Informa salud Laboral
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL
número 3
año 2013

No se puede recortar, ni vender la salud de los/as trabajadores/as

Ante las perspectivas que en nuestro país ondean respecto a la economía, el trabajo y sus condiciones laborales, sólo queda una acción sindical por parte de los que llevamos décadas defendiendo el principio de que **"la salud no se vende, se defiende"**, y es luchar con nuestros estudios técnicos, testimoniales, campañas de información, de denuncia, recursos judiciales, en defensa de lo que es un principio de la base de nuestras democracias cuyo fundamento es la participación, defensa y adopción de mecanismos de corrección para que nuestras trabajadores/as no enfermen.

Y SE ENFERMA por:

– **Los nuevos esquemas legales producidos por las leyes y decretos publicados por el gobierno estatal del PP** que están siendo seguidos por las Comunidades Autónomas con la base ideológica de que se puede y deben trabajar más barato, más horas, en peores condiciones higiénicas, de formación en las máquinas, estrategias de producción, calidad y salud, de los que son la base de todo el sistema, el componente humano, el diamante de todo, los trabajadores/as.

– **Las pocas posibilidades legales que se les permite a los representantes de los trabajadores/as mediante los órganos constituidos a tal fin, como son los Comités de Empresa o los Comités de Seguridad Laboral para denunciar** los casos de incidentes o posibles incidentes en los centros de Trabajo , como el último caso del derrumbe de parte de la estructura de un techo en un Centro Educativo de la Hispanidad de Santa Pola. El retraso y la paralización del reconocimiento de nuestras enfermedades profesionales como consecuencia del cambio de las condiciones laborales que nos lleva a considerar nuevos factores de organización, **el esquema introducido de más producción - más estrés - más horas de trabajo - peores condiciones laborales - más miedo a denunciar por la pérdida del puesto de trabajo, y como consecuencia accidentes de trabajo y la enfermedad laboral.** Pongamos como ejemplo, la Educación y la Sanidad, donde se ha incrementado en un 30% el horario de trabajo, añadiendo un incremento de un 15% de usuarios sobre los que había y una reducción de la plantilla de casi un 20%, en despidos de personal interino o laboral fijo. Esto es como un terremoto cuyos efectos se ven a medio y largo plazo, con sucesivas repeticiones en forma de datos de disminución de calidad de servicio, peor salud para todos los integrantes del Sistema, menor satisfacción de los participantes en el proceso de trabajo, y por último, una venta y depauperación del Servicio, que antes se reconocía que con esos medios era de calidad y eficacia y ahora es un servicio que se basa en la enfermedad, el paro, la privatización y el olvido de los mecanismos democráticos y legales que nos llevan a ser considerados humanos y occidentales.

Nuestra Confederación ha estado en la línea de asumir ese progresismo que los avances en Medicina y en las Ciencias del Trabajo hacen que las condiciones de trabajo y salud sean cada vez mayores y no volver a la Edad Media , como nos quieren llevar con este ataque indiscriminado a todos/as los/as trabajadores/as con estas medidas propuestas en poco más de un año y medio. Hay que luchar, denunciar con campañas informativas, con denuncias legales, actuación ante los Organismos Internacionales y concienciación de que éste no es el camino a nuestros políticos. **Por ello, nuestra lucha continuará con más vigor y fuerza para impedir que este monstruo vestido de progresismo aniquile las luchas de tantos y tantas trabajadoras durante siglos.**



editorial

1 Editorial
2-3 Noticias
4 STES Educación
5-7 Intersindicales
8 Instituciones Internacional

noticias

Informe sobre el diagnóstico de la seguridad y salud de los centros educativos

La seguridad y salud laboral ha sido una de las grandes reivindicaciones del movimiento obrero internacional. El ámbito educativo no está exento de la presencia de contaminantes que pueden dañar la salud. Recientemente la Consejería de Educación, ha remitido a los directores/as de los centros educativos un cuestionario de evaluación sobre seguridad y salud y el requerimiento de aportaciones en este campo desde los centros educativos.

En algunos centros debido a su construcción en una época en que se utilizaba el amianto como aislante, se ha observado en las estructuras de las techumbres supuestamente amianto. El amianto es una sustancia muy tóxica y la asbestosis –carcinoma– es una enfermedad provocada por su inhalación que se califica juridícamente como **enfermedad profesional del aparato respiratorio producida por inhalación de sustancias en la realización de determinadas actividades laborales** (Decreto 1995/1998 que regula el cuadro de enfermedades profesionales).

