

CUANDO NO SÓLO ES EL MONTE EL QUE SE QUEMA



Una vez que el período estival y las elevadas temperaturas hacen entrada en la geografía española, desgraciadamente nos tenemos que despertar con titulares del tipo: "Un incendio arrasa 550 hectáreas de zona forestal y cultivos agrícolas..." "Más de cincuenta dotaciones

luchan contra un incendio forestal..." etc.

Es indiscutible que la concienciación ciudadana y gubernamental ante este tipo de siniestros es cada vez mayor. Sin embargo, lo que abordaremos hoy en este artículo no es la mayor o menor concienciación ante la prevención de los incendios forestales, sino un tema mucho más concreto relacionado con las más que difíciles condiciones de trabajo a las que tienen que enfrentarse cada día aquellas personas que tienen la responsabilidad de apagarlos; nos estamos refiriendo a los trabajadores forestales.

En el caso concreto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, los trabajadores de las cuadrillas

forestales, más conocidas como "retenes de tierra", representan uno de los colectivos con peores condiciones de trabajo de los englobados en el denominado "Operativo contra Incendios Forestales de la Junta de Castilla y León":

- Cuando no hay incendios tienen que realizar trabajos selvícolas muy peligrosos, como talas, podas y desbroces, durante las horas más calurosas del verano, donde el desgaste físico es muy elevado, teniendo siempre que estar en alerta ante una posible emergencia.
- Tienen jornadas laborales de más de 11 horas.
- Presentan disponibilidad para acudir a la extinción de un incendio durante las 24 horas del día.
- Perciben salarios muy bajos.
- No existe estabilidad en el empleo, con contratos por obra y servicio de 3 a 11 meses de duración. Los trabajadores perciben la realización de las tareas forestales como una etapa provisional en sus vidas, o como un complemento de su actividad habitual, más que como una profesión en sí. Todos estos

factores han motivado el progresivo abandono del sector por parte del peón profesional, cuyo puesto ha sido cubierto por trabajadores circunstanciales, como estudiantes e inmigrantes, que se encuentran de paso en el sector hasta que encuentran otro modo más estable y seguro de ganarse la vida.

Todo ello unido a las nefastas condiciones de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, motivaron que desde el año 2003 CCOO haya venido desarrollando un "Protocolo de colaboración con la Junta de Castilla y León sobre prevención de riesgos laborales en el sector forestal autonómico". El objetivo del mismo se centra en llevar a cabo acciones de asesoramiento, información y seguimiento de los riesgos, con el fin de contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud dentro del sector.

A lo largo de estos años, y gracias al desarrollo del protocolo, hemos podido constatar en primera persona las principales carencias a las que se tienen que enfrentar estos trabajadores en el desarrollo de su trabajo. Como consecuencia de la gran precarización laboral que presenta el sector, la prevención de riesgos ha pasado a un segundo plano, y en una actividad tan peligrosa como la forestal sólo ha podido traducirse en una elevada siniestralidad.

En la actualidad, y según los datos extraídos de la última campaña de visitas realizada en el año 2008, los dos aspectos fundamentales que se están incumpliendo en materia de prevención de riesgos laborales son los siguientes:

1º. No se imparte adecuadamente la formación obligatoria de acuerdo a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

- La que se imparte se hace una vez iniciada la campaña, por lo que muchos trabajadores tienen que intervenir en incendios sin tener siquiera los conocimientos básicos de actuación.
- Se desarrolla de manera muy puntual y en un solo día, con un pobre resultado en el nivel alcanzado.
- Únicamente se les da formación relativa a la extinción de incendios forestales. Es el caso concreto de la motosierra, a pesar de que el uso de la misma está considerada por la OIT como una de las actividades que más accidentes provoca en todo el mundo, existe la falsa creencia de que el trabajo con una

motosierra consiste en una tarea muy intuitiva y que no requiere una preparación más allá del puro sentido común para poder llevarla a cabo, por esta razón en repetidas ocasiones los trabajadores tienen que arreglárselas como pueden para "no morir en el intento" al hacer uso de ella.

- La elevada tasa de trabajadores inmigrantes, que alcanza en algunas provincias el 70%, dificulta la asimilación de las clases por la barrera idiomática.
- Muchas empresas obligan a sus trabajadores a firmar un "recibi" para justificar la formación, sin que ésta se lleve a cabo, con el fin de justificarlo ante la autoridad laboral.



2º. Inexistencia de una protocolo de actuación en caso de accidente de trabajo:

Todo se deja en manos de la improvisación; no se imparte formación de primeros auxilios y únicamente se entrega un botiquín con el contenido mínimo. Si tenemos en cuenta la dispersión de las zonas de trabajo y la ubicación de los tajos en zonas de difícil acceso, en caso de accidente son los propios trabajadores los que deben aplicar los primeros auxilios hasta la posterior llegada de las asistencias sanitarias; tarea que no pueden llevar a cabo sin la formación adecuada.

