

El Plan de Choque, ¿es suficiente?



Recientemente, coincidiendo con el aumento de la accidentalidad laboral grave en las empresas del grupo Endesa, la Dirección de España y Portugal lanzó un *Plan de Choque* con el fin de frenar la accidentalidad. La metodología utilizada constaba de dos tipos de acciones, unas administrativas y de concienciación de los grupos de trabajo, otras de auditoría de trabajos.

En CC.OO. creemos que un plan de choque de esta clase puede ser un elemento eficaz para frenar la accidentalidad e invertir la tendencia, pero con efectos limitados en el tiempo. Un conjunto de acciones de este tipo supone un gran despliegue de recursos técnicos y sobre todo humanos insostenibles en el tiempo. Opinamos que un plan de estas características, además de los efectos inmediatos apuntados anteriormente, debe facilitar la revisión y rediseño de la política preventiva (si ello fuera pertinente, en razón de los resultados obtenidos), incrementar el *know how* en el campo de la subcontratación y facilitar la revisión y creación de procedimientos de trabajo adecuados.

Entendemos que en las visitas realizadas a trabajos, las revisiones no se deben limitar a las condiciones materiales del trabajo (*EPI*, procedimientos, herramientas, etc.); también debe valorarse la formación de los trabajadores del equipo y, de forma preferente, la actitud referida al trabajo (desmotivación, temeridad, profesionalidad, etcétera).

Analizando los *ítems técnicos* y la formación y actitud de los miembros del equipo, será mucho más fácil el establecimiento de medidas o acciones correctoras (organizativas, formativas, económicas y otras).

Como es lógico y habitual, ofrecemos nuestra colaboración y experiencia en este campo para avanzar en el camino de la excelencia en seguridad laboral.

Plan de acción sobre alcohol y drogas

En octubre de 2008 se firmó el acuerdo para la implantación de un *plan de acción sobre alcohol y otras drogas*.

En el documento aprobado se contempla la constitución de una comisión técnica con participación del área médica, de la empresa y de la representación social.

El pasado 18 de mayo de 2010, se constituyó esa comisión técnica, entre cuyas funciones está la de realizar el seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en el plan y proponer las acciones que se consideren oportunas. Entre ellas, se dio un valor esencial a la transmisión de esa información al conjunto de la plantilla.

Para CC.OO. resulta de especial interés disponer de una herramienta que permita detectar, afrontar y resolver en lo posible situaciones insostenibles derivadas del consumo de alcohol y drogas, que generalmente desembocan en tristes realidades, tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Los porcentajes de afectación pueden parecer pequeños, pero cada caso, considerado en sí mismo, es un 100% de problema...¡¡¡Pongámosle freno!!!



Morir por accidente de trabajo

La línea que separa la vida de la muerte es extremadamente fina y sencilla de traspasar; la diferencia entre un estado y otro en ocasiones estriba en unos milímetros de separación entre nuestro cuerpo y un punto en tensión, en unos gramos de resistencia a la rotura de un apoyo o en unos gramos de alcohol en sangre.

Se producen muchos incidentes y accidentes de carácter leve que pasan prácticamente desapercibidos y en nuestro subconsciente son archivados como “sucesos normales”, inherentes al trabajo. La diferencia entre estos accidentes leves y los graves y mortales radica únicamente en los efectos producidos en la integridad física del trabajador.

El tratamiento que se da al análisis e investigación de los incidentes/accidentes, en la mayoría de casos, está claramente influenciado por el grado de las lesiones y no únicamente por la importancia de las causas.

En los dos últimos meses, en las empresas del Grupo se han registrado dos accidentes de trabajo con resultado mortal; otro con dos accidentados de gravedad, uno de los cuales no pudo superar las graves lesiones y falleció posteriormente; y un cuarto incidente, con resultado de muerte del trabajador, pendiente del dictamen forense para conocer las causas reales de la defunción.

En todos los casos, al realizar la investigación preliminar, se detectan incumplimientos debidos al factor humano, bien del propio trabajador o bien del equipo que había trabajado anteriormente en la instalación donde se produjo el accidente. Quedarnos simplemente en este punto es lo fácil; culpabilizar al trabajador es relativamente sencillo; hablar de distracción, fallo humano e incluso mala suerte es habitual y recurrente y exonera de tener mala conciencia.

No es casual que todos los trabajadores implicados en los accidentes citados en este artículo, así como la práctica totalidad de los accidentes graves y mortales que se registran en el Grupo Endesa, recaigan en personal de las empresas colaboradoras. Hay dos claras razones para que esto sea así; la primera y fundamental es la precarización de las condiciones de trabajo en las empresas de contrata; y la segunda, una mayor exposición a los riesgos laborales graves, fruto de la salvaje externalización de las actividades propias que Endesa está llevando a cabo.



