en el sindicato habla de medio ambiente; apreciación de que el medio ambiente es parte del núcleo duro del sindicalismo; la red de asesores cuenta con buenos técnicos y responde a cada vez más demandas y con mayor calidad (al acabar el año habrá más de 100 casos registrados); el medio ambiente sigue abriendo puertas y oportunidades de trabajo sindical; los estudios nos dan prestigio; se consigue que la sociedad hable de temas importantes (cambio climático, REACH...); se ha avanzado en el trabajo con las Federaciones (nos demandan cada vez más formación y asesoramiento).

## 1. BALANCE RESPECTO A LOS OBJETIVOS 2005

El área de Medio Ambiente de ISTAS tenía cinco objetivos generales para 2005:

1. CONTINUAR CON EL ESTUDIO Y LA TRASLACIÓN AL ACTIVO SINDICAL DE LAS RELACIONES ENTRE EL MODELO DE PRODUCCIÓN Y EL MEDIO AMBIENTE Y EL RETO DE APLICAR LOS PRINCIPIOS DE SUSTENTABILIDAD A CORTO PLAZO. PARTICULARMENTE AVANZAR EN EL TRABAJO EN LAS ÁREAS TEMÁTICAS PRIORITARIAS: AGUA, RESIDUOS, GESTIÓN AMBIENTAL, ESPACIOS NATURALES, RIESGO QUÍMICO. Este año se han realizado multitud de estudios e informes para identificar mejor las necesidades sindicales y posibilidades de actuación (Seveso, LPCIC, riesgo químico...) y se ha trabajado más estrechamente con territorios y particularmente con algunas federaciones para acercar las posibilidades de trabajo de ISTAS a las necesidades del sindicato. Una de las líneas de colaboración más intensas se ha producido con FITEQA con quien se ha trabajado conjuntamente en la formación de Delegados, el asesoramiento a casos, el desarrollo de actividades de sensibilización (por ejemplo, Jornadas sobre Química Verde) o la realización de Diagnósticos ambientales de algunos sectores. Los resultados son parciales, dispersos y no siempre visibles, y han dependido también en gran medida de la voluntad o capacidad del sindicato de utilizar los productos o las herramientas que se ofrecían o que demandaban. También se han dedicado esfuerzos a trasladar temas estratégicos de implicaciones globales como son el cambio climático al trabajo sindical sectorial y en último término en la empresa a través, por ejemplo, de guías para los sectores agrario, turístico y productivos.
2. ELABORAR HERRAMIENTAS PARA INCREMENTAR LA CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN SINDICAL EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE TANTO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL, SECTORIAL Y DE LA EMPRESA. Se han desarrollado diversos tipos de instrumentos de información y documentación, formación y asesoramiento. Así por ejemplo, se han elaborado una serie de Guías temáticas para la intervención en la empresa en materia de agua, emisiones atmosféricas, residuos, ahorro y eficiencia energética, sustitución de tóxicos y aguas residuales. Se ha creado un Observatorio que sirve como plataforma documental y asesoramiento a la intervención medioambiental en las empresas. En el ámbito del riesgo químico se han creado herramientas informáticas diseñadas específicamente para ayudar a delegados y trabajadores a identificar los riesgos asociados a las sustancias químicas y posibles alternativas más seguras.
3. DISEÑAR UN PROGRAMA Y POTENCIAR LAS ESTRUCTURAS QUE PERMITAN OFRECER DE FORMA GENERALIZADA UNA FORMACIÓN BÁSICA Y ESPECÍFICA EN MEDIO AMBIENTE DIRIGIDAS A DELEGADOS/AS, ASESORES Y RESPONSABLES. Si bien no se ha logrado planificar e integrar en un plan sistematizado y generalizado la formación de medio ambiente, gran parte de los cuadros de las estructuras territoriales del sindicato han recibido formación medioambiental dirigida a la intervención sindical en la empresa. Todos ellos cuentan con un material formativo básico fácilmente utilizable. Sin embargo, no hemos sido incapaces de implicar y relacionar la formación que se imparte desde ISTAS-Secretaría Confederal con la formación que organiza la estructura de formación confederal. A pesar de ello se ha impartido mucha formación en medio ambiente general y específica (LPCIC, cambio climático, SGMA, intervención sindical, riesgo químico, etc.); y dirigida a toda la estructura (responsables, formadores, asesores y Delegados/as). Un tipo de formación novedoso y que ha dado unos resultados interesantes ha sido un módulo de formación básica a