Iniciada ya este año la campaña para la prevención de incendios forestales, desde el sindicato, tal y como hemos venido haciendo a lo largo de estos últimos años, realizaremos acciones de asesoramiento y supervisión con el fin de contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo del sector forestal de nuestra Comunidad. Desde luego, y por el momento, los fuegos de Castilla y León se siguen apagando a golpe de batefuegos, azadón y mochila de agua, amén de las descargas de los medios aéreos y la acción de las autobombas y bulldozers.

EL ASESOR RESPONDE

¿Cómo se cubre la vacante de un Delegado de Prevención que pierde la condición como tal?

La duración del mandato de los delegados de prevención es de 4 años, sin embargo esta duración en ocasiones podría ser inferior por diferentes razones, como pueden ser revocación, dimisión del delegado, ajustes de plantilla o cualquier otra causa prevista en el ordenamiento jurídico. Independientemente de la razón del cese del delegado de prevención como tal, los pasos a seguir para cubrir esa vacante son los siguientes:

Si los delegados de prevención han sido elegidos por los miembros del comité de empresa, tendremos que comprobar si el reglamento de funcionamiento de dicho órgano establece la forma de sustitución de estos delegados, si no fuera así, o los delegados de prevención hubieran sido elegidos de forma directa por los trabajadores u otro sistema fijado en la negociación colectiva se seguirá lo quede establecido en el convenio colectivo.

En caso contrario y si no existiera nada al respecto, habrá que aplicar, por analogía y cuando sea posible, lo dis-

puesto en el artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de vacantes en el comité de empresa o delegados de personal. Según esto, las vacantes que se produzcan se cubren automáticamente:

- En el caso de Comités de Empresa, al tratarse de listas cerradas, la vacante se sustituirá por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenece el sustituido.
- En el caso de Delegados de personal, al tratarse de candidaturas individuales, se sustituirá con el siguiente de la lista que haya sido más votado.

En cualquiera de estos supuestos, el mandato de los delegados de prevención elegidos en sustitución de vacantes lo serán por el tiempo que reste del mandato.

Una vez elegido el sustituto y aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no establezca nada al respecto, para que el nombramiento del nuevo delegado de prevención pueda surtir efectos, deberá comunicarse a la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral, al empresario y los trabajadores, además de hacerse público mediante comunicado en el tablón de anuncios.



**POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS**

www.castillayleon.ccoo.es
www.foremcyl.es



PUBLICACIONES



Guía de consulta sobre la gestión de las prestaciones por incapacidades laborales.

La Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León acaba de publicar una guía con la que se trata de resolver las dudas más comunes que surgen en relación con la gestión de las prestaciones por incapacidades laborales.

Esta guía que está dirigida a todos/as trabajadores/as y más especialmente a los delegados y delegadas de prevención, pretende ser una herramienta de información en el que se tratan, entre otros temas, el concepto y clasificación de las incapacidades laborales, el papel de las mutuas en la gestión de las mismas y las principales diferencias en el tratamiento de una incapacidad temporal cuando tiene origen laboral a cuando tiene origen común. Por último se ha hecho una recopilación de las preguntas más frecuentes que suelen surgir en relación a estos temas.

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“Al final va a ser que sí...”

La Inspección de Trabajo requiere al SACYL un plan integral de prevención de riesgos.

El pasado mes de noviembre CCOO de Castilla y León en una acción conjunta y coordinada con los delegados de prevención de SACYL de las 9 provincias, denunció ante cada una de las sedes de las Inspecciones Provinciales de la Comunidad, que la Gerencia Regional de Salud incumplía la práctica totalidad de los artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ante las múltiples denuncias emitidas, tanto en los hospitales, como emergencias y atención primaria, desde CCOO, y por el momento, queremos mostrar nuestra satisfacción, ya que la Inspección de Trabajo ha dado respuesta en dos de las nueve provincias denunciadas, Zamora y Ávila; y en contestación a ambas denuncias las Inspecciones de Trabajo han efectuado el pertinente requerimiento, tanto a la Gerencia de Salud del Área de Zamora como la de Ávila.

Entre las múltiples deficiencias detectadas por parte de ambas Inspecciones Provinciales cabe destacar: La falta de dotación de medios en el Servicio de Prevención, la inexistencia de un plan de prevención y de una evaluación de riesgos propiamente dicha, la no investigación de accidentes, la falta de una programación anual en materia de formación, la no coordinación de actividades empresariales con las empresas que trabajan en los centros sanitarios, el deficiente cumplimiento en materia de consulta y participación de los trabajadores y la inexistencia de documentación preventiva actualizada.