Ante esta realidad, nuestra organización asume la parte de responsabilidad que le corresponde y que la legislación le confiere, exigiendo un mayor control en las condiciones de contratación en lo referente a formación real y entrenamiento de los trabajadores. No se puede admitir que en visitas a trabajos se detecten incumplimientos de la normativa fundamental en trabajos con riesgos graves, como son el eléctrico, caída a distinto nivel, espacios confinados, etc.

El accidente, en última instancia, es imputable a una mala gestión empresarial, con el resultado de un fallo global del sistema de trabajo.

Insistimos una vez más en reclamar de las distintas líneas de negocio que tienen empresas subcontratadas una mayor profesionalidad en los *in vigilandos* que se realizan a los equipos de trabajo; y que estos no sean simplemente una foto fija del momento de la visita de inspección: deben ser el instrumento para conocer el nivel de formación y preparación de los equipos de trabajo, el nivel de conocimiento y control de los riesgos del trabajo, el sistema organizativo y su compatibilidad con prácticas y procedimientos de trabajo seguros, la concienciación de todos los miembros del equipo y en especial de todos los trabajadores “de a pie”, que a la postre son los que sufren los efectos del accidente en su propia carne.

Desde Comisiones Obreras seguimos ofreciendo nuestra plena colaboración en la búsqueda de caminos y soluciones que tiendan al objetivo común de *accidentalidad cero*.



«CC.OO. PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL»

C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C - 28042 MADRID

Tel. 912131520 Fax 912131616 ccoendesa@endesa.es

Recurso preventivo, ¿sí?, ¿no?, ¿a veces?

¿Es obligatorio aceptar el ser *recurso preventivo* si la empresa me designa como tal? Estamos ante la gran pregunta que nunca obtiene una respuesta clara y concluyente. Dependiendo de la fuente consultada, la obligatoriedad o no de asumir la función de *recurso preventivo* tiene un amplio abanico de respuestas.

Sin duda, la disparidad de interpretaciones de una misma normativa nace de la ambigüedad en su redactado, el cual únicamente determina la obligatoriedad del empresario en nombrar uno o varios *recursos preventivos* en los supuestos en que ello sea necesario (tampoco identifica claramente en qué situaciones ello es así).

A raíz de las cuestiones y dudas planteadas en relación a la figura del *recurso preventivo* y de la asunción del nombramiento por parte del trabajador designado, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha editado un documento con la intención de dar una serie de orientaciones que permitan a los inspectores de trabajo y demás actores implicados resolver las cuestiones que puedan plantearse en relación a la figura de *recurso preventivo*.

En nuestra opinión, lejos de dar respuestas claras, el documento citado introduce nuevos elementos de indefinición que van agrandando la magnitud del problema. Las respuestas que se dan a las cuestiones planteadas son lo suficientemente ambiguas para no comprometer ninguna actuación concreta. Dependiendo de la lectura que se dé al documento será obligatoria o no una determinada acción, o quedar condicionada a circunstancias que no se establecen con nitidez.

En el recuadro de la derecha, transcribimos el apartado “Criterio Técnico sobre la presencia de Recursos Preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo”, del documento citado, que intenta explicar la obligatoriedad de la función de *recurso preventivo*.

E) Obligación de aceptar la designación o asignación

Por último, se han formulado algunas consultas por trabajadores y sindicatos acerca de la existencia de obligación para los trabajadores de aceptar la asignación de presencia por parte de la empresa, debiéndose señalar que parece fuera de toda duda que dicha obligación existe cuando se trata de un **trabajador designado** o un **miembro del servicio de prevención propio**, siempre que reúnan las exigencias de formación, capacidad o cualquier otra que exija la función a desarrollar y se hayan fijado en la planificación de la actividad preventiva atendiendo a la naturaleza del riesgo que exige la vigilancia del mismo.

Cuando se trata de un **trabajador al que se asigna la presencia** sin tener el carácter anterior, para su respuesta hay que partir de la idea de que los trabajadores deben *cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas* (art. 5 c del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). A partir de aquí, es criterio de la Dirección General de Trabajo que, siempre y cuando el trabajador cuente con la capacitación y la formación que requiere la labor asignada —pues esta circunstancia podría justificar la no aceptación—, la asignación de las nuevas funciones formaría parte del “*ius variandi*” que se reconoce al empresario en la relación laboral, como facultad de modalizar la prestación del trabajador, que tiene sus límites, no obstante: en las exigencias del art. 39 de ET (titulaciones académicas o profesionales precisas, es decir, que la categoría o grupo profesional del trabajador incluya, por ejemplo, funciones de mando y supervisión), en el art. 41 de ET cuando se considere una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (y no haya acuerdo entre las partes), o en los derechos del trabajador y su dignidad humana, así como los derivados del principio de buena fe que rige cualquier relación jurídica.