distancia a través de la creación de una plataforma on-line que ha permitido formar a grupos de trabajadores, delegados, asesores o responsables que demandaban formación pero que por la dispersión geográfica u organizativa no era posible organizar una formación presencial.

4. CONSOLIDAR UN EQUIPO Y UN MODELO EFECTIVO DE ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO EN MEDIO AMBIENTE. Se ha avanzado hacia esta meta. Se están ultimando aún las herramientas que darán soporte técnico a la actividad, por lo que en estos momentos no se puede hacer un balance exhaustivo de todo el año. Pero se ha consolidado un equipo de 38 asesores con perfiles variados: adjuntos a la Secretaría de Medio Ambiente; asesores de salud laboral y medio ambiente; y asesores de medio ambiente. A fecha de octubre se habían registrado 78 casos.
5. APOYAR EL MANTENIMIENTO DE LA POSICIÓN PUNTERA DE ISTAS-CC.OO. EN MUCHOS DE LOS GRANDES DEBATES AMBIENTALES TERRITORIALES Y SECTORIALES, A ESCALA LOCAL, AUTONÓMICA, ESTATAL E INTERNACIONAL. Se ha continuado trabajando para ofrecer al sindicato elementos técnico-sindicales con los que definir sus posiciones ante algunos de los principales retos ambientales en los ámbitos internacional, europeo y estatal. Podrían destacarse, por ejemplo, seguimiento y elaboración de propuestas sobre las políticas energéticas y de prevención del cambio climático, en materia de riesgo químico u otras políticas nacionales como son en residuos, la reforma de las Confederaciones Hidrográficas o en la aplicación de normativa de gran trascendencia como la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

## 2. BALANCE POR ÁREA O LINEA DE TRABAJO

### Asesoramiento

Se valora positivamente la constitución de una red de técnicos especializados en medio ambiente, cuya actividad se ha visto incrementada en cantidad y en calidad. Algunas demandas puntuales se siguen asesorando directamente desde los técnicos de ISTAS. A fecha de octubre se habían registrado 96 casos, de los que 18 eran repeticiones. No ha existido en el año 2005 una política de formación específica para los asesores en materia medioambiental. Las acciones formativas que se han realizado se han incorporado a las acciones del colectivo de salud laboral en 2 de las 3 iniciativas: Encuentro anual de asesores y Curso de riesgo químico. Algunos datos que resumen la actividad de asesoramiento este año son:

1. Se han sumado 78 consultas independientes.
2. Han participado 10 CCAA, 1 Federación de industria (FITEQA) y 27 asesores.
3. Las CCAA que tienen asesores dedicados exclusivamente a medio ambiente: son las que mas consultas suman (Castilla León, Castilla La Mancha y Madrid)
4. Las variables "Accidentes" y "Medio ambiente y ordenación del territorio" no han recibido demandas.
5. Las variables "Seguridad Alimentaria y Biotecnologías", "Energía y Transporte", y "Gestión ambiental" reciben una demanda irrelevante. Suman en conjunto el 9% pero, estrictamente medioambientales son sólo el 3%.
6. Las variables "Emisiones" y "Gestión del agua" representan el 32% del total (26 demandas, de las que 11 son mixtas salud laboral - medio ambiente y 12 son

estrictamente medioambientales). Las consultas están bien clasificadas. Merece la pena, en este caso mencionar el motivo de las consultas: en Gestión del agua: vertidos, potabilización y LPCIC; en Emisiones: ruido, ozono, legionella, olores, polvo, humos, emisiones tóxicas y LPCIC.

