>>>> revista para delegados y delegadas de prevención
septiembre | 2015

21

acción
en salud laboral

Semana Europea de la movilidad

“Elige, Cambia, Combina”

Junta de Castilla y León

CCOO
comisiones obreras de Castilla y León

sumario

04 >> Vigilancia de la Salud

06 >> Glifosato, en la lista negra del cáncer

08 >> "Elige, Cambia, Combina"
Semana Europea de la Movilidad

10 >> Cuida tu espalda, cuida tu salud.
Higiene postural.

12 >> Programa visitadores 2011-2015

13 >> En tu trabajo enciende tu lado sostenible

14 >> Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España.

acción en salud laboral

Edita | Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León
Dirección | Mariano Sanz Lubeiro
Consejo de Redacción | Alfonso Ábalos | Ruth Rodríguez
Diseño y maquetación | Plan C estudio+creativo info@estudioplanc.com
Depósito legal |

Contacto | accionsl@cleon.ccoo.es
Web | **www.castillayleon.ccoo.es**

Las emisiones emitidas por el transporte por carretera representan una cuarta parte de todos los gases con efecto invernadero y prácticamente el 36% del consumo de energía de nuestro país. Teniendo en cuenta que importamos prácticamente la totalidad del petróleo que consumimos podemos deducir que impulsar medidas encaminadas a favorecer una reducción de la movilidad y una optimización de esta puede representar un reseñable ahorro económico, por no hablar de su beneficio medioambiental. Está sobradamente demostrado el impacto de estos gases sobre la biodiversidad y el cambio climático, por lo que la reducción de las emisiones del transporte debería ser un tema fundamental en la próxima cumbre de cambio climático de diciembre en París.

Además, uno de los principales problemas de los gases del tráfico, es la formación de ozono, nocivo para la salud y especialmente perjudicial para las personas con mayor probabilidad de problemas respiratorios, alérgicos, cardiovasculares, etc...

Según la Ley 2/2011, de economía sostenible se define la movilidad sostenible como **"el derecho de los ciudadanos al acceso a los bienes y servicios en una condiciones de movilidad adecuadas, accesibles y seguras, y con el mínimo impacto ambiental y social posible"**. Sin duda a esta definición se la podrían añadir muchos matices que redundarían en la importancia de actuar sobre esta materia, tanto desde el ámbito económico, como social y en especial una organización sindical como Comisiones Obreras de Castilla y León, en lo laboral.

MOVILIDAD SOSTENIBLE: EL DERECHO DE LOS CIUDADANOS AL ACCESO A LOS BIENES Y SERVICIOS EN UNA CONDICIONES DE MOVILIDAD ADECUADAS, ACCESIBLES Y SEGURAS, Y CON EL MÍNIMO IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL POSIBLE".

Más allá de la importancia que tiene el transporte como actividad empresarial, ya sea en el ámbito de viajeros y mercancías, **también representa una necesidad de las trabajadoras y trabajadores en la medida debemos desplazarnos a nuestro lugar de trabajo**. Hasta tal punto que la legislación lo considera parte de él como así se reconoce por el artículo 15 de la Ley General de Seguridad Social y que tiene unas repercusiones evidentes. La primera y más grave representan los accidentes, los denominados *accidentes in itinere* donde una parte importante son accidentes de tráfico, no podemos obviar que **el 65% de los desplazamientos al trabajo se realizan en coche ó moto, el 15% en transporte público y el 20% a pie ó en bicicleta**. Pero no solo eso, el tiempo de desplazamiento, el coste económico, el desasosiego del tráfico y sus consecuencias psicosociales también son elementos a tener en cuenta sobre los que seguiremos profundizando e informando en nuestras comunicaciones. **Porque sin duda de nada sirve tener un conocimiento de las cosas sino somos capaces de impulsar propuestas y actividades para mejorar esta circunstancia, no es fácil pero para nada imposible.** Y en esa convicción la actividad de la movilidad ha sido uno de los ejes de trabajo de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. No solo alrededor de la Semana de la Movilidad donde nuestra organización siempre ha sido activa sino en el día a día, como por ejemplo se recoge en las páginas de interior con propuestas novedosas como la del corredor de cercanías Palencia-Valladolid-Medina del Campo, que hemos promovido conjuntamente con la Federación Regional de Servicios a la Ciudadania.

