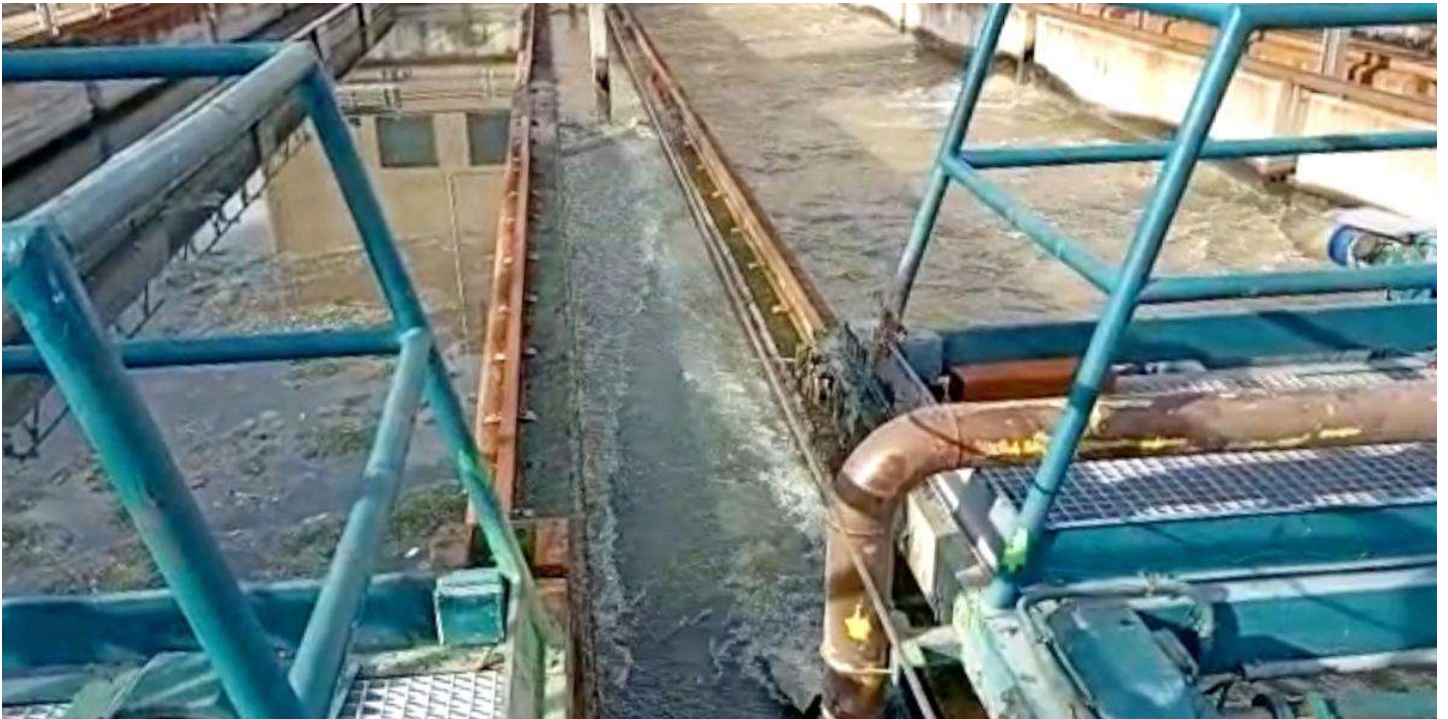


"Mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan en un sector esencial como es el del agua para mí es primordial"

ENTREVISTA A EVA M. FERNÁNDEZ, delegada de prevención de la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Logroño durante catorce años y responsable del sector del Ciclo Integral del Agua en La Rioja y secretaria de Salud y Medioambiente del sector del CIA de FSC-CCOO.

25/01/2023.



Depuradora

Explica en qué consiste tu sector y qué riesgos existen.

El sector del ciclo integral del agua tiene tres actividades, por un lado, se encarga de captar, tratar y distribuir el agua potable de consumo humano; por otro lado, se encarga de recoger, transportar, depurar y reutilizar las aguas residuales de los hogares e industrias antes de ser devueltas al medio acuático; y la tercera actividad es la gestión administrativa que conlleva el contrato del servicio de aguas, como son la emisión de facturas, contabilidad, atención al cliente...

Los riesgos a los que estamos expuestas las personas que trabajamos en el sector son múltiples y con concurrencia de peligrosos, tóxicos, penosos e insalubres.