7. Las variables "Residuos" y "Tóxicos" recogen 38 consultas independientes que representan el 37% del total. En el primer caso, el 50% son estrictamente clasificables como salud laboral y, en el segundo, el porcentaje asciende al 70%. En estos apartados aparecen buenos ejemplos de actuación sindical.
8. La variable "Información y participación" tiene 8 consultas (9% del total) 5 de ellas se refieren a interpretación de la legislación en los ámbitos de salud laboral y medio ambiente.

Algunas conclusiones son:

- La necesidad de mejorar el sistema de asesoría en general.
- Establecer un método de detección de necesidades. En particular, es preciso desarrollar más las posibilidades legales que ofrecen las disposiciones relativas a representación y derechos en medio ambiente, salud laboral y legislación laboral.
- Continuar una formación específica en relación al riesgo químico integrando las tres dimensiones.
- Desarrollar más las sinergias entre salud y medio ambiente.
- Mejorar y adaptar el sistema de registro de ASESORA.
- Crear Grupos de Trabajo de asesores para estudiar y analizar temas específicos.
- Desarrollar nuevos temas como, por ejemplo, la función de los asesores en los procesos de negociación colectiva.

## FORMACIÓN

### Objetivos en el Plan de trabajo:

Diseñar, elaborar y coordinar una estrategia de formación sindical básica. Apoyar a las estructuras de formación del sindicato en el impulso, difusión informativa y organización activa de cursos básicos de medio ambiente. Organizar una oferta dirigida a los delegados de empresas prioritarias (afectadas por LPCIC, Seveso, emisiones efecto invernadero...).

Preparación de una red de formadores especializados en medio ambiente con calidad y estabilidad suficiente y que tengan una estrecha relación con la estructura sindical.

Introducción de los temas relacionados con medio ambiente, particularmente en relación con políticas industriales, en los programas de formación de cuadros de CCOO.

Continuar elaborando e impartiendo formación específica por materias prioritarias: LPCIC, cambio climático, participación en SGMA, riesgo químico. Igualmente se impartirá a demanda cursos dirigidos a sectores: cementeras, EDAR, química, limpieza, textil, fundiciones...

Impulsar un curso permanente a distancia para potenciar la identificación y capacitación de una red de trabajadores/as y delegados/as activos y sensibles en medio ambiente."

Los resultados y el balance de las actividades realizadas muestran que buena parte de los cuadros de las estructuras territoriales del sindicato han recibido formación en medio ambiente dirigida a la intervención sindical en la empresa, y cuentan con un material formativo básico fácilmente utilizable, y una posibilidad explicitada a los responsables de medio ambiente de obtener apoyo para impartirlo. Existen aún algunos territorios a los que no se ha llegado directamente con acciones relacionadas con esta oferta: Euskadi, Galicia, Asturias, Cantabria, Rioja, Ceuta, Melilla, Baleares.

Se detecta aún un bajo nivel de conocimientos sobre medio ambiente, y una saturación de actividades formativas, que se tiende a considerar desde los cuadros más como acciones públicas del sindicato que como preparación y formación interna para la intervención. Por otra parte, los participantes más sensibilizados tienen demasiadas actividades de este tipo a lo largo del año. Sin embargo, donde hay cuadros o técnicos sensibilizados empieza a haber un alto nivel de actividad de CCOO en relación con el medio ambiente (Químicas, Andalucía, etc.), aunque éste no se corresponde aún con una gran cantidad, ni calidad de intervención sindical en las empresas.

Una parte de la oferta formativa se ha producido a través del proyecto Ecolnformas, no obstante la estructura de estas acciones presenciales genera dificultades reales para considerarlas estrictamente formación, sino más bien podrían definirse como acciones de divulgación, sensibilización, etc.