¿Qué ocurriría si un docente contrajera una enfermedad como consecuencia de la inhalación de amianto? ¿Cómo se calificaría esa enfermedad común o profesional? Con el Decreto 1995/1998 en la mano no podría considerarse una enfermedad profesional porque la actividad docente no es una actividad contemplada en esta norma, el trabajador o la trabajadora de la enseñanza tendría que demostrar la relación causa efecto (agente contaminante - amianto) con el trabajo y se calificaría si así existiera y se probase por el trabajador la carga de la prueba le corresponde a éste como **accidente de trabajo** por aplicación del artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994.

La calificación jurídica de la enfermedad como común o profesional no es una cuestión baladí porque repercute en la calidad de la prestación sanitaria y económica que percibirá el trabajador/a.

Nuestros Sindicatos se deben ofrecer a asesorar a los/as directoras/es de los centros educativos rehusando a este ofrecimiento, según nos manifestó, por estar debidamente asesorada por los técnicos de la Consejería de Educación y del centro de condiciones de trabajo de Barcelona centro dependiente del INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Ante esta lamentable situación es importante recordar que la Ley de Prevención de Riesgos laborales 31/1995 de 8 de noviembre confiere a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza **el derecho de poder paralizar la actividad laboral en caso de riesgo laboral grave e inminente. ¿Cuándo se considera que existe un riesgo laboral grave o inminente?** Existen dos elementos para ponderar la gravedad de un riesgo, la severidad y el daño que puede producir el riesgo. En cuanto a la inminencia, algo es inminente cuando se va a producir de forma inmediata e indefectible. La Ley prevé todo un procedimiento de ejercicio de este derecho a través de la **representación unitaria o directamente por los trabajadores y trabajadora –con comunicación inmediata a la representación unitaria–.**

En cuanto al diagnóstico de la Seguridad y Salud Laboral en los centros educativos, citaremos las carencias más significativas:

1) **Carencia de planes de emergencia, y en los que existe no se procede a su puesta en práctica y evaluación a través de simulacros. Inexistencia de salidas de evacuación.**
2) **Incumplimiento del Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de los centros de trabajo. Hemos detectado que no se procede renovación de extintores y en otros se apilan en pasillos**
3) **Presencia de contaminantes físicos, ruidos y vibraciones.**
4) **Las barreras estructurales impiden el libre acceso al alumnado con discapacidades físicas.**
5) **Incumplimiento del Decreto 487/1997 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización.**

Desde el aula, el sindicato, la sociedad debemos reivindicar mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo.





Recopilación elaborada por Fco. Javier Gómez, *sobre diversos materiales, agradeciendo especialmente el trabajo de* **Juani Sosa de la Intersindical – Canaria.**

El Gobierno propone retrasar la jubilación anticipada a los 63 años

noticias

Burgos plantea fomentar la compatibilización entre la pensión y el trabajo, para continuar la senda de otros países europeos cuyas tasas de ocupación de mayores da buenos resultados.





El secretario de Estado de Seguridad Social, Tomás Burgos, compareció ayer ante la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo del Congreso para dar cuenta de las recomendaciones del Gobierno en materia de reforma de pensiones, proponiendo retrasar la jubilación anticipada a los 63 años y asumir que la compatibilidad entre el retiro laboral y el mantenimiento del trabajo sea un principio general del sistema.

En su intervención, Burgos señaló que uno de cada dos ciudadanos se jubilan de forma anticipada, por lo que el retraso progresivo hasta 2027 de la edad legal de retiro a los 67 años «no servirá de mucho» si se mantiene esa situación. «Incrementar la edad sin actuar sobre otros elementos hará que ese porcentaje (de jubilaciones anticipadas) se incremente en mucha mayor medida», avisó.

Para garantizar la sostenibilidad del sistema, el Ejecutivo propuso «acotar» las dos modalidades de jubilación anticipada y fijar en los 63 años ese umbral, dejando en los 61 años a los trabajadores de empleos «penosos, peligrosos, tóxicos» y a los discapacitados. En esta línea, instó también a «reflexionar» sobre el retiro anticipado en el sector público.

A renglón seguido, Burgos afirmó que quienes más se acogen a la jubilación anticipada son las personas con salarios más altos, lo que les garantiza pensiones casi un 9% superiores a quienes cumplen toda la vida laboral. Esto impacta en el coste para la Seguridad Social, que entre 2005 y 2011 se incrementó un 87%, pasando de 101,6 a 189,9 millones este gasto. «Son costes excesivos, y lo serán mucho más en el futuro», pronosticó.