CCOO ha informado que no dará tregua a los responsables en la materia y, por ello, si tras la intervención de la Inspección de Trabajo no aprecia ningún tipo de mejora, adoptará cuantas medidas de presión, legales y jurídicas estén a su alcance.



Fachada del Hospital de Ávila.

De momento son sólo dos las provincias en las que se ha procedido al requerimiento, no obstante desde CCOO se espera que las contestaciones por parte de la Inspección en el resto de las provincias sea similar.

NOTICIAS BREVES

La pasada semana se ha presentado la nueva campaña en prevención de riesgos laborales bajo el lema “¿Tu lo llamarías accidente laboral? Con seguridad entre todos lo podemos evitar”. La campaña, que es fruto del Diálogo social entre Gobierno autonómico, sindicatos y patronal, tendrá presencia en prensa, televisión y en nuevos soportes como tazas, anuncios en internet alusivos a la seguridad en distintas épocas, y espacios urbanos y web de tv. Por otro lado, por primera vez tendrá una presencia principal en el ámbito rural, llegando a ayuntamientos de más de 3.000 habitantes y a los 241 centros de salud de Castilla y León.

Habrán controles de alcoholemia y de consumo de drogas en las obras de construcción. Aunque tradicionalmente los sindicatos han sido muy reticentes a esta medida, ahora se muestran más abiertos, ya que han impuesto una condición adicional: tendrán que ser totalmente voluntarios y con anonimato garantizado.

La Fiscalía ha pedido cinco años de prisión para tres técnicos por la muerte de una trabajadora al desprenderse de uno de sus extremos el andamio en la que estaba subida en una obra ubicada en la localidad Vallisoletana Villa del Prado.

La Confederación Española de Confederaciones Empresariales (CEOE) ha propuesto una vez más, que se faculte a las Mutuas para dar el alta y la baja a los trabajadores, en iguales términos que lo hace la Seguridad Social, por otro lado ha solicitado que se pongan en marcha mecanismos de verificación y control de estas bajas; y, en tercer lugar, que se establezca un procedimiento sancionador “por utilización fraudulenta de la situación de baja”.

El 94% de los trabajadores cree necesario realizar actuaciones en materia de drogodependencias en las empresas, según CCOO. El último estudio en esta materia, elaborado por la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid, ha identificado como factores de riesgo en el trabajo las condiciones laborales precarias, los turnos rotatorios, las jornadas prolongadas y estrés en el trabajo.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Sentencia dictada por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social para la Unificación de Doctrina, de febrero de 2008, donde se considera accidente de trabajo “in itinere” el sufrido por una trabajadora cuando se disponía a ir al lugar de trabajo y se cae después de salir de su vivienda, al bajar las escaleras del portal de su comunidad.

La trabajadora, cuando se disponía a ir a trabajar, al descender por las escaleras de su portal y debido a que el suelo estaba mojado, resbaló y se cayó presentando una fractura en el brazo, causando baja laboral. La empresa emitió parte de accidente de trabajo extendiéndose la baja laboral como contingencia profesional. Sin embargo la Mutua dice no estar de acuerdo debido a que como el accidente de trabajo se ha producido en las escaleras de su domicilio particular la baja debería haberse extendido por contingencia común. Sin embargo la Seguridad Social resuelve que Sí que es accidente de trabajo, por lo que ante esta decisión, la Mutua reclama por todas las vías posibles y en todas las ocasiones se desestiman los recursos.

Por esta razón la Mutua presentó un recurso de casación para unificación de doctrina, alegando que existía otra sentencia contradictoria (Tribunal Superior de Andalucía) en la que se establecía que el concepto de domicilio no solo se restringe a la propiedad o posesión de un piso o vivienda, sino que se extiende a todos los elementos comunes de la comunidad.

Sin embargo el Tribunal Supremo considera que por domicilio se entiende el espacio cerrado, del que no forman parte los elementos comunes que es preciso atravesar para ir al trabajo, por lo tanto cuando un trabajador desciende las escaleras del inmueble en el que se ubica su vivienda ya no está en su domicilio sino que ya ha iniciado el trayecto que es necesario recorrer para ir al trabajo, transitando por un lugar de libre acceso para los vecinos y susceptible de ser visto y controlado por terceras personas ajenas a la familia. Como en este caso no hay duda alguna de que la accidentada realizaba el trayecto con la finalidad de ir al trabajo, no cabe sino concluir que se produjo un accidente “in itinere”.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boicoot@cleon.ccoo.es