Se usan cantidades elevadas de sustancias tóxicas, peligrosas y corrosivas, como pueden ser el cloro, carbón activo, cloruro férrico, ácido sulfúrico, hidróxido sódico, gasolina y gasoil, entre otros. También manejamos y trabajamos con herbicidas y pesticidas, las instalaciones de saneamiento tienen muchos jardines y árboles que hacen de barrera visual, de esta manera se ven más bonitas y se intenta disimular la penosidad e insalubridad de las instalaciones, aunque huelen que apestan, eso no lo pueden evitar.

Los compañeros y compañeras tienen que arreglar las tuberías y equipos que transportan heces, restos de comida, animales muertos y vivos, vertidos incontrolados de las fábricas cercanas o residuos líquidos y sólidos que se generan en el propio proceso de depuración. Muchas de las tuberías e instalaciones son antiguas y nos encontramos con amianto.

Las tuberías de agua están enterradas en las aceras, portales de las casas y fuentes ornamentales. Para poder hacer la intervención, antes hay que picar baldosas fabricadas con diferentes minerales. Reparar tuberías también conlleva lijar para eliminar restos de pintura, en muchos casos epoxi, cortar con rotaflex y soldar con diferentes materiales y equipos de soldadura.

Los depósitos, galerías y salas donde hay que trabajar están llenas de tuberías, maquinaria y cables, y para acceder a estos espacios hay que usar escaleras verticales o portátiles, plataformas elevadoras, andamios o acceder a ellos colgados por estrechos accesos superiores. Imagínate que combinación de peligros, existe riesgo de caída de diferentes alturas, electrocución, inmersión, atrapamiento, ahogamiento y asfixia. La descomposición de la materia orgánica que llevan las aguas fecales genera gases tóxicos como el sulfhídrico, el monóxido y el dióxido de carbono y el metano, provocando que muchos trabajos se hagan en condiciones de atmósferas explosivas y en su totalidad son espacios confinados.

La exposición a agentes biológicos en aguas sin tratar, como puede ser en la captación de aguas y toda la red de saneamiento, añade peligrosidad a nuestro trabajo, estamos expuestos a más de cuarenta microorganismos patógenos. Hay que añadir que las aguas fecales se juntan con los vertidos procedentes de industrias cárnicas, químicas, de hospitales y centros sanitarios, fosas sépticas, etc. Estos vertidos son de composición inestable e indefinida, lo que hace imposible saber cuál es la composición real del agua que vamos a descontaminar.

El trabajo administrativo tiene el componente de la atención al cliente, las trabajadoras se enfrentan directamente a las personas descontentas con el servicio ofrecido, y tienen que aguantar enfados acompañados de exigencias y malas conductas, tanto físicas como verbales. Se expone al trato directo con personas vulnerables de la sociedad, las clases más desfavorecidas que no pueden hacer frente al pago de las facturas del agua. Y aunque haya mecanismos públicos para evitar el corte del agua, el tránsito administrativo para llegar a las ayudas puede conllevar el corte temporal del suministro; y son las personas trabajadoras del sector las que se enfrentan a esta carga emocional.

Para acceder a depósitos, colectores, azules, fosas sépticas y redes de tuberías conducimos con camiones cisterna y remolques, tractores, furgonetas y camionetas a través de carreteras, caminos y campos de difícil acceso y sin asfaltar. Si tienes suerte igual hay a disposición un vehículo todoterreno para compartir entre cuatro compañeros que hacen cuatro rutas diferentes. También puedes tener mala suerte y te puede tocar una furgoneta eléctrica. No quiero que se me malinterprete, pero digo mala suerte porque las empresas ofrecen vehículos eléctricos con poca capacidad de carga, y si trabajamos en condiciones de temperaturas extremas y climatología adversa donde es necesario conducir con la calefacción o el aire acondicionado, se consume la carga eléctrica antes de lo esperado.

Damos servicio a la ciudadanía 24 horas al día todos los días del año.

Y, para terminar, una cosa que no está valorada de ninguna de las maneras, y que me da mucha rabia, es la carga emocional que conlleva trabajar con el agua. Las personas que ocupan los puestos de especialistas no se dan cuenta de esta carga, lo llevan interiorizado, asumen una responsabilidad que no son conscientes de que tienen. En el momento del covid lo han demostrado sin darse la mínima importancia. El agua es un elemento vital, es un producto alimenticio e higiénico; depurar y reutilizar el agua es necesario para frenar el cambio climático y minimizar la contaminación del planeta, y tratamos con personas vulnerables. Hacer mal nuestro trabajo implica contaminación alimentaria, contaminación medioambiental, aerosolización de organismos patógenos al medio y podemos contribuir a la exclusión social y el malestar de las personas. Lo sabemos y asumimos esa responsabilidad que tenemos con el medio y las personas que nos rodean en el desempeño del trabajo.