Por eso, el político defendió que no sean «directamente proporcionales al número de años de anticipo de la edad de jubilación, que solo sean aplicables a partir de un número de años cotizados, que se puedan reducir conforme aumenta ese período, pero que no haya saltos por pequeñas diferencias». Además, señaló que «el anticipo del retiro laboral debe calcularse sobre la edad legal» y sobre la base reguladora para no beneficiar a las más altas.

Con respecto a la jubilación parcial, explicó que «ha devenido en una fórmula específica de anticipo de situación sin penalización». «Una fórmula privilegiada con costes que recaen totalmente en la Seguridad Social», añadió.

Así, quienes se acojan a esta posibilidad «se ciñen a la jornada mínima exigida por la ley, que en muchos casos no cumplen de forma efectiva», y además cuentan con retribuciones medias un 17% superiores a las anticipadas y casi un 28% de las generales.

Dado que a juicio del PP la ley 27/2011 «no resulta suficiente» para corregir esta situación, el Ejecutivo propuso «adecuar la el acceso a la jubilación parcial de forma acompasada con la edad legal», modificar la jornada laboral obligatoria para que llegue hasta el 50% (en lugar del actual 27%), dar un tratamiento más flexible en casos de contrato indefinido a jornada completa, prolongar el contrato de relevo y establecer «cautelas» para evitar un uso «indebido», aumentar el período de cotización exigido a 33 años e incluso introducir coeficientes reductores

El Ejecutivo también planteó fomentar la «compatibilización» entre la pensión y el trabajo, con lo que el país seguirá la senda de otras naciones europeas cuyas tasas de ocupación de mayores quedan «muy lejos» de las españolas y «con buenos resultados»

Por su parte, los partidos de la oposición expresaron su rechazo a muchas de las propuestas planteadas por Burgos alegando que no es adecuado potenciar la compatibilización de pensión y trabajo con las actuales tasas de desempleo, que la normativa modificada no entra en vigor hasta el 1 de enero y que el Partido Popular debería haber devuelto la edad de jubilación a los límites anteriores a las modificaciones propuestas en estos días de finales de diciembre de 2012.

Europa Press - viernes, 09 de noviembre de 2012

stes educación

La importancia de la educación en emergencias

RECOGIDO DE LA RED SOCIAL LINKEDLN

Se estima que **en España se producen 25.000 paradas cardiorrespiratorias al año** y 3 de cada 4 son en el propio domicilio del paciente.

Los estudios científicos dicen que para sobrevivir a una parada cardiorespiratoria es **fundamental que las personas que la presencian sepan cómo actuar** y realicen una reanimación cardio-pulmonar básica. Ahora **imagina por un momento** que dentro de unos años y gracias a que tus hijos han estudiado en el colegio cómo hacer una reanimación cardio-pulmonar, pueden salvar la vida de una persona.

Ahora multipliquemos eso por cada uno de los niños que viven en nuestro país y el resultado será que cada año **se podrían salvar miles de vidas.**

Eso es lo que hemos soñado un grupo de personas relacionadas con el mundo de las emergencias (sanitarios, periodistas, bomberos, seguridad, protección civil). Nos hemos propuesto **que cada niño de nuestro país tenga conocimientos sobre técnicas de primeros auxilios, protección y seguridad y cómo actuar ante una urgencia o emergencia.**

Y para conseguirlo, se ha puesto en marcha una buena iniciativa a través de las redes sociales llamada **Educación Cívica en Emergencias** que busca conseguir que se incluyan estas materias en el sistema educativo de nuestros hijos, aprovechando los cambios que se van a producir en la asignatura de Educación Cívica,antes llamada Educación para la Ciudadanía.

Información sobre los reconocimientos médicos

Te recordamos que la Consejería de Educación, en cumplimiento con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, según los convenios con las mutuas correspodientes en las distintas Comunidades Autónomas, el profesorado tiene **derecho a la realización de un Reconocimiento Médico Anual,** sin posibilidad de pasarlo a otro año o curso que lo dilate dos años.

El Reconocimiento Médico se enmarca dentro de la Vigilancia de la Salud que toda empresa tiene que llevar a cabo con el conjunto de sus trabajadores y trabajadoras.

El Reconocimiento Médico consta de:

1. Analítica de sangre y orina.
2. Reconocimiento Médico específico que consta de una parte de Enfermería donde se hará una prueba audiométrica, espirometría, control visión y toma de tensión arterial, y una parte médica donde se realizará la anámnesis correspondiente, exploración específica y Electrocardiograma.

¡¡Es un DERECHO que tienes!! Si todavía el profesorado de tu Centro no lo ha realizado, ponte en contacto con nuestras Delegadas y Delegados de Prevención, a través del correo o teléfono de nuestros Sindicatos Territoriales. Te daremos más información y te asesoraremos sobre el proceso para solicitar que se haga en tu centro.