Nuestro objetivo es **impulsar la acción sindical en movilidad partiendo de las distintas circunstancias y características de zonas y empresas** pero promocionando una base de análisis común: el estudio de los accidentes in itinere y sus circunstancias, incorporando actuaciones de movilidad dentro de la prevención de riesgos laborales, promocionando las ventajas del transporte público o colectivo, proponiendo planes de movilidad en las empresas ó simplemente fomentando la información entre los trabajadores para la movilidad, aunque sea para hacerles llegar pautas para hacer un uso de su vehículo de manera más eficiente.

Mariano Sanz Lubeiro | Secretario de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente, CC.OO., Castilla y León

Vigilancia de la Salud

¿Voluntaria u obligatoria?

La norma básica de referencia sobre vigilancia de la salud de los trabajadores es el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se la configura como un derecho del trabajador o trabajadora y una obligación del empresario, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Es más, el consentimiento del trabajador no deberá ser a una vigilancia genérica sino que se basará en el conocimiento por parte del mismo del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

- El artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el que exista un riesgo de enfermedad profesional , o toda aquella legislación específica para ciertos factores de riesgo en la que se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se ha de efectuar en los trabajadores expuestos.
- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros. Y es en este supuesto donde la vigilancia de la salud se utiliza como medio para hacer efectivo el principio de adecuación del trabajador al trabajo que se reformula en el artículo 25.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La sentencia 196/2004 de 14 de noviembre del Tribunal Constitucional ha venido a establecer los criterios para una adecuada interpretación constitucional de las excepciones a la voluntariedad de la vigilancia de la salud. Así:

- Debe acreditarse que no existen "otras opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos" con igual eficacia preventiva.
- Es preciso que resulte acreditado que las pruebas son indispensables "por acreditarse *ad casum* la necesidad objetiva de su realización en relación al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singular considerado".

Por otro lado la sentencia 5261/2007 del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Oviedo establece que:

La voluntariedad de la vigilancia médica supone también la obligatoriedad de informar y obtener el consentimiento del trabajador para someterse a la vigilancia de la salud contemplada en el artículo 22 de la LPRL, salvo que esté comprendida entre las excepciones del apartado 1 del mencionado artículo. En cualquier caso, ese consentimiento debe ser previo e informado, libre y sin coacciones internas o externas, reconocible y revocable. Por ello, es necesario informar sobre el contenido y el alcance de la vigilancia en relación con los riesgos específicos del puesto de trabajo, especificando a qué tipo de pruebas se va a someter y para qué; recabar el consentimiento concreto e individual para cada una de las pruebas que conforman la vigilancia de la salud y deben existir datos que permitan afirmar su existencia.

No es necesario obligar al trabajadoro trabajadora a firmar la negativa a realizar el examen médico ya que puede considerarse una coacción de la libertad y crear suspicacias en cuanto al uso posterior del consentimiento: por ejemplo relevo de responsabilidades por parte del empresario o empresaria o renuncia a derechos legales por parte del trabajador. **Sí es aconsejable pedir la firma o acuse de recibo del ofrecimiento de la vigilancia de la salud.**

Sobre la obligatoriedad para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir **un peligro para el propio trabajador**:

"Los reconocimientos son obligatorios cuando sean imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo" (LPRL, art. 22)

La idea de proteger al trabajador de sí mismo es paternalista, ya que toda persona es libre de asumir los riesgos de los que previamente ha sido informada. La actitud protectora del legislador, no obstante, está justificada cuando prevalece el derecho a la integridad física por encima de la libertad individual. Son ejemplos cotidianos la imposición de la conducción con cinturón de seguridad o con casco, cuya falta es sancionable. Además, en el ámbito laboral, el empresario puede ser responsable si el riesgo se materializa, por lo que es comprensible que pueda plantearse la obligación de la VS cuando se objetive cualquier factor de riesgo laboral.