Valora según tu experiencia cómo ha sido el funcionamiento de la prevención de riesgos laborales en tu sector.

Acabo de explicar la cantidad de riesgos a los que estamos expuestos, los tenemos todos, y para conseguir reflejarlos en su totalidad en las evaluaciones de puestos de trabajo, el recorrido es tedioso y se alarga mucho en el tiempo. Las empresas, administraciones, servicios de prevención y mutuas, saben que aplicar la plena protección, prevención y cura de los accidentes y enfermedades profesionales supone una inversión económica que no tienen pensado asumir.

El agua en España se gestiona o de manera directa con la administración, a través de empresas mixtas donde la administración se asocia a una empresa privada o a través de concurso público para la gestión del servicio. Con estas maneras de gestionar el agua, yo percibo dos campos de trabajo bien diferenciados y con resultados diferentes: los que trabajan directamente para la Administración y los que trabajan para la empresa privada, que en su mayoría consiguen la prestación del servicio a través de una concesión pública.

Cuando la prestación de tu trabajo es a través de un concurso público, las empresas privadas bajan el precio de ejecución rozando la temeridad. Las concesiones son para un periodo corto de tiempo, cuatro años, y lógicamente, con los precios tan bajos por los que se concursa, ni se plantean hacer mantenimiento completo y efectivo de los equipos e instalaciones, hecho que mejoraría las condiciones higiénicas, ergonómicas y psicosociales en el trabajo. También hay que hacer un gran número de evaluaciones específicas, protocolos y procedimientos de trabajo. Todo esto supone una inversión económica que a la hora de sacar los pliegos y concursar nadie tiene previsto, y como no está previsto no se hace.

Cuando las empresas y alguna que otra persona técnica de prevención nos visitan para ver las instalaciones, minimizan y niegan riesgos, ya sabemos cómo funcionan, no cuento nada nuevo. Esto implica una falta de medidas preventivas que a la larga generan enfermedades y, cuando consigues que la empresa te dé el volante para ir las mutuas, aún te queda lidiar con las y los médicos, que lo primero que hacen es mandarte al médico de familia. Si difícilmente te reconocen un accidente, más difícil va estar que te reconozcan los accidentes y enfermedades que no queden reflejadas en las evaluaciones de puesto.

Con este panorama, la RLPT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras) y los DP (delegados y delegadas de prevención) nos pasamos cuatro años pidiendo visitas con el servicio de prevención, discutiendo con la empresa y diciéndoles a los compañeros y compañeras que para solucionar estas cosas hay que hacer cambios en la determinación de contingencias y acudir a las inspecciones de trabajo. Estos procedimientos son tan largos que acaban desesperando a la gente y en muchos casos han agravado la enfermedad por la falta de soluciones.

En las concesiones públicas, como se cambia de empresa cada cuatro o cinco años, para cuando consigues tener algo medianamente en orden, viene otra empresa con otro servicio de prevención y vuelves a empezar de cero. En muchas ocasiones, se produce el cambio de empresa cuando la Inspección de Trabajo está actuando, y al pasar con otra empresa todo se paraliza; otras veces, has cambiado de empresa y no han actuado, te toca comerte el marrón. Y es un marrón porque has hecho todo lo que está en tus manos y has sido incapaz de darle una solución a tus compañeros y compañeras.

Si trabajas con contrato directo con la Administración o la empresa es dueña de instalación, es más fácil que la prevención se vea como una inversión que mejora la calidad del servicio y ligeramente se preocupan más por el bienestar de la plantilla. En estos casos, el sindicato está fuertemente establecido y más valorado por la plantilla, la empresa con la que negocias a lo largo de tu vida laboral es siempre la misma, las negociaciones son mejores y no se alargan tanto en el tiempo. De esta manera se puede dignificar más y mejor el trabajo de tus compañeras y compañeros.

Hay un desconocimiento general en todas las Administraciones de cómo y en qué condiciones trabajamos y esto nos complica mucho la acción en materia preventiva.

¿Por qué decidiste presentarte a delegada de prevención de riesgos laborales? ¿Cuánto tiempo te has dedicado a ello?