Si tu Centro ya lo realizó, haznos llegar las opiniones y valoraciones realizadas por el profesorado para que nuestras Delegadas y Delegados de Prevención puedan hacer un seguimiento y las gestiones de denuncia, si las hubiera, en los distintos Comités de Seguridad y Salud de Centros Educativos en cada una de las Provincias.



RIESGOS LABORALES EMERGENTES. El impacto de la precariedad laboral en la salud de las personas trabajadoras de los Servicios Públicos

intersindical murciana

Desde las últimas décadas del pasado siglo, venimos asistiendo a un cambio sustancial en las condiciones de trabajo de dimensiones globales. En virtud de la flexibilidad , hemos pasado de la sociedad salarial -en la que las personas trabajadoras tenían unos derechos con las condiciones necesarias para ejercerlos y exigirlos- a la precariedad laboral, situación caracterizada por un estado permanente y generalizado de inseguridad. *"La flexibilidad laboral se difunde durante los últimos veinte años como un modelo de relaciones laborales individualizado, con repercusiones negativas sobre las condiciones laborales y la estabilidad del empleo, la reducción de los salarios y la intensificación del trabajo, no sólo entre los trabajadores de los países pobres sino también sobre la población de los países industrializados" (Tilly 2004).*

Las caras de la precariedad laboral en los Servicios Públicos.

El fenómeno de la precariedad que está afectando a toda la clase asalariada, se define a través de cuatro dimensiones perfectamente identificables en el caso del personal al servicio de las Administraciones Públicas:

1ª. Temporalidad: las diversas administraciones han ido dejando paulatinamente de cubrir sus plazas de forma definitiva haciendo uso y abuso de contratos por programas, interinidades, asistencias técnicas, contrataciones por obra, externalizaciones, etc... como método en ocasiones, de pagar favores o premiar a las personas ideológicamente afines, creando un clientelismo que desvirtúa la esencia del funcionariado, a saber: la del personal, que gracias tener un puesto fijo puede realizar su trabajo al servicio del bien común con independencia de los caprichos y corruptelas de la clase política de turno.

2ª. Vulnerabilidad: desde la última reforma laboral del PP, se ha abierto la veda al despido y cambio de las condiciones de trabajo, la movilidad geográfica y funcional del personal al servicio de las AAPP, lo que coloca a los trabajadores y trabajadoras en una situación de indefensión inaceptable.

3ª. Nivel salarial: esta dimensión de la precariedad se materializa en las sucesivas disminuciones de salarios y el impago de pagas extras, lo que ha reducido drásticamente el poder adquisitivo del personal.

4ª. Protección social: la penalización de las bajas por enfermedad, la reducción o supresión de los planes de acción social, la desaparición de las medidas de conciliación y la dificultad o imposibilidad de acceso a la formación, son algunas de las caras que toma esta dimensión de creciente precariedad de los empleos públicos.

A la luz de los estudios sobre precariedad laboral puede afirmarse que el empeoramiento de las condiciones de trabajo supone un riesgo para la salud. Según un informe de la Universidad Pompeu Fabra, presentado por Marcelo Amable, los problemas de salud que aparecen asociados con la precariedad laboral son el nerviosismo y la ansiedad, la depresión, el miedo, el sufrimiento, y el deterioro de la sociabilidad y las relaciones de amistad. Si nos atenemos a los informes de siniestralida laboral comprobamos que los accidentes laborales se dan con mayor frecuencia entre las personas que tienen un contrato temporal.

Resumiendo la información con la que contamos actualmente podemos concluir que:

1. **El trabajo precario daña la salud de las personas que lo padecen.**
2. **Los efectos perjudiciales para la salud se inician desde que los trabajadores y trabajadoras perciben la amenaza de perder su empleo o la posibilidad de que las condiciones del mismo cambien a peor.**
3. **La inseguridad en el empleo actúa como un factor estresante que perjudica la salud.**
4. **Tener un trabajo precario, insatisfactorio, inseguro o de baja calidad puede ser tan dañino como estar desempleado.**

¿Cómo hacer frente a la situación?

Los centros de salud y los servicios de prevención están viendo como día a día acuden a sus consultas personas afectadas de diversas patologías relacionadas con su situación laboral. Especialistas en riesgos laborales aconsejan desarrollar las habilidades adaptativas, hacerse consciente de la situación de cambio y no negar la evidencia, pero encontrar otras vías de satisfacción relacionadas con la toma de actitudes positivas y participativas. En ningún momento hay que caer en la sumisión, sino defender lo que consideramos que sigue siendo válido tanto en nuestro trabajo como en nuestra vida personal. Es una cuestión de responsabilidad individual y de lucha colectiva.