No se ha logrado cumplir el objetivo de consolidar una red estable de formadores especializados en medio ambiente. Lo máximo que se ha logrado ha sido implicar a algunos asesores o adjuntos en algunas actividades formativas.

## **PUBLICACIONES Y DOCUMENTACIÓN**

*DAPHNIA* ha continuado representando el principal instrumento informativo en formato papel que se ha utilizado para comunicar temas medioambientales al sindicato y a otros agentes e instituciones. El año 2005 ha sido el de la consolidación de la nueva etapa de *Daphnia*. Se han editado tres números con sus correspondientes dossiers: residuos, Protocolo de Kioto y química verde, este último, realizado en colaboración con FITEQA. Para dar cabida a más informaciones y hacerlo más didáctico, en el último número se ha pasado de 20 a 24 páginas. Se ha mantenido la tirada en 5.000 ejemplares pero ha habido una mejora en los contenidos -especialmente los recursos gráficos-, la maquetación y el diseño. Sin embargo, la periodicidad o, más bien, la falta de ella, sigue siendo la mayor debilidad, principalmente debido al retraso en el propio equipo -la redacción y dirección, incluidos-.

En febrero, además, se reunió el renovado Consejo Editorial, compuesto por sindicalistas, expertos y representantes de las organizaciones ecologistas. Fue un encuentro fluido y constructivo en el que la dirección de la revista tomó nota de las sugerencias de mejora

planteadas por los miembros del Consejo. Se estableció el compromiso de mantener estos encuentros anuales.

En 2006 no se ha publicado ningún libro, sino que el esfuerzo documental se ha invertido en la elaboración de informes y guías, que se desarrollan en otros apartados y en la web.

Respecto a la web, se ha desarrollado mucho trabajo no tanto actualizando y ampliando los contenidos de la web de ISTAS, sino generando información nueva y alimentando la web del proyecto Ecolnformas. Por ejemplo, se han diseñado y adaptado materiales para su uso interactivo, como la Guía *Conoce lo que usas*; se están diseñando productos más sencillos, especializados y dirigidos a la intervención en la empresa, como son los diagnósticos sectoriales, la RISCTOX o la base de datos de alternativas.

En la medida en que el proyecto de revisión de la web general de ISTAS se ponga de nuevo en marcha, un reto de cara a 2006 será coordinar e integrar los contenidos y enlaces de la web de Ecolnformas en la web general.

## **ACTIVIDADES TEMÁTICAS**

### **1. Gestión ambiental en las empresas:**

#### **1.1. Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación**

Los objetivos incluían:

- Impulsar la incorporación/presencia de la LPCIC en la negociación colectiva.
- Impulsar la distribución de materiales sobre la LPCIC y sus instrumentos (EPER, MTD).
- Impulsar la LPCIC y sus instrumentos (EPER, MTD) como una herramienta de integración SL-MA para la intervención en la empresa.
- Realizar seguimiento y análisis del registro EPER y sus utilidades.
- Avanzar en el conocimiento de los procesos administrativos de la LPCIC y de las MTD.

Las actividades realizadas incluyen:

- Seguimiento del desarrollo LPCIC y EPER: Seguimiento de las Autorizaciones Ambientales Integradas en diferentes sectores y actividades y de los datos publicados en el EPER; ampliación de la información sobre las Mejores Técnicas Disponibles (MTD) y su implementación. La información recopilada/conocida mediante este seguimiento ha servido de base para establecer un escenario posible en la elaboración del borrador correspondiente al capítulo sobre MTD-MPA dentro del Plan Nacional de Aplicación del Convenio de Estocolmo para el Ministerio de Medio Ambiente.
- Sensibilización y formación: Se ha participado en 8 jornadas formativas para delegados y trabajadores del País Valenciano y en una jornada sobre prevención de la contaminación organizadas por diversas organizaciones ecologistas en Euskadi.
- Actividades de apoyo: Participación en la reuniones del Grupo de Trabajo Confederal sobre LPCIC. Apoyo y colaboración con organizaciones territoriales y federales en

diversas consultas sobre el desarrollo de las AAI: en industrias cerámicas en Castilla-León; cementos Alfa; MTD instalaciones ganaderas -Feagra-.