Soy técnica de laboratorio en la Estación Depuradora de Aguas Residuales de Logroño, y en 2006 me quedé embarazada. Me dieron el permiso de baja por maternidad por la peligrosidad y toxicidad a la que estaba expuesta en el trabajo sin ningún problema. Aquel mismo año, se actualizó la lista de enfermedades profesionales, muchas de ellas las estaban sufriendo compañeros en el trabajo. Me di cuenta que muchas de las enfermedades que teníamos no iban a ser consideradas profesionales, tampoco iba a ser tan fácil para las embarazadas y lactantes conseguir la baja laboral por imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, estos cambios legislativos nos suponían una merma económica considerable.

Comenté esto con mi RLPT y pregunté de qué manera podíamos combatir esta situación, la respuesta fue: *“si con tus conocimientos técnicos de tóxicos y peligrosos eres capaz de reflejar algo en las evaluaciones del puesto, preséntate en las siguientes elecciones”*.

He sido delegada de prevención de la EDAR de Logroño catorce años, responsable del sector del Ciclo Integral del Agua en La Rioja durante doce y ahora cumplo mandato como secretaria de Salud y Medioambiente del sector del CIA de CCOO.

El convenio colectivo de aplicación solo dispone de 16 horas sindicales mensuales, lógicamente para cumplir con estas responsabilidades he tenido que invertir muchas horas de mi vida, no sabría cuantificar.

¿Qué aspectos han sido los más gratificantes para ti? Cuenta tus logros también.

He tenido varios momentos gratificantes, te voy a contar dos muy buenos:

Los resultados de la campaña que hicimos con FSC-CCOO de exposición y evaluación a riesgos biológicos fueron muy buenos. En muchos centros de trabajo las personas delegadas de prevención de CCOO comenzaron a exigir la evaluación específica, en unos casos se pudo hablar con las personas responsables de prevención de las empresas, y en otros casos, se consiguió la evaluación a través de inspecciones de trabajo. Muchas personas del sector tienen valorado el riesgo de exposición a agentes biológicos por métodos de evaluación eficaces, las cuales recogen medidas preventivas, equipos de

protección individual y colectivos, formación obligatoria por parte de la empresa, vacunación y vigilancia de la salud. Con todo esto abrimos la posibilidad de que se reconozcan los accidentes y enfermedades profesionales, aunque sea batallando.

En La Rioja he tenido la oportunidad de trabajar este tema con otros sectores como son limpiezas de hospitales, comedores escolares y recogida y selección de residuos. Los resultados han sido muy buenos y agradezco mucho la capacidad hemos tenido en el sindicato de trabajar fuera de nuestro ámbito de actuación, de compartir conocimientos, esto nos enriquece como personas, como sindicalistas y personalmente te sientes escuchada y valorada.

Cuando llegó el covid, todas las personas que habían participado de la campaña, tuvieron una respuesta eficaz, rápida y profesional a la hora de proponer medidas en los protocolos covid, organizándose con las empresas y protegiendo a los más vulnerables, evitando los contagios dentro de los centros de trabajo y la inactividad de estas actividades en la pandemia.

Otro aspecto gratificante ha sido negociar con la administración riojana tres mejoras sociales para los últimos pliegos de condiciones que han salido, ¡después de diez años intentándolo! Ahora... también te voy a decir que no sé si va a ser eficaz o no, ya que requiere del compromiso de la administración para la vigilancia y control, y no las tengo todas conmigo.

Una de las mejoras es en materia preventiva y con ella evitaremos tener que empezar de cero las evaluaciones cada vez que venga una empresa y servicio de prevención nuevo. Los pliegos de condiciones obligan a las empresas nuevas a asumir la planificación preventiva de la empresa saliente; y para ello están a disposición de las nuevas empresas las evaluaciones de puestos, las evaluaciones específicas y la planificación preventiva negociada con la plantilla. Ahora toca ponerlo en práctica, ya veremos cómo sale.

La segunda mejora social ha sido la obligatoriedad de las empresas gestoras de negociar un plan de igualdad independientemente del número de plantilla. Una vez negociado los planes de las cinco empresas que operan en La Rioja, la Administración recogerá y unificará las medidas acordadas, el documento unificado se devolverá a las empresas que asumirán esas medidas en la revisión de los planes. Esto está muy bien, eliminamos las diferencias que existen entre la plantilla riojana, somos unas 150 personas divididas en cinco empresas diferentes y ninguna llega a los cincuenta; los de una zona tienen planes de igualdad porque operan con una empresa de las grandes y diez kilómetros más allá, los de otra zona no tienen nada porque operan con una UTE y aunque tengan la obligación, también tienen una capacidad asombrosa para no asumirla.