Se da la circunstancia de que *"la inseguridad permanente que afecta a la clase trabajadora hace imposible que ésta logre una identidad moral, y que las personas adopten la indiferencia como estrategia defensiva" (Sennett).* La actitudes de indiferencia y pasividad son sumamente negativas, pues nos hacen caer en la desesperanza, provocando un círculo vicioso en el que la persona se desmotiva cada vez más quedando más indefensa y más vulnerable.

El psiquiatra austriaco Víctor Frankl, al salir del campo de concentración nazi en el que estuvo prisionero, aseguró que al ser humano se le puede arrebatar todo excepto una cosa: la actitud que toma ante las circunstancias.

Algunas actitudes sobre las que podemos incidir son las siguientes:

– Fomentar el pensamiento crítico, analizando las situaciones en sus detalles sin dar por inevitables las razones o las decisiones que se nos imponen.
– No dejar nunca de aprender, buscar información y contrastar opiniones con otras personas sobre los temas que afectan a nuestro trabajo, nuestra economía y nuestro modelo social.
– Ser persistentes y mantener la calidad de nuestro trabajo.
– Innovar, imaginar futuros mejores y luchar por nuestros objetivos e ideales.
– Pasar a la acción, crear en nuestro entorno un clima de opinión que favorezca la participación, convertirnos en ciudadanas y ciudadanos responsables y no en simples votantes que delegan las decisiones en una clase política que cada vez se demuestra más ineficaz y corrupta.

Asunción Hernández
Intersindical Murciana

intersindical valenciana

Accidente por negligencia

El autor asegura que la Generalitat lleva años advertida del deterioro de los centros



Ayer, diez personas reresultaron heridas al hundirse el piso del colegio público Hispanidad de Santa Pola. En noviembre cayó el techo del CP Lluís Vives de Valencia. ¿Son hechos casuales? No. El Gobierno valenciano no está destinando los recursos necesarios para mantener la red escolar pública en unas condiciones óptimas, ni para la educación ni para la salud y seguridad del alumnado, profesorado y personal no docente.

Ahora, tras numerosos incidentes, anuncian un plan urgente de revisión de los centros pero no cuantifican qué recursos van a destinar ni quién, cuándo, y cómo lo van a hacer. Un nuevo anuncio para evitar asumir responsabilidades y para dejar pasar el tiempo hasta que deje de ser portada.

Hacen falta dimisiones. La primera debe ser de la de la consejera de Educación, María José Català. El presidente Alberto Fabra debe comparecer en las Cortes para dar explicaciones. Y también es necesaria la convocatoria de los órganos de participación y negociación. Nosotros ya lo hemos pedido.

El 30 de junio de 2008 y el 12 febrero de 2009, por citar sólo dos fechas, en reuniones de la Mesa Sectorial de Educación, el STEPV pidió una planificación de la revisión de las instalaciones de todos, sí de todos, los centros educativos. Una programación que incluyera un calendario de actuaciones y la correspondiente dotación presupuestaria. Pues bien, ningún alto cargo de la Administración se comprometió a hacerlo. Ni lo aceptaron en ese momento, ni han puesto los medios para hacerlo más adelante.

Si vamos a los Presupuestos de la Generalitat para 2013 se constata una paralización total del plan de construcciones escolares. Se destinan, en Infantil y Primaria, sólo siete millones de euros para nuevas construcciones (lo que cuesta un solo centro) y cinco millones de euros para reformas. En Secundaria se destinan tres millones para nuevas construcciones y un poco más de cuatro millones para reformas.

La política de infraestructuras educativas del Gobierno valenciano ha estado caracterizada por su opacidad, el clientelismo y los sobrecostes que han generado una deuda importante a la propia Generalitat. Los responsables de todo esto han sido tanto los diversos consejeros de Educación como los directivos de la empresa Ciegsa, creada para la construcción de centros. Una empresa que debería ser auditada para esclarecer sus cuentas y depurar las responsabilidades de gestión.