- Realización de un estudio en el marco de Ecolnformas para conocer el estado de la implantación de la LPCIC en el Estado español, en particular sobre el proceso de otorgamiento de Autorización Ambiental Integrada (AAI) y conocer el grado de conocimiento de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores acerca de los requisitos exigibles en virtud de la normativa LPCIC. Para ello se ha solicitado la información pertinente a los órganos competentes en las CCAA, abarcando, con la información obtenida, a cerca del 60% de las instalaciones afectadas; se han realizado una serie de entrevistas y encuestas con agentes implicados en el proceso (Administración, empresa y trabajadores); se ha profundizado en el contenido normativo de la Ley y en su alcance; se está trabajando en distintos aspectos que permitan valorar el grado de implantación de la norma, su grado de cumplimiento y el de las metodologías empleadas para el mismo.

Si bien no se han correspondido todas las actividades a los objetivos programados, se ha realizado mucho trabajo y, en general, se ha alcanzado una sensibilidad generalizada ante la LPCIC como instrumento de trabajo sindical.

## **1.2. Gestión ambiental y apoyo a la acción sindical en Federaciones**

Los objetivos incluían:

- Desarrollar iniciativas de medio ambiente sectorial en centros de trabajo y federaciones.
- Desarrollo de una metodología de intervención en los mismos a partir de los derechos de participación.
- Apoyo a la Secretaria, particularmente en el estímulo y coordinación con las Federaciones.
- Integrar las acciones de Asesoría.

Las actividades incluyen:

- Diseño y desarrollo del Observatorio Ecolnformas.
- Participar en reuniones con Federaciones (FSAP, Químicas, FTC).
- Desarrollo de guía de Participación de los trabajadores con Acción Sindical a partir del Estudio FBD 2004. Participación, Derechos y Negociación Colectiva.
- Participación en foros relacionados con los sistemas de gestión ambiental y RSC y en AENOR (riesgos ambientales e ISO 14001 para Instalaciones Sanitarias).

En general, se ha avanzado en el apoyo a la intervención medioambiental en las federaciones a través de una sistematización en el diálogo y detección de necesidades, así como en la elaboración de herramientas. No obstante, el proceso es muy lento y los resultados aún son parciales, particularmente porque aún no están en pleno uso todas las herramientas.

## 2. AGUA

Los objetivos incluían:

- Mantener informado a CCOO de los cambios y elementos de importancia en la gestión del Agua.
- Desarrollar el Acuerdo MIMAM-CCOO-UGT.
- Realizar las II Jornadas Sindicales sobre la gestión del Agua: Reforma de las CCHH.

Las actividades realizadas incluyen:

- Asesoría sobre el nuevo PHN en Murcia, Almería, etc.
- Análisis de los Protocolos de Sequía entregados Júcar, Segura, Tajo, etc.
- Seguimiento de la aplicación de la Directiva Marco de Agua en el Estado español. Andalucía.
- Modificación de la Ley de Aguas y las Confederaciones Hidrográficas.
- Realización de las II Jornadas de gestión del Agua. Reuniones de explotación de resultados.
- Directiva sobre inundaciones (Informe al Comité Económico Social Europeo).
- Directiva Marco del medio marino (Informe al Comité Económico Social Europeo).

Como resultado de la actividad valoramos que, en general, el cambio hacia la nueva cultura del agua es lento pero significativo en CCOO (incluso en Murcia y en Almería). Las II Jornadas de gestión del Agua se han realizado pero no ha existido su rentabilización posterior (publicación, conclusiones, actividad).

