



[Video] Deficiencias en la salud laboral: El Pozo, un ejemplo poco recomendable

CGT MURCIA :: 28/04/2015

Un salario digno no puede vincularse al trabajo a destajo, la salud no puede ser un negocio y los empresarios no pueden ser quienes dirijan las mutuas

Hoy 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo cuyo objetivo no es otro que promover la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en todo el mundo. También es el Día Internacional en Memoria de las Trabajadoras y Trabajadores fallecidos y heridos, por accidente laboral y enfermedad profesional.

Teniendo en cuenta la fecha y su significado queríamos aprovechar la ocasión para poner de manifiesto ciertas maneras de legislar, que sumadas a comportamientos poco recomendables de numerosas empresas, inciden y fomentan precisamente todo lo contrario a la prevención y la salud de las y los trabajadores.

Primeramente debemos destacar la constante disminución de los conceptos fijos del salario y el aumento de los variables. Uno de dichos conceptos variables es la productividad, de tal forma que buena parte del salario depende de unos ritmos de trabajo que normalmente resultan perjudiciales para nuestra salud. En principio todo se puede resolver con una disminución del ritmo, pero no podemos obviar que de esta forma la inmensa mayoría de las y los trabajadores no llegarían a final de mes. Trabajar a producción o a destajo, que así se ha llamado toda la vida, no es la mejor forma de fomentar la prevención y los accidentes de trabajo.

Otro aspecto a destacar es el de las mutuas. Todas las empresas han de contratar los servicios de una mutua al constituirse y deben de ingresar a la Tesorería de la Seguridad Social un porcentaje del salario de cada persona trabajadora, posteriormente la Tesorería de la SS ingresará todo ese dinero a la mutua. Como contrapartida la mutua se hará cargo de los gastos cuando tengamos un accidente laboral o enfermedad profesional. De tal forma que cuanto menos tiempo estemos de baja, menos pruebas nos realicen o menos enfermedades profesionales existan, más beneficio le queda a la mutua. De igual manera las empresas también pierden dinero cuando estamos de baja. Esta coincidencia de intereses entre mutuas y empresas se ve reforzada con la composición de los órganos de dirección de las mutuas, ya que están formados por representantes de las empresas.

Quizás se entienda mejor con un caso concreto y para ello nada más representativo de la realidad murciana que ElPozo Alimentación. Esta empresa usa en su cadena de producción el llamado Sistema Bedaux, cuyo objetivo es la medición del trabajo teniendo en cuenta el tiempo de ejecución de una tarea concreta. Una vez cuantificada la carga de trabajo por minuto, se establece la cantidad de trabajo a realizar en una hora. La unidad de medida de este sistema es el Punto, siendo la carga de trabajo que realiza una persona en un minuto igual a 1 Punto. Así queda establecido el ritmo de trabajo en 60 Puntos/hora, siendo éste el

mínimo exigible. Por ejemplo si en un minuto se manipulan 3 piezas de carne, el ritmo de 60 Puntos/hora quiere decir que se han de manipular 180 piezas por hora. Existen 3 ritmos más de trabajo que son el 70, 80 y 90, aumentando la carga de trabajo respecto al ritmo anterior un 16%, 33% y 50% respectivamente.

Una parte importante del salario de las personas que trabajan en ElPozo Alimentación depende de la producción, es decir, del ritmo de trabajo. Cuanto más elevado sea el ritmo más se cobra, pero también aumenta la carga de trabajo y por tanto las probabilidades de lesión. Por si esto no fuera suficiente la Evaluación de Riesgos Laborales del ritmo 60 arroja unos resultados preocupantes, ya que recoge un alto riesgo para las extremidades superiores, debiéndose realizar *“cambios urgentes, en determinados puestos o tareas”*. Pero aún hay más, las evaluaciones de los ritmos 70, 80 y 90 no han sido presentadas por la empresa, algo incomprensible, ya que es de obligado cumplimiento.

Cuando la organización del trabajo no contempla debidamente la prevención y la salud laboral es normal que se produzcan accidentes y lesiones, haciéndose necesario acudir a la mutua. Siguiendo con el ejemplo anterior de ElPozo, podemos comprobar que la mutua elegida por dicha empresa es Ibermutuamur, en cuya Junta Directiva nos encontramos a la persona de José Fuertes, hermano del Presidente de ElPozo, Tomás Fuertes y Consejero Delegado de la misma empresa.

Con estas piezas resulta complicado encajar el puzle de la prevención y la salud laboral, hay demasiadas incompatibilidades. Un salario digno no puede vincularse al trabajo a destajo, la salud no puede ser un negocio y los empresarios no pueden ser quienes dirijan las entidades que deciden cuándo hay que dar el alta médica a sus trabajadores o trabajadoras.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/deficiencias-en-la-salud-laboral