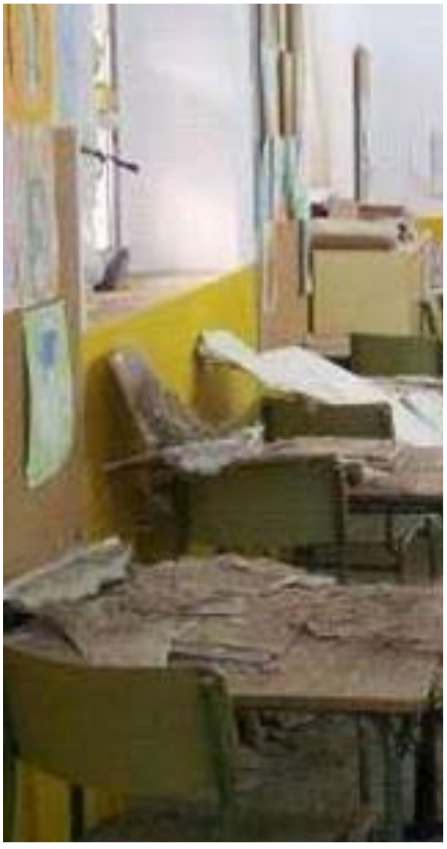
Esta política de falta de inversiones de la red pública no responde a la situación económica, sino a la voluntad de potenciar la red privada e invertir el actual equilibrio entre las dos redes. Declaraciones recientes de la consejera Català, su actuación diaria y las campañas mediáticas orquestadas por desprestigiar la red de centros públicos así lo corroboran.

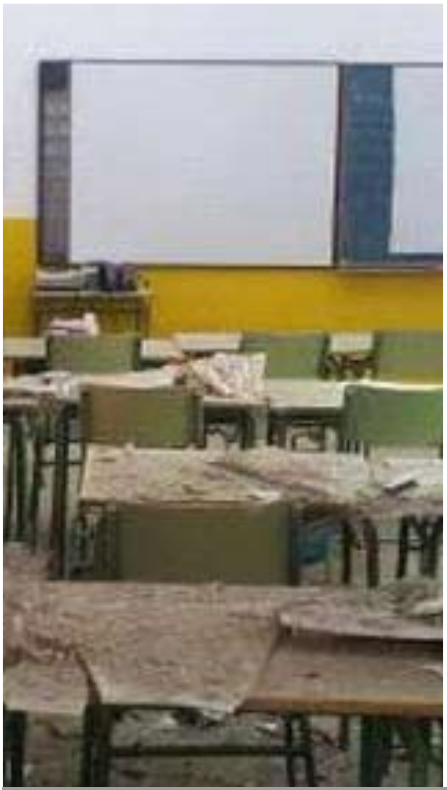
Por el contrario, y pese al comportamiento desleal de la propia Administración, la red educativa pública funciona correctamente, ofrece una educación de calidad, tiene unos magníficos profesionales, comprometidos con la educación y la sociedad, y es un espacio de convivencia y trabajo de padres, madres, alumnado y profesorado.

Vicent Maurí Genovés
dirigente del STEPV.
11 ENE 2013 - 21:53 CET1

Esto ocurre porque no se lleva a cabo una actuación adecuada como dice el compañero del STEPV de revisión de los Centros a través de lo que la ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre, donde se determina cómo a través de los Comités de Seguridad y Salud Laboral deben estudiar los informes de los riesgos y determinar las medidas económicas, preventivas , de formación, necesarias para que no ocurran estos incidentes que podría haber sido una desgracia de incontables proporciones.

COMENTARIO
Fco Javier Gómez García,
Confederación Intersindical.





Article sobre l'accident del CP Hispanitat de Santa Pola publicat al diari EL PAÍS

La participacion de los trabajadores en la evaluacion de riesgos

sindicato ferroviario

Recoger y defender el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras es lo que da sentido a la acción Sindical en Salud Laboral y es la **aportación sindical genuina a la Evaluación de Riesgos** más allá de la actuación del resto de agentes que intervienen en el proceso.

La subjetividad de las personas trabajadoras, no es un mero complemento de otras informaciones, sino que se trata de una información que constituye el **mismo núcleo del objeto de estudio,** es decir, no se pueden conocer adecuadamente los problemas de salud en las condiciones de trabajo, **sin tener en cuenta la experiencia subjetiva de los trabajadores y trabajadoras.**

Por otra parte, recordar que esta cuestión no solo es una exigencia sindical (que lo es) si no que además es una exigencia legal, establecida en el artículo 5 del reglamento de los Servicios de Prevención.

Literalmente participar significa: **"tomar parte", es decir discutir y acordar con el Empresario las decisiones relacionadas con la defensa de la salud de los trabajadores y trabajadoras.** La participación por tanto no solo es **recibir información** de la Empresa, hecho éste que es el más habitual.