## 3. RESIDUOS

### 3.1. Coincineración de residuos en cementeras:

Los objetivos incluían:

- Asistencia al sector cementero andaluz para el desarrollo del Convenio FECOMA-Oficemen sobre coincineración de residuos.
- Investigar propuestas de desarrollo sostenible para el sector cementero.
- Impulsar, dentro de todas las estructuras del sindicato, la priorización de la reducción y minimización de residuos.
- Elaborar y validar propuestas de buenas prácticas para el sector de depuración de aguas.
- Impulsar propuestas de tratamientos no térmicos para los residuos.

Algunas actividades realizadas:

- Seguimiento de la información disponible sobre iniciativas de coincineración en hornos de cemento. Particularmente a través de los datos obtenidos mediante el EPER y de las pruebas desarrolladas por CEMEX en su planta de Buñol.
- Revisión y seguimiento del convenio entre la Generalitat de Catalunya-FECOMA-Ciment Català para el desarrollo de una pruebas de coincineración de fangos de depuradora y otros residuos.
- Revisión en profundidad de los criterios y afecciones de la coincineración e intento de elaboración de una postura confederal de consenso en el marco de los convenios FECOMA-OFFICEMEN. Entre los meses de mayo-junio se ha realizado un importante esfuerzo de revisión y elaboración de la información y datos disponibles con el objetivo de elaborar una propuesta aceptable, consensuable y responsable sobre la coincineración en las cementeras: qué y cómo sería aceptable las iniciativas de coincineración. El resultado de momento ha sido negativo puesto que resulta muy difícil encontrar datos objetivos "benignos" que permitan definir unos criterios asumibles sindical y ambientalmente.

### **3.2 Diagnóstico y propuestas para una política de residuos**

Los objetivos incluían:

- Seguir desarrollando el conocimiento sobre el estado de la cuestión y criterios y propuestas de mejora para diferentes flujos prioritarios, particularmente residuos peligrosos.
- Desarrollo de actividades de sensibilización y asesoramiento.
- Desarrollo de nuevas actividades de sensibilización y asesoramiento en la identificación y gestión sostenible de PCB.
- Seguimiento de la formación y asesoramiento de los problemas ambientales asociados a la depuración de aguas residuales.

Las actividades realizadas incluyen:

- Revisión de los datos disponibles y elaboración de un informe básico sobre la situación de los residuos sólidos a nivel estatal.
- Apoyo a la Secretaría Confederal mediante la participación en el grupo de trabajo de residuos del CAMA y en los grupos de trabajo para la revisión de la ley de envases y residuos de envases organizados por el MMA.
- Revisión y elaboración de propuestas, como apoyo a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de FSAP-PV, al Manual sobre Seguridad y Salud para Trabajadores de EDAR editado por la Entitat de Sanejament del País Valencià.

- Elaboración de varias presentaciones sobre residuos para tareas de formación/información para jornadas sindicales en Castilla y León y jornadas organizadas por colectivos ecologistas del País Valenciano.
- Redacción de sugerencias propuestas sobre diversas iniciativas normativas: RD sobre gestión de aceites usados; RD sobre gestión de PCB; RD revisión objetivos de reciclaje para residuos de envases

Como resultado valoramos, a excepción de los objetivos establecidos para el trabajo en cementeras y respecto a PCB cuyo cumplimiento ha sido parcial, que se ha realizado una actividad de estudio, información, formación y asesoramiento muy intensa y positiva.

#### **4. ESPACIOS NATURALES**

Los objetivos incluían:

- El inicio de una línea de trabajo desde ISTAS realizando un diagnóstico de la situación y definición de prioridades.
- Continuar con el apoyo al trabajo del sindicato en participación en espacios naturales protegidos, prevención de incendios y gestión forestal.