En este sentido, el Tribunal Constitucional (RTC 2004/196) resuelve que la obligatoriedad de la VS no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador cuando no hay un riesgo o peligro cierto objetivo, y dictamina que el examen de salud solo podrá ser obligatorio si es "estrictamente indispensable". En consecuencia, únicamente puede imponerse el supuesto de obligatoriedad si existe una alta probabilidad de peligro para el propio trabajador, que comporte una gravedad considerable y cuando la VS sea la única opción factible. Por tanto, puede determinarse la obligatoriedad de la VS en el caso de trabajadores con incidentes o accidentes repetidos. (Fragmento extraído del documento "Voluntariedad/obligatoriedad de la Vigilancia de Salud elaborado por la Sociedad Catalana de Seguretat i Medicina del Treball SCSMT y tomado como base para la elaboración por El Ministerio de Sanidad Servicios, Sociales e Igualdad con el título "Guía Básica y General de Orientación de las Actividades de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores para la Prevención de Riesgos Laborales".

Otra consideración importante con relación a la vigilancia de la salud es que debe ser gratuita para el trabajador y esta condición no se contempla literalmente en citado artículo 22 de la Ley 31/95 pero si en anteriores en la misma norma: El hecho de que la realización de la Vigilancia de la Salud dependa de la voluntariedad del trabajador o trabajadora no desvirtúa la obligación del empresario el ofrecimiento de la misma. La existencia de esta obligación, sumada a lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 31/1995 que establece que *"el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores".* Entendiendo con esto que esta Vigilancia de la salud debe realizarse o bien dentro de la jornada de trabajo o bien fuera de ella pero descontando en ella el tiempo invertido.

Todo lo anteriormente expuesto en este párrafo viene más desarrollado en el criterio de Inspección de Trabajo y Seguridad Social Dirección General de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en contestación a una consulta realizada en diciembre de 2009 por FITEQA-CCOO

(http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15729/doc42175_Criterios_inspeccion_sobre_reconocimientos_medicos_en_tiempo_de_trabajo.pdf)

Marcial Iglesias Mellado
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

GLIFOSATO

!!!!!!!! En la lista negra del Cáncer !!!!!!!!

El uso de herbicidas químicos puede plantear riesgos muy serios para la salud de las personas y concretamente de los trabajadores y trabajadoras expuestos a este producto en su aplicación.

Concretamente, diferentes estudios demuestran que el Glifosato, componente de los herbicidas de uso más extendido como el Roundup, nombre comercial registrado por Monsanto, y otras marcas comerciales, tiene efectos muy tóxicos sobre la salud y el medio ambiente. Se trata de un herbicida total no selectivo que se emplea para eliminar hierbas y arbustos, se filtra por el suelo, es muy soluble en el agua, y persistente en el suelo. Contamina los acuíferos, es tóxico para la fauna acuática, los animales domésticos o el ganado, y se esparce sin control por el subsuelo.

Hace muy poco escuchábamos a la ministra francesa de Ecología, Ségolène Royal confirmar que Francia retirará el permiso de venta comercial para jardinería a los productos con glifosato. Aunque no ha dado más detalles, por el momento, se espera que la decisión solo afecte a la venta de productos para jardín y no para agricultura profesional. Esta acción estaría enmarcada dentro del plan ***Ecophyto II*** francés y habría venido tras la petición popular de prevenir el uso común del glifosato entre la población.

La Agencia para la Investigación sobre el Cáncer (IARC) dependiente de la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el glifosato es una substancia **"probablemente carcinógena para humanos"** grupo de substancias 2ª de la IARC. El uso generalizado de este producto motivó que en 2009 se aprobara una directiva europea, que se aplica en España en virtud de un reglamento de 2012, cuya filosofía subyacente es la de potenciar el control de los herbicidas y avanzar hacia la reducción de su uso. Sin embargo, y según denuncian las organizaciones ecologistas no se está cumpliendo con su labor de vigilancia, produciéndose fumigaciones con glifosato de forma inadecuada e indiscriminada.

