



Si no se tienen bien identificados los riesgos, sencillamente, no se sabe qué hay que corregir y, por tanto, es más que evidente que no puede conseguirse el más mínimo funcionamiento de ningún sistema preventivo.

Una vez que l@s trabajadorxs están “rot@s” por la naturaleza de los procesos productivos y la ausencia de políticas y medidas preventivas, las empresas ni siquiera tienen la voluntad de poner en marcha las oportunas medidas paliativas (a través de sus servicios médicos) para que ést@s recuperen su salud. El único interés en ese momento de las empresas es reintegrar cuanto antes a l@s trabajadorxs al sistema productivo, independientemente del estado de salud en que se encuentren, o eliminarl@s definitivamente del sistema productivo, si se valora que el estado de salud no es recuperable para funcionar al 100% en el mismo. **Así, para la mayoría de las empresas el problema no es la enfermedad si no el o la enferma.**

La primera medida es la aplicación de tratamientos agresivos para la recuperación más inmediata de l@s trabajadorxs enferm@s, con métodos como las infiltraciones intramusculares y el abuso de analgésicos, calmantes, ansiolíticos, etc. Además se proponen intervenciones quirúrgicas que suponen riesgos innecesarios para l@s trabajadorxs, pero que pueden evitarse con tratamientos que requieren más tiempo de reposo y la aplicación de rehabilitaciones adecuadas.

Se establecen mecanismos para el seguimiento y control de todas las bajas con técnicas casi para-policiales que llegan a invadir el espacio de la vida privada y personal de l@s trabajadorxs (llamadas telefónicas, citaciones periódicas, e incluso visitas a domicilio). Se trata de incomodar al o la trabajadora en su situación de baja, incomodando a su vez a su entorno familiar.

Podría decirse como conclusión que a la empresa le importa un carajo la salud de sus trabajadorxs y que lo único que le importa son las consecuencias negativas en sus ganancias provocadas por esa pérdida de salud. Ataca directamente a la salud de l@s trabajadorxs con sus sistemas productivos, saltándose la legislación vigente con la colaboración de los servicios de prevención, y la comprensión, cuando no complicidad, de los organismos que tendrían que hacerla cumplir.

Siempre trata de desviar los costes de las patologías que provoca al Sistema Sanitario Público, y cuando se está ya suficientemente “rot@” tratarán de quitarte de encima, dificultando y retrasando cuanto puedan las reubicaciones, aunque estén avaladas por sentencia judicial, y utilizando todo tipo de presiones y chantajes. **Por último, cuando los problemas de salud se generalizan en una plantilla, siempre queda el recurso de la deslocalización, para irse a otra parte, donde les estarán esperando con los brazos abiertos.**

El no funcionamiento de los órganos responsables de la salud laboral y de la prevención en las empresas, como se ha expuesto, deja a l@s trabajadorxs en la más total indefensión.

Visto lo que hay no nos engañemos, el problema de nuestra salud es el problema de cada un@ ya que nadie cuidará de ti mejor que tú mism@. **Hacer que entre tod@s la salud sea prioridad absoluta será lo que nos lleve por el buen camino.**

No vamos a dejar de intentarlo, siempre se consiguen logros, aunque sean limitados y no del todo satisfactorios.



CGesT@mp

El fanzine de la CGT en Gestamp Bizkaia

Nº 20 NOVIEMBRE 2009 ko AZAROA 20 ZK.

ESPECIAL SALUD

Mantenemos una concepción del trabajo casi “religiosa”, cumplimos con una ley “natural” y/o “sagrada”. Ese deber, por arte y gracia del capitalismo, se ha convertido en una necesidad de producir riqueza que desplaza cualquier otra, por ejemplo la de producir para cubrir necesidades sociales para tod@s. Y no sólo la desplaza, sino que la convierte en una anomalía.

Es un hecho cuestionable si, pero constatable que son los Servicios de Prevención Ajenos quienes gestionan nuestra salud y, claro, sucede que estos SPA’s se encuentran demasiado interesados en la obtención de beneficios y la salud de l@s trabajadorxs se convierte en la “mercancía” que se los reporta.

La situación de la salud de las plantillas es demoledora, y para CGT el primer dato que nos habla del poco interés que se tiene es más producción con menos personas, como si se tratara de un recurso energético a exprimir con medidas organizativas y productivas a diario que señalan la falta de ética.

La falta de información sobre lo que está pasando con la salud hace que el o la trabajadora sólo perciba un problema cuando lo sufre en sus propias carnes, y lo sufre como un problema únicamente personal.

Cualquier método de evaluación de riesgos debe decirnos la naturaleza, el nivel del riesgo, en qué grado es aceptable y aportarnos los elementos explicativos de su origen para poder corregirlo hasta niveles aceptables. Lamentablemente las metodologías utilizadas por las multinacionales no son lo rigurosas que mínimamente debieran ser. En materia de seguridad prima la opinión de l@s técnic@s, cuya **independencia profesional no está garantizada**. En ergonomía los servicios de prevención se inventan métodos propios o métodos ajenos de dudosa objetividad, como si de cocina de autor se tratara. En materia psico-social sólo interesa el aspecto productivo que no humano.

L@s empresari@s, en su desresponsabilización, cuentan también con las mutuas, organismos patronales les llamen como les llamen, entidades financiadas por la Seguridad Social que se afanan en ocultar el origen laboral de múltiples daños derivados del trabajo, que reparan, más que curan, los daños con métodos quirúrgicos y farmacológicos de choque con el objeto de reintegrar tempranamente a la persona al trabajo.