Fundamentalmente la participación de los trabajadores en la Evaluación de Riesgos debe de lograr:

1. **Que se detecten todos los riesgos.**
2. **Que los riesgos se valoren de la misma manera que los valoran los trabajadores** (Puede ser que los trabajadores estén agobiados por el calor y la empresa diga que lo más importante es lo de la luz, o que ni siquiera le de importancia al tema).
3. **Que las medidas que se adopten supongan una mejora desde el punto de vista de los trabajadores.**

La participación de los trabajadores en la Evaluación de Riesgos se hace a dos Niveles:

a) Participación directa: que es la que ejercen directamente los trabajadores directamente y sin ningún tipo de mediación.

b) Participación Indirecta: que es la que ejercen los trabajadores de manera indirecta a través de los representantes del personal.

Siendo tan importante el tema de la participación, nos encontramos muchas veces que los compañeros, pasan de nosotros y no quieren participar. Por motivos tan diversos como:

1. Que los riesgos no son evidentes y pasan inadvertidos.
2. Que los problemas de salud no se ven tan importantes, como el salario o la seguridad en el Empleo.
3. Que algunos trabajadores atribuyen los accidentes, a la falta de atención principalmente.
4. Que las medidas de prevención, son vistas como una imposición.
5. Que los riesgos son algo inevitables.
6. Temor a represalias.
7. Que todo esto supone un esfuerzo adicional, para los compañeros que no están dispuestos a hacer.
8. Que estos problemas se ven como: no tiene que ver conmigo o que esto no sirve para nada.

La falta de interés de los compañeros por los temas de Salud Laboral no debe de ser una coartada para la inactividad Sindical.

¿Que podemos hacer?

Podemos utilizar **algunas de las siguientes tácticas:**

Informantes Clave, algún compañero que nos informe de las características de los puestos de trabajo.

Con grupos de trabajadores en los que discutiremos sobre los problemas de los diferentes puestos de trabajo.

Asambleas de trabajadores y trabajadoras.

Encuestas que repartimos a las personas trabajadoras.

Por último señalar que una vez conseguida la participación de los compañeros y compañeras, **debemos de luchar por mantenerla,** para lo cual *el Delegado de Prevención* tiene que resultar familiar y conocido, y además debe de hablar el mismo lenguaje que los trabajadores y trabajadoras, dando una respuesta efectiva y lo más inmediata posible a los problemas planteados.

Solo de esta manera conseguiremos aumentar la participación de los trabajadores, en la lucha por la mejora de sus condiciones de trabajo, con el premio añadido de los evidentes frutos sindicales, que necesariamente vamos a lograr, con esta forma de proceder.

RAFAEL ALBARRÁN PONCE
Responsable de Salud laboral
Del Sindicato Ferroviario-Intersindical





inter-
nacional

Informe Internacional de la Educación en su conferencia regional de Budapest 2012

PROYECTO DE PROGRAMA DE TRABAJO 2013-2016 DE LA CSEE APROBADO EN EL CONGRESO DE BUDAPEST (26-28 noviembre 2012)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Destaco las que merecen más consideración:

Examinar muy de cerca los futuros acontecimientos con respecto a la Estrategia para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2010-2015.

Promover medidas concretas para seguir la ejecución del Plan de Acción del CSEE sobre la igualdad de género y la investigación de la vida profesional, privada y familiar.

Continuar la cooperación con la CES en materia de igualdad de género y la evolución del diálogo social europeo en este ámbito (las mujeres en los sindicatos, igualdad de remuneración y la violencia contra las mujeres)

Reforzar la cooperación con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género con el fin de mejorar las oportunidades de acción futura.

CES: Confederación Europea de Sindicatos. Donde la CSEE (Región Europea de la Internacional de la Educación) está representada y colabora conjuntamente.

INFORME SOBRE EL COMITÉ DE MUJERES

Empoderamiento de las Mujeres e Igualdad de retribuciones

CUESTIONES PRIORITARIAS Y LOGROS

El punto de partida es sin duda el conocimiento de las políticas de la Unión Europea en cuanto igualdad y la necesidad de llevar a cabo acciones para promover el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en los sindicatos. Uno de los principales puntos y áreas prioritarias de la Unión Europea es *La Estrategia 2010-2015 para la igualdad entre hombres y mujeres,* que abarca en concreto la independencia económica por igual, igual paga por igual trabajo y trabajo de igual valor (consideración), igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y el fin de la violencia de género, igualdaad de género en las acciones tanto internas como externas.

En los últimos años y en el contexto d la crisis, ETUCE (Región Europea de la Internacional de la Educación)abordó en particular los siguientes temas: reconciliación de trabajo/sindicato y responsabilidades familiares, igualdad de género y no discriminación en los sindicatos, no discriminación en las escuelas en cuanto a la superación de los estereotipos de género.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DERECHOS LABORALES.