La directiva Marco, anteriormente nombrada, para el uso sostenible de plaguicidas, aprobada por el Parlamento Europeo el 13 de enero de 2009, cuyos objetivos son "la reducción de los riesgos y los efectos del uso de los plaguicidas en la salud humana y el medio ambiente, y el fomento del uso de la gestión integrada de plagas y de planteamientos o técnicas alternativos como las alternativas de índole no química a los plaguicidas" en su capítulo IV, artículos 11 y 12, expone que: "Los Estados miembros, teniendo debidamente en cuéntalas medidas apropiadas para la protección del medio acuático el agua potable y los requisitos necesarios de higiene y salud pública y la biodiversidad, o los resultados de las evaluaciones de riesgo pertinentes, velarán porque se minimice o prohíba el uso de plaguicidas en las siguientes zonas específicas: a lo largo de las carreteras <...> en los espacios utilizados por el público en general, o por grupos vulnerables, como los parques, jardines públicos, campos de deportes y áreas de recreo, recintos escolares y campos de juego y los espacios cercanos a los centros de asistencia sanitaria".

Esta directiva ha sido incorporada a nuestro ordenamiento jurídico en el Real Decreto 1311/2012, de 14 de septiembre, que establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios, y que tiene como objetivo la reducción de los riesgos y los efectos del uso de los productos fitosanitarios en la salud humana y el medio ambiente, y el fomento de la gestión integrada de plagas y de planteamientos o técnicas alternativas, tales como los métodos no químicos. Contempla por tanto que sus disposiciones *"se entenderán sin perjuicio de que la Administración competente en cada caso pueda aplicar el principio de cautela limitando o prohibiendo el uso de productos fitosanitarios en zonas o circunstancias específicas"*.

Sin embargo, mientras esté permitida su utilización desde CC.OO. proponemos al Gobierno que impulse un plan específico para reducir al mínimo las exposiciones al glifosato, que tenga en cuenta a la población expuesta, los sectores de la actividad económica afectados y que incida prioritariamente en varios puntos de interés general para la población:

- Prohibición del uso del Glifosato en al menos las zonas y usos que resulten más peligrosas para la salud pública el medio ambiente.
- La eliminación del uso del glifosato en las carreteras, vías férreas y cualquier otro tipo de infraestructuras y espacios dependientes de la comunidad.
- La realización de campañas informativas sobre las características y riesgos del uso de esta sustancia a ciudadanos, trabajadores y empresas.
- Establecer criterios de estricto cumplimiento de la normativa vigente, especialmente de lo establecido en el Real Decreto 1311/2012.
- Solicitar al gobierno que inicie las gestiones ante la Comisión Europea para la inclusión del glifosato dentro de las sustancias objeto de la normativa REACH, con el objetivo final de logar la prohibición de su fabricación y uso en el conjunto de la Unión Europea.

Todas estas razones justifican sin duda alguna la intervención sindical, por este motivo desde CC.OO. se puso en marcha dentro de la campaña "Cáncer cero en el Trabajo" una iniciativa para informar de los riesgos de esta sustancia química a sus delegados y delegadas de prevención y a los trabajadores y trabajadoras de las empresas comprendidas en los sectores expuestos. El documento incluye un esquema con un plan estratégico en la empresa, una relación de las denominaciones comerciales de los productos que contienen glifosato para facilitar su identificación y un catálogo de alternativas a la utilización de este producto.

Desde CC.OO. de Castilla y León trabajamos en tareas formativas e informativas de nuestros Delegados de Prevención, y esta materia será tratada con el fin de generar una acción sindical en la empresa que lleve a producir cambios en el uso y tratamiento del glifosato por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Alfonso Ábalos González
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

"Elige, Cambia, Combina" Semana Europea de la Movilidad

La defensa de la movilidad universal, equitativa, segura y sostenible que hacemos desde CCOO se ve reforzada, cada año desde 2002, con la celebración de la semana europea de la movilidad sostenible. El objetivo es reducir la dependencia del vehículo privado motorizado, reducir riesgos de siniestralidad y estrés, reducir coste del transporte y mejorar el uso del tiempo.