Puestos de trabajo cuyos riesgos que originaron los daños no han sido controlados, asegurando sucesivas recaídas o nuev@s enferm@s. Mutuas ante cuyas puertas se pierden los derechos sanitarios que l@s trabajadorxs tenemos como ciudadan@s en materia de información, de doble opinión, de equidad en el acceso a las prestaciones sanitarias, de salvaguarda de la confidencialidad sobre los datos de nuestra salud, etc.



Mutuas que, derivando recursos financieros de las cotizaciones a la seguridad social a las empresas sanitarias privadas en pago de pruebas e intervenciones que debieran realizarse en la sanidad pública. Para lograr controlar los riesgos se precisa la participación activa de l@s trabajador@s y sus representantes. La **salud laboral** no es un hecho técnico, es un **proceso socio-técnico**. Clama al cielo el cómplice silencio del sindicalismo imperante.

No se contempla que la buena salud de l@s trabajador@s proporciona una mayor capacidad y seguridad en el desempeño de sus funciones, mejorando los resultados a todos los niveles, como por ejemplo, reduciendo los índices de absentismo, que repercuten en un mejor aprovechamiento de los recursos humanos de las empresas.

Ni las empresas ven la salud de sus trabajador@s como un patrimonio que deben conservar por que a la larga les interesa, ni mucho menos tienen una preocupación por las consecuencias personales, familiares y sociales que acarrea esa pérdida de salud. Las modernas empresas se han quedado atascadas en el pasado en lo relativo a estas consideraciones, y siguen manteniéndose en los parámetros de la “cultura industrial” de hace cien años.

Del deterioro de la salud de l@s trabajador@s tan solo preocupa a las empresas aquella parte que les acarrea inconvenientes inmediatos para una explotación total de los recursos, como el antes citado alto índice de absentismo, una consecuencia directa de sus políticas y sistemas productivos. Sin embargo, para la solución de esta cuestión, que para las empresas es únicamente una “problemática productiva”, no atacan a las causas, modificando y mejorando sus políticas y sistemas productivos, sino que actúan exclusivamente contra las consecuencias empeorando la situación general, pero sobre todo la de l@s trabajador@s afectad@s por la pérdida de salud.

Se emplean formas y actuaciones muy agresivas, que tratan de eliminar las consecuencias negativas para el proceso productivo y su rentabilidad, pero no se interviene desde una perspectiva preventiva acorde con la legalidad vigente que elimine o reduzca considerablemente las posibilidades de que esas consecuencias negativas desaparezcan.

L@s trabajador@s enferm@s, que no pueden ser explotad@s al máximo o presentan altos índices de absentismo son considerad@s por la empresa como factores negativos de sus procesos productivos, hay quien es amonestad@ por estar enferm@.

La muy insuficiente inversión en mejoras ergonómicas y de seguridad de los puestos de trabajo e instalaciones productivas contrasta con las inversiones multimillonarias que permanentemente se realizan en tecnología, maquinaria e instalaciones para reducir los tiempos de trabajo, aumentando los ritmos de producción y eliminando el mayor número posible de puestos de trabajo, objetivo en el que las empresas vuelcan todos sus esfuerzos, llevando a sus trabajador@s hacia una situación de “trabajo a destajo”.



El aumento de los ritmos de producción en malas condiciones ergonómicas de trabajo es una de las causas fundamentales de la siniestralidad laboral y de la aparición de numerosas enfermedades físicas (de carácter cardiovascular y óseo-muscular), así como también de enfermedades psicológicas, por el aumento de los niveles de estrés que produce la intensificación del trabajo, que a la vez se vuelve más monótono y repetitivo.

Detrás de la palabra “flexibilidad” se esconde la desregulación de las condiciones de trabajo y la eliminación de los derechos adquiridos por l@s trabajador@s. **Se impide una planificación de la vida personal, familiar y social, reducida a plazos cada vez más cortos, con la consecuencia del deterioro de las relaciones y la desestructuración de la vida, que acarrea la aparición de enfermedades psicológicas y se genera una situación de incertidumbre sobre el futuro más inmediato.**

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral, que están constituidos a efectos de un cumplimiento meramente formal de la legislación, pero apenas se reúnen e incumplen los criterios de funcionamiento y actuación para el seguimiento continuado de las problemáticas.

Los Servicios de Prevención de las empresas no funcionan como órganos para la prevención y el asesoramiento imparcial de empresa y trabajador@s, sino que funcionan como otro departamento más de la empresa, respaldándola en todas sus actuaciones, lo habitual es que se dediquen a convalidar todos los sistemas establecidos y las políticas empresariales aplicadas, al margen de los daños que ocasionen en la salud de l@s trabajador@s.

Lo habitual es, también, que estos órganos estén dotados con los mínimos recursos humanos y medios que establece la Ley, que en la mayoría de las empresas resultan claramente insuficientes para hacer un trabajo serio de prevención: no se hace un seguimiento permanente de las problemáticas, no se estudia el origen y las causas reales de las patologías y bajas laborales, no se controla el cumplimiento de las normativas, **l@s trabajador@s no reciben la información oportuna sobre los riesgos y las medidas preventivas**, o los protocolos de cumplimiento para el trabajo seguro, etc. Las evaluaciones de los riesgos de los puestos de trabajo e instalaciones se realizan mal de forma consciente.

Normalmente sin la participación de l@s trabajador@s, que reportaría otros resultados y sin la aplicación de métodos validados científicamente que contemplen todos los riesgos posibles (seguridad, ergonómicos, psicosociales) y su interrelación.

Se utilizan métodos propios de las mutuas, a las que las empresas normalmente encargan este trabajo, y tampoco se informa sobre sus características, procesos, metodología aplicada, etc.

La no identificación de riesgos permite a las empresas desviar accidentes y enfermedades profesionales al sistema sanitario público, alegando que no se han producido dentro de su sistema productivo porque no tiene riesgos.