La tercera medida social negociada es en base a la formación no obligatoria que la empresa va a ofertar a la plantilla, este apartado de obligado cumplimiento en los pliegos, les sirve a las empresas para puntuar favorablemente en el concurso. En este caso, la Administración va a vigilar la formación ofertada en las plicas y de alguna manera se van a fiscalizar. Las empresas gestoras tendrán que presentar a la Administración la justificación del temario de los cursos, la capacitación de las y los formadores, la asistencia de la plantilla y el coste económico y material. Si un año las empresas no han cumplido con lo ofertado, para el siguiente tendrán que aumentar el mismo porcentaje de cursos que se han dejado de dar; así durante cuatro años. El último año, si esto no se cumple, tendrán penalización económica proporcional a lo que dejan de dar. Todas las penalizaciones a partir del 11% serán dobles, es decir, si te dejas de dar un 12%, al año que viene sumas un 24% en horas formativas y gasto previsto.

¿Cuáles han sido los momentos de mayor dificultad y por qué?

Ha habido varios momentos difíciles, en siete años han fallecido seis amigos; compañeros del sector en CCOO. Las causas han sido enfermedades infecciosas, crónicas, relacionadas con el estrés y enfermedad mental. En todos los casos me ha quedado la duda de si han sido provocadas o agravadas por el trabajo.

Pero el momento más difícil ha sucedido a lo largo de este año, y ha sido porque me he dado cuenta del daño que me ha causado, personal y laboralmente, la persecución sindical que hemos sufrido los RLPT de mi centro de trabajo a lo largo de los años.

Y digo que lo más difícil ha sido darme cuenta del daño porque entender y asumir lo que había y estaba pasando ha sido un proceso largo, duro, triste y en muchos momentos vergonzoso. El daño ocasionado por parte de la empresa, se ha producido a lo largo de los años y han sido hechos que denunciados aisladamente no tienen recorrido alguno. Hemos sufrido el castigo sólo por exigir el cumplimiento del convenio de aplicación, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y alguna más que otra normativa en materia de calidad de agua regenerada y gestión de residuos peligrosos.

Todo comenzó el año que solicitamos el plan de igualdad, protocolo de buenas conductas y evaluación de psicosociales, diez años después seguimos sin protocolos, sin plan y sin evaluar los psicosociales. Desde ese momento, la relación con la empresa se deterioró, porque lejos de poner solución a los motivos que nos llevaron a solicitar medidas, comenzaron las negativas a todo lo que se solicitaba. El 90% de las solicitudes que le registramos a la UTE están sin contestar, cada año han sido las mismas, evaluaciones específicas, calendarios laborales, permisos, reclamación de cantidades, protocolos de buenas conductas, hemos tenido que lidiar con cesiones de personal a otros servicios que tenía la empresa en otras comunidades; paralizar trabajos por falta de procedimientos y protocolos, hemos tenido que acudir a la jurisprudencia para la concesión de permisos regulados en convenio... y así, todos los años.

La empresa no acordaba en los actos de conciliación, pero sí en las puertas de los juzgados. Los que no conseguíamos llegar a un acuerdo, teníamos que escuchar en la sala como los abogados de la empresa te intentaban humillar en público. A mí, personalmente me pasó en dos ocasiones y en una que solicitaba cambio de grupo profesional, que suponía un aumento económico de 30 euros mensuales brutos, en el juicio me dijeron entre otras lindezas que *“cómo me atrevía a solicitar esa cantidad si la empresa me daba permiso para acudir al médico con mis hijos y no me ponía pegas para cogerme todas las horas sindicales”*. Me dio mucha vergüenza y desde ese momento quien va al médico con los niños es mi marido. Unos meses después de celebrarse el juicio, el responsable del servicio me comunicó que había habido un fallo en las nóminas de una compañera, le habían pagado unos 800 euros de más, que no se lo iban a reclamar y que le comunicara yo misma a la trabajadora el premio económico que le acaban de dar. Esta chica llevaba contratada veinte años menos que yo. Que yo me alegro mucho que no le reclamase el dinero a la compañera, de verdad, pero yo llevaba años solicitando una subida de grupo profesional y lo único que recibía eran negativas, mentiras y la verdad, me sentó muy mal que tuviera que ser yo quien la que tenía que comunicar el premio económico. Directamente no te sientes valorada.