La Semana Europea de la Movilidad es un evento que se celebra durante los días del 16 al 22 de Septiembre, este año bajo el lema "Elige. Cambia. Combina. Tu movilidad". El objetivo que persiguen las instituciones es animar a la gente a optar por la intermodalidad, es decir, combinar diferentes transportes para realizar los trayectos.

Este año ponemos el acento en la importancia que tiene el tren de cercanías en la movilidad cotidiana. Queremos difundir la propuesta que hemos realizado para la implementación de un corredor de cercanías en el eje Palencia-Valladolid-Medina del Campo. El tren de cercanías debe tener un elevado número de estaciones en zonas metropolitanas, una frecuencia de servicio cada media hora y una tarifa integrada, lo que implica que todos los trenes cuesten lo mismo, aplicando una tarifa por kilómetros o por zonas.

El estudio realizado estima que el servicio de cercanías podría alcanzar el 25% de los desplazamientos entre Palencia – Valladolid y Medina del Campo- Valladolid, ayudando a reducir la congestión de los principales trayectos interurbanos.

La intermodalidad, que fomenta la Semana Europea de la movilidad, también se contempla en esta propuesta. Para alcanzar la

máxima demanda potencial debe habilitarse un mejor acceso a las estaciones a pie, en bicicleta y en autobús para lo que se propone: realizar nuevos apeaderos en el trayecto y mejorar la permeabilidad de las estaciones existentes, facilitar la integración con los servicios de autobuses urbanos de Palencia y Valladolid, así como de los sistemas de bicicleta pública.

La propuesta ha sido presentada a los municipios del corredor ferroviario, y en las últimas semanas se han solicitado mociones de apoyo que ayuden a allanar el camino para su aprobación en la empresa Adif y el Ministerio de Fomento. Hasta el momento se han pronunciado a favor los Ayuntamientos de Venta de Baños y Valladolid, pero se espera que los consistorios de Medina del Campo, Valdestillas, Cabezón de Pisuerga, Santovenia de Pisuerga, Viana de Cega y Pozaldez, en la provincia de Valladolid y Palencia capital y Dueñas en la de Palencia sigan esta misma senda aprobando mociones a favor de esta propuesta.

La reducción del uso del automóvil tiene muchas ventajas individuales y colectivas. Además de los 5 motivos que nos da el ministerio de medio ambiente para unirnos a la celebración de la Semana Europea de la Movilidad, cabe destacar el ahorro en costes sociales y ambientales. El uso cotidiano del vehículo particular incrementa el riesgo de sufrir un accidente, la contaminación del aire y acústica, ocupa grandes superficies en las ciudades, y emite gases de efecto invernadero. El diseño de infraestructuras y servicios pensado en el uso individual del coche excluye a la población que no tiene carné de conducir o vehículo propio.

Desde CCOO nos unimos a la celebración de la Semana Europea de la Movilidad y apostamos por la intermodalidad como fórmula efectiva para realizar los desplazamientos con motivo de trabajo, pero es necesario que las administraciones asuman sus responsabilidades y sean capaces de coordinarse para ofrecer un servicio de transporte público universal y de calidad, que ofrezca una alternativa al uso del automóvil.

No se trata de renunciar completamente al coche, sino perder la costumbre de usarlo de forma automática!

1. Si se camina media hora al día, se aumenta la esperanza de vida de 2 a 9 años, se fortalecen 200 músculos, se queman 3kg. de grasa al año y es bueno para el corazón y los pulmones
2. ¡Con buena combinación de medios de transporte, se puede ahorrar hasta un depósito de combustible al mes!
3. Se calcula que por cada kilómetro que recorremos en coche, la ciudad gasta casi 1€
4. Hagamos las ciudades más agradables. ¿Sabíais que un trayecto en autobús ocupa 20 veces menos espacio urbano que el mismo trayecto en coche?
5. Podemos reducir las emisiones de CO2 en 1 kg. por persona en trayectos de 3km si se hacen a pie o en bicicleta.

Elige. Cambia. Combina. Tu Movilidad.

Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

Estrés laboral y dolor de espalda

Dos caras de la misma moneda

El estrés de origen laboral y los trastornos musculoesqueléticos, entre los que principalmente se encuentra el dolor de espalda, son los dos principales problemas sanitarios de origen laboral en los países occidentales. Concretamente la segunda Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo concluyó que las dolencias musculoesqueléticas representan el problema sanitario más frecuente seguido de los problemas de salud debidos al estrés en el trabajo.

En nuestro país, la cosa tampoco difiere mucho más, según datos de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, indicaban que un 84% de los trabajadores encuestados estaba expuesto, "siempre o casi siempre" o "a menudo", a algún aspecto relacionado con las demandas físicas de su puesto de trabajo, siendo ese mismo porcentaje de trabajadores los que sentían alguna molestia achacable a posturas y esfuerzos derivados del trabajo. A su vez más de siete de cada diez ocu-

pados tiene algún problema de salud, y para la mayoría de ellos están relacionados (originados o agravados) por el trabajo que realizan, en particular quienes presentan algún trastorno musculoesquelético, pero también los que manifiestan sufrir cansancio, agotamiento y estrés.

A priori los principales factores de riesgo que desencadenan el riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos, y en especial el dolor de espalda, parecen estar ya perfectamente reconocidos, y los más importantes están más o menos catalogados, en particular los relativos a trabajos repetitivos, la manipulación manual de cargas, el esfuerzo físico y las malas posturas mantenidas durante largos periodos de tiempo.

En base a estos factores de riesgo las experiencias de las empresas a la hora de abordar la prevención del dolor de espalda, se han basado en intentar reducir las exigencias físicas, a través de ayudas mecánicas, restricción de ciertos movimientos, dotación de dispositivos de manipulación mecánicos, o bien a través del desarrollo de la aplicación de sus propios métodos para resolver este tipo de problemas.

Sin embargo, al hacer especial hincapié en los factores físicos o también conocidos como biomecánicos, nos estamos olvidando de los otros factores que también entran en juego la hora de originar las lesiones en la espalda. Nos estamos refiriendo a los factores de origen psicosocial, como son el trabajo monótono, falta de control en la tarea, penosidad percibida por el trabajador o trabajadora o presión de tiempo, etc. Y es que el vinculo que existe entre la aparición de trastornos musculoesqueléticos y lo factores de riesgo psicosocial es extremadamente alto, tal es así que numerosas investigaciones así lo demuestran. Concretamente en un estudio realizado por (Simon et al., 08) se concluye que los factores psicosociales, especialmente el factor recompensa, están incluso más fuertemente asociados a dolencias musculoesqueléticas en la espalda y cuello que los factores físicos. Por otro lado, (Crook et al., 02) tras realizar una amplia revisión bibliográfica sobre los determinantes de las lesiones en la espalda, concluyó que la angustia psicológica y el entorno de trabajo se identifican como importantes factores de riesgo.

En definitiva, cada vez son más las investigaciones que coinciden en esta estrecha relación, por lo tanto es importante aplicar medidas preventivas en ambas direcciones, tanto desde el punto de vista de los factores físicos como de los factores de origen psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial se originan como consecuencia de las características de la organización del trabajo, como son el tiempo de trabajo, el ritmo de trabajo, la mala distribución de las pausas de trabajo, y en general el sistema organizativo que tenga la empresa. Si estos factores de riesgo psicosocial no se gestionan de forma adecuada pueden afectar a la salud de las personas tanto desde el punto de vista físico como mental.