En cualquier caso, si estas nuevas prestaciones para el trabajador deben venir acompañadas de las correspondientes contraprestaciones del empresario, en el caso de no haber acuerdo entre las partes, deberán ser reclamadas ante la Jurisdicción Social y concretadas por ésta.

La **función inspectora** en este ámbito se debe **limitar** a determinar si los trabajadores reúnen los requisitos de formación y capacidad para ser nombrados recursos preventivos o trabajadores asignados y, en el caso de que estemos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, si se cumplió por el empresario el procedimiento establecido en el citado art. 41 LET.



Jornadas de Concienciación en Prevención de Riesgos Laborales

Durante los días 10 y 11 de junio se celebraron las Jornadas de Concienciación en Prevención de Riesgos Laborales, en la localidad de A Capela, dirigidas al Personal de Endesa del complejo de As Pontes y Puerto de Ferrol.

El *Plan Praevenio* contempla la realización de estas jornadas en los distintos territorios de actividad del Grupo Endesa. Hasta la fecha y coincidiendo con ésta, se han celebrado 50 jornadas, dirigidas fundamentalmente a la plantilla técnica, a cargo de personal de la empresa, asistiendo una representación de las empresas colaboradoras más importantes de cada territorio. Asimismo, también han estado invitados la representación social de los centros afectados y los secretarios de salud laboral de las respectivas secciones sindicales implantadas en la zona.

La presentación e inicio de las jornadas la realizó el Subdirector General de RR.HH. de España y Portugal, Miguel Angel Martínez, quien resaltó la importancia de la necesidad de la integración de la prevención, tanto en la plantilla propia como en la de las empresas de contrata.

El Director del Servicio de Prevención y Salud Laboral de Endesa, Segundo Caeiro Ríos, centró su intervención en la realización de una seguridad sostenible. Después de un breve examen a los pasos dados en la prevención en los últimos años, con la implantación de diversos planes, como el *Praevenio*, hizo hincapié en la necesidad de un cambio de actitudes y de comportamientos y manifestó su convencimiento íntimo de que son precisos hábitos de trabajo seguros.

Otra vertiente de la presentación del Director del Servicio de Prevención Mancomunado, versó sobre el concepto de responsabilidad y el compromiso adoptado por él de aplicarla en todos los ámbitos de influencia del Grupo, también en su relación contractual con las empresas colaboradoras, exigiendo el mismo nivel de seguridad y protección para sus trabajadores.

A continuación, intervino el Consejero Delegado, Andrea Brentan, elogiando el buen nivel de seguridad alcanzado, gracias a la política preventiva y a la responsabilidad social corporativa. Añadió que ello no implica que no se pueda hacer algo más y que los últimos accidentes han significado una gran frustración. Remarcó que el objetivo de cero accidentes es alcanzable con el empeño de todos, dirección y trabajadores, tanto de la propia empresa como de las empresas colaboradoras.



En las siguientes intervenciones se explicó la relación en materia de seguridad de Endesa con las contratas, el *Proyecto Colabora*, el programa de alianzas con empresas colaboradoras, destacando el aumento de peso laboral de éstas.

Asimismo, se glosaron las actuaciones preventivas en la central térmica, en el ciclo combinado, en minería y en el puerto de El Ferrol, interviniendo a continuación los responsables en seguridad de algunas de las empresas colaboradoras más importantes.

Es de destacar la presencia de Teresa Díaz López, Jefe de la Inspección de Trabajo de A Coruña, cuya disertación se centró en el enfoque actual de la prevención desde un punto de vista legal.

Cabe resaltar la ponencia del Dr. José Morán, colaborador externo, el cual centró su intervención en la actitud de cada cual frente a todos los aspectos relacionados con el trabajo, muy especialmente con los del campo de la seguridad. El resumen de su alocución es que la solución a los problemas de seguridad en el trabajo somos nosotros, es decir que la clave está en uno mismo, debiendo actuar en todo momento de acuerdo con las condiciones de seguridad debidas.

Por parte de la representación social, expusieron su visión los sindicatos UGT, CC.OO., CIG y ASIE.

El Secretario de Salud Laboral de CC.OO. criticó, en primer lugar, la poca presencia en el acto de trabajadores profesionales de oficio, que son los que en realidad están expuestos a los riesgos de trabajo y los que sufren los accidentes, tras lo cual versó sobre la idoneidad del *Plan de Choque* recientemente desarrollado y su aplicación en la mejora de la gestión de la seguridad.

Luz Pública
Información veraz

Afílate a CC.OO.
Te interesa