Hemos sufrido castigos económicos, castigos físicos con aumento de carga de trabajo y ejecución de los trabajos más penosos y las empresas tienen un don especial para descalificar la labor de la RLPT y los sindicatos públicamente. Tenemos experiencias como para escribir un libro.

Al principio creía que era una cosa personal contra mí, pero al alejarme del ambiente laboral y analizarlo en la distancia, me he dado cuenta que también lo han sufrido los dos RLPT que mandataban conmigo, y lo peor de todo, que los nuevos RLPT, que llevan solo tres meses, ya lo están sufriendo y de una manera más brutal, descarada y con menos escrúpulos y empatía.

Llevamos años acudiendo a la Inspección de Trabajo, no para denunciar la persecución sindical, pero sí que hemos denunciado actuaciones e incumplimientos por parte de la empresa que están directamente vinculadas. Que, si las analizamos por separado, no tienen mucha trascendencia, pero al juntar las de 13 años y viendo cómo va el 14, el resultado del análisis es más contundente. ¿Los resultados de las inspecciones? Hay de todo, unas se han resuelto bien y rápido, pero quedan algunas sin resolver, no voy a dar más detalles. La Inspección de Trabajo está saturada, lo sabemos, pero son la RLPT y DP los que tienen que humanizar y empatizar con la gente, eso tiene un coste emocional muy grande.

La Administración responsable del servicio no ha ayudado mucho, es más, en algunas ocasiones han avalado y valorado positivamente actuaciones que las empresas tienen con las personas trabajadoras. A mi parecer están eludiendo la capacidad que tienen para mediar en estos conflictos, siempre nos dicen que *“esas cosas se denuncian ante la Inspección de Trabajo que ellos nada tienen ni quieren tener que ver con las relaciones laborales”*. Por esto me sorprende tanto que este año hayamos podido negociar con ellos medidas sociales para los pliegos de condiciones, y por lo que he tenido que oír, no me fío del trabajo de vigilancia y control que tienen sobre el cumplimiento de las medidas negociadas. Igual me sorprenden y tengo que tragarme estas palabras, ¡ojalá!

Es desesperante ver cómo haces todo lo posible por dignificar el trabajo de tus compañeros y compañeras, y lo único que consigues son palos por todos los sitios. El convenio de aplicación roza el salario mínimo, ¿qué cuesta dignificar el trabajo de las personas trabajadoras con prevención, con medidas de conciliación, vigilancia de la salud frente a las enfermedades profesionales, valorar a las personas, organizar las tareas teniendo en cuenta la edad, la climatología, los descansos, tratar con respeto y valorando el trabajo de plantilla?... Mil medidas que no cuestan dinero y dignifican nuestro trabajo, que ya que es sucio por la actividad que hacemos, que no se ensucie por falta de empatía y escrúpulos.

En qué crees que se debe incidir de cara al futuro en tu sector en particular y en general en prevención de riesgos laborales.

En general, no hay cultura preventiva, ni intenciones de invertir un euro en conseguir que las personas trabajadoras aprendan a trabajar y a protegerse de los riesgos que desprenden de los trabajos. Las empresas lo ven como tiempo y dinero que no se invierte en la producción.

El sector del agua está masculinizado, pero cada vez hay más mujeres operarias de planta, mecánicas, electricistas, camioneras y jardineras, hace falta aplicar la perspectiva de género en las evaluaciones de puesto de trabajo, teniendo en cuenta las diferencias biológicas y psicológicas. Las medidas preventivas y organizativas no pueden mirar hacia otro lado cuando haya embarazadas, lactantes y personas mayores en la plantilla, el condicionante de la edad a la hora de realizar trabajos penosos, peligrosos y tóxicos es muy importante.

Otro aspecto muy importante sobre el que hay que incidir, son las evaluaciones psicosociales. Tras la pandemia, se consolidó la necesidad de poner medidas.

Mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan en un sector esencial como es el del agua para mí es primordial. Es un sector que entra dentro de la estrategia de reparto de los fondos Next Generation para la transformación del modelo productivo, energético y social. Las estrategias de reparto de estos fondos, subvencionan proyectos a los que las empresas públicas y privadas del sector del agua tienen acceso. Para recibir estos fondos, hay condiciones, y es que deben de ir acompañados de medidas para la protección de las personas vulnerables y eliminar las brechas existentes, promover la calidad de empleo y la inclusión social; y es sobre estas medidas, sociales y laborales, donde tenemos mucho que decir.