La interacción entre carga física y condiciones psicosociales se da tanto de forma directa (la presión de tiempo obliga a adoptar posturas incorrectas) como indirecta (el estrés provoca un aumento de tono muscular y multiplica el efecto dañino de los factores físicos). No obstante, la relación entre la aparición de trastornos musculoesqueléticos en la espalda y los factores psicosociales es compleja ya que son muchas los condicionantes que se pueden dar. Sin embargo, entendemos que los principales argumentos que relacionan el riesgo psicosocial con este tipo de patologías son tres:

1. Las exigencias psicosociales pueden producir un aumento de la tensión muscular y agravar el esfuerzo que hay que hacer: Son varios los estudios que concluyen que las lesiones en la parte baja de la espalda se relacionan con:
   - Percepción de las exigencias del trabajo.
   - Baja autonomía de decisión y falta de control sobre la propia tarea del trabajo.
   - Exigencias del trabajo.
   - Relaciones sociales en el trabajo,
   - Penosidad percibida o presión de tiempo.
   - Trabajo repetitivo o monótono.
   - Relación entre esfuerzo y recompensa recibidos.
2. Las exigencias psicosociales pueden afectar a la hora de percibir los síntomas de la patología que sufra el trabajador y la percepción de las causas: Las reacciones al estrés pueden incrementar la sensibilidad psicológica y física al dolor.
3. Los trastornos musculoesqueléticos en sí mismos puede llegar a provocar afectación psicopatológica asociada a la sensibilidad al dolor, generada en múltiples casos por las propias estrategias de afrontamiento de la enfermedad: La existencia de trastornos musculoesqueléticos multiplica por dos la presencia de depresión en los hombres y se triplica en las mujeres. Los trastornos musculoesqueléticos son más discapacitantes cuando coexiste depresión y/o ansiedad de forma continua. Por lo tanto el dolor crónico puede constituir otro factor de estrés permanente que, a su vez, puede ser origen de contracciones musculares que aumentan el dolor más si cabe.

Analizando estos tres factores queda suficientemente claro que la implantación de las estrategias de prevención debe ir mucho más allá de dotarle a un trabajador de una grúa para manipular un paciente o de cualquier otro tipo de ayuda mecánica, sino que se debe de centrar también en el diseño y organización del trabajo, y un aspecto importante a la hora de obtener resultados satisfactorios es el grado de participación que tenga la empresa en dicha intervención, además de dar una participación activa a los trabajadores y trabajadoras, de manera que a la prevención también se incorpore el asesoramiento y la información y, si llega el caso, el tratamiento y la rehabilitación.

NOTAS

EL DOLOR DE ESPALDA ES UNA PATOLOGÍA DE TAN AMPLIA INCIDENCIA, QUE DESDE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL SE HA EDITADO UNA GUÍA EN LA QUE SE TRATA DE DAR RESPUESTA A MUCHOS DE LOS INTERROGANTES QUE EXISTEN EN ESTA MATERIA.

SEGÚN DATOS DE INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, LA PRIMERA CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN ES LA LUMBALGIA.

EL DOLOR DE ESPALDA ES UNA PATOLOGÍA DE AMPLIA INCIDENCIA, DE LA QUE SE ESTIMA QUE CERCA DEL 80% DE LA POBLACIÓN LA PADECERÁ EN ALGÚN MOMENTO DE SU VIDA.

Sonia Bonal Chamoso
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

En tu trabajo enciende tu lado sostenible

Lanzamos una campaña que pretende dar herramientas para lograr la prevención de la contaminación desde el centro de trabajo.

Vivir bien con los recursos de un planeta finito es uno de los retos que tenemos como civilización. Para lograr este objetivo es necesaria la implicación de la sociedad en todos los ámbitos. Los centros de trabajo constituyen un marco de acción destacado, ya que la actividad industrial y económica tiene asociado un fuerte impacto ambiental.

Las presiones que afectan al medio ambiente en todo el mundo han aumentado a un ritmo sin precedentes desde la década de los 1990. Según el Informe SOER 2015 de la Unión Europea "vivir bien sin rebasar los límites ecológicos requiere transiciones fundamentales en los sistemas de producción y consumo, los responsables últimos de las presiones medioambientales y climáticas. La propia naturaleza de estas transiciones hará necesario cambios de gran calado en las instituciones, las prácticas, las tecnologías, las políticas, los estilos de vida y el pensamiento predominantes."