Concierne a las escuelasd emprender acciones para prevenir la violencia en las escuelas y el acoso laboral de sus trabajadores/as. Profesorado y alumnado han de poder trabajar y aprender en un entorno saludable y seguro. Para ello se requiere una mayor inversión pública para la formación de personal para poder afrontar la violencia de género en la escuela.

Tambien como sindicalistas deberiamos alertar sobre el impacto de la violencia domestica y la violencia contra las mujeres en general, en educación. El papel de los sindicatos de educación debería ser el de presionar a los gobiernos y a las autoridades educativas para que introduzan la igualdad de género en los curriculums escolares de forma transversal y en todos los niveles con el objetivo de erradicar cualquier clase de discriminación o sexismo y acabar con la violencia de género.

EMPODERAMIENTO ECONÒMICO EN EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN: ABORDANDO NECESIDADES EN LA PRÁCTICA Y ESTABLECIENDO METAS ESTRATÉGICAS

Muchos de los logros alcanzados en el siglo xx en cuanto a igualdad de género en educación se están revisando por las políticas liberales de los gobiernos. La participación de las mujeres tanto alumnas como profesoras es de vital importancia para el cambio del papel desigual de las mujeres en la sociedad, incluyendo la falta de recursos económicos

Mas mujeres que nunca estan entrando en el mercado laboral pero experimentan graves dificultades en encontrar su primer trabajo, obtienen más trabajos a tiempo parcial que los hombres y ganan menos. Des de los sindicatos deberiamos encontrar respuestas concretas immediatas.

PROMOVER LA COMBINACIÓN DE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR Y PRIVADA

Puesto que la crisis está afectando gravemente a los servicios sociales y en especial aquellos que permiten reconciliar deberes familiares y laborales, ETUCE y las organizaciones miembros deben promover el dialogo social y presionar a los gobiernos para evitar que reduzcan la inversión en servicios de cuidado de niños.

ELIMINAR LA BRECHA DE REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN LOS ORGANISMO DONDE SE TOMAN DECISIONES

Uno de los objetivos más importantes de los sindicatos deberá ser el de emprender acciones para ello. En este sentido se elaboró el proyecto europeo *Teacher trade union actions challenging gender stereotypes and gender segregation in the labour market,* sobre acciones concretas para la segregación en el mercado laboral y se concluyó que se prepararían líneas de actuación sobre cómo los sindicatos educativos pueden contribuir a mitigar los estereotipos de género en educación y la segregación de género en el mercado laboral.

instituciones

Bienvenidos al Portal de Situaciones de Trabajo Peligrosas

Realizada por el INSHT en colaboración con las Comunidades Autónomas

Este portal está orientado a ofrecer información de situaciones de trabajo peligrosas con fines preventivos.

En él se describirán situaciones de trabajo reales en las que se han producido o se pueden producir daños a la salud de los trabajadores, identificando los elementos más relevantes para su prevención, así como las medidas preventivas adecuadas.

Dado su carácter fundamentalmente divulgativo, se aporta información gráfica y técnica complementaria para facilitar la identificación del usuario con sus condiciones reales de trabajo y así poder aprovechar esa información para lograr un trabajo más sano y más seguro.

En la actualidad, el portal está dedicado especialmente a tres tipos de situaciones de trabajo, que constituyen tres subportales o bases de situaciones peligrosas específicas. Son las siguientes:

— ACCIDENTES DE TRABAJO INVESTIGADOS (BINVAC).

— SITUACIONES DE EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS (BASEQUIM).

— SITUACIONES DE TRABAJO PELIGROSAS PRODUCIDAS POR LAS MÁQUINAS (BSTPMAQ).

El grupo de trabajo al que se le ha encomendado la elaboración de este portal, se encargará de ir actualizando progresivamente este portal, de modo que aporte la información necesaria para ayudar a identificar y conocer situaciones peligrosas y a adoptar las medidas preventivas convenientes.

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

La realización de este portal es fruto del trabajo de técnicos de las siguientes Organizaciones:

– Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
– Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía.
– Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.
– Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León.
– Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.
– Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.
– Instituto Cantabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.
– Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.
– Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral.
– Instituto Navarro de Salud Laboral.
– Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.
– Instituto Riojano de Salud Laboral.
– Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL
C/ Carretas, 14, 7º E-F
28012 Madrid
Tel. 91 5322264
Fax. 91 5322280
www.intersindical.es

INFORMA SALUD LABORAL
Coordinación: Fco. Javier Gómez García.

Colaboradores: Juana Sosa Lorenzo y Rafael Albarrán Ponce.

Diseño y Maquetación: JFVAL