Las actividades realizadas y su valoración incluyen:

##### **4.1. Parques Nacionales:**

Organización del Curso Verano de El Escorial sobre Parques Nacionales: "Parques Nacionales en la encrucijada: Sociedad y Conservación". Con la participación de 35 ponentes y 27 alumnos, fue el Curso con más participación de la edición de este año. La elección de los temas a tratar fue muy adecuada, según ponentes y participantes, a la actual coyuntura en materia de protección de espacios naturales.

La Dirección del Curso, por otro lado, hizo una valoración muy positiva de la calidad de ponentes y la cuidada preparación de sus ponencias y valoró positivamente la participación de alumnas y alumnos. Por otro lado, el curso ha contribuido a que CCOO pueda reivindicar el papel de la sociedad y los trabajadores en esta materia, en un momento de transición como el actual en la gestión de los PPNN.

##### **4.2. Prevención y Extinción de Incendios:**

- Realización de los informes "Incendios Forestales 2005, prevención y extinción, medios y recursos disponibles", y del Documento de Síntesis con el mismo nombre.

A través de estos informes se ha logrado mostrar una foto fija de la situación de los incendios y de las personas que trabajan para evitarlos desde el punto de vista de CCOO. Entre otros resultados se puede destacar algunas respuestas por parte de las administraciones: reacción crítica del Consejero de Desarrollo Rural de Extremadura, reunión en Baleares de Govern y equipos de extinción y realización posterior de cursos de prevención de RRLL específicos para las tareas de extinción, y aumento de presupuesto para la extinción en Murcia. Su repercusión mediática también ha sido buena en prensa (posible y desgraciadamente, debido en gran parte a las muertes que se han registrado este año). Además, la realización del informe ha permitido

consolidar el trabajo de la Comisión de Medio Natural, y ha catalizado en cierta manera el de la Coordinadora de Agentes Forestales de reciente creación.

- Preparación del documento "Propuestas sobre la situación de los colectivos de trabajadores que intervienen en la prevención, detección y extinción de los incendios forestales". El balance es positivo, ya que se ha comenzado a trabajar un tema que injustificablemente estaba abandonado. El Ministerio de Medio Ambiente ha valorado positivamente nuestras propuestas y su inclusión en la normativa.

### **4.3. Otros temas de Medio Natural:**

Preparación del documento "Comentarios al Proyecto de Ley 4/2003, de 3 de noviembre, de Montes". Los resultados de este informe son positivos pues un número importante de las enmiendas de diversos grupos políticos incluyeron nuestras peticiones. En la actualidad, aunque aún no se ha aprobado el texto definitivo de la modificación de la Ley de Montes, parece que aspectos como el reconocimiento de los Cuerpos de Agentes Forestales y Medioambientales como Policía Judicial tienen muchas probabilidades de prosperar, al haberse aprobado una enmienda transitoria sobre el particular.

En general, ha sido un primer año de trabajo en espacios naturales bastante intenso y productivo. Si bien, se han identificado diversos aspectos para mejorar el trabajo de cara al año siguiente, podemos hacer un balance positivo.

## **5. SUSTENTABILIDAD**

Se ha culminado el apoyo a la puesta en marcha del Observatorio de la Sostenibilidad en España y se ha colaborado en los primeros trabajos del OSE. Entre otros, destaca la coordinación del primer Informe de Sostenibilidad en España 2005 y en la elaboración de algunos de los indicadores de sostenibilidad, por ejemplo, Exposición a sustancias químicas peligrosas o las Empresas adheridas a iniciativas voluntarias de gestión ambiental y RSC. También se ha participado en las diversas actividades del Foro Permanente por la Sostenibilidad.

Si bien el trabajo se ha centrado casi exclusivamente en el apoyo a agentes externos al sindicato, valoramos muy positivamente dicha inversión puesto que en esta materia resulta prioritario construir un marco adecuado para impulsar la sostenibilidad en la agenda política española.