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras tenemos un papel relevante para lograr este cambio, solicitando la implicación de la dirección y sensibilizando a los compañeros y compañeras de la importancia de los hábitos y actitudes en la "ecologización" de los puestos de trabajo. Estamos consumiendo la energía y los recursos naturales a un ritmo totalmente insostenible. Consumimos más energía y recursos a la vez que generamos más deshechos en el centro de trabajo de

lo que generamos en casa. Desplazarnos a/desde el centro de trabajo supone el mismo problema. Esta es la razón por la que el lugar de trabajo es un excelente lugar por donde empezar, ejemplo para continuar con estas actitudes en nuestra vida cotidiana.

Con la campaña que presentamos pretendemos difundir la urgencia de actuación en todos los ámbitos y dar herramientas para realizar acción sindical en materia de medio ambiente. Tenemos una responsabilidad compartida en prevenir la contaminación desde los centros de trabajo, pero establecemos dos niveles bien diferenciados. Por un lado, apelamos a la responsabilidad del empresariado y proponemos que se incluyan los aspectos ambientales en la interlocución de la empresa estableciendo los cauces necesarios para realizar las propuestas de buenas prácticas y mejoras tecnológicas que reduzcan el impacto ambiental de la actividad. Por otro lado requerimos la implicación de todas las personas en el ámbito de la empresa. El conocimiento de cada puesto de trabajo, mantenimiento y funcionamiento de instalaciones, etc. nos pone en una situación privilegiada para hacer propuestas de eficiencia en el uso de los recursos.

Acciones desarrolladas en una empresa de montaje de piezas para reducir la cantidad de residuos .

AJUSTAR PEDIDOS A CONSUMOS PREVISTOS

- **Revisión de las cantidades consumidas con objeto de optimizar las cantidades almacenadas y se aseguren los incrementos puntuales de producción.**
- **Analisis de la política de compra para adecuarla al consumo real, particularmente la de los productos susceptibles de caducar, con objeto de evitar su caducidad.**
- **Organización del almacenamiento, particularmente de los productos susceptibles de caducar, con la finalidad de asegurar que los productos estén disponibles, accesibles y en buenas condiciones.**
- **Optimización del uso de sellantes con la definición de las condiciones operacionales de sellado y la cantidad de producto concreta que debe utilizarse en cada caso para asegurar el correcto sellado de las piezas.**
- **Ajustar la cantidad de producto preparado con la cantidad de producto requerido en producción para evitar la generación de sobrantes caducados.**

Fuente: BUENAS PRÁCTICAS. Estudios de minimización de residuos peligrosos. Transformación del metal y tratamiento de superficies. IHOBE. Sociedad Pública de Gestión Ambiental

Desde esta perspectiva son muchas las acciones que se pueden llevar a cabo, y ese es el objetivo: dar a conocer las actuaciones que puede poner en marcha la empresa o cada persona de modo individual para reducir el impacto ambiental. En el ámbito de la eficiencia energética, por ejemplo, las propuestas que se demandan para que desarrolle la empresa son la elaboración de auditorías energéticas o un plan de movilidad sostenible. Pero también sugerimos acciones individuales, que inciden en la modificación de los hábitos cotidianos como la configuración de equipos ofimáticos en modo de bajo consumo, apagar las luces al salir de las estancias, una climatización de los lugares adecuada... Pequeñas actuaciones que sumadas suponen una reducción importante de la contaminación.

Propuestas similares hacemos para los diferentes ámbitos que cubrirían la mayoría de centros de trabajo: Ahorro y eficiencia en el consumo de agua; reducción de residuos y correcta gestión de los mismos; sustitución de productos tóxicos por otros inocuos; implantación de un sistema de gestión ambiental; promoción de la movilidad sostenibles...

El principal desafío al que nos enfrentamos es la receptividad de la empresa para lograr establecer los canales de participación para poder hacer las propuestas de buenas prácticas. Estos espacios donde ejercer los derechos de información, participación y consulta en los temas ambientales están creados en algunos convenios colectivos o pueden proponerse en el marco de un sistema de gestión ambiental.

En las empresas que tienen la certificación del sistema de gestión ambiental conocido como EMAS, el papel de las personas trabajadoras está recogido en el Reglamento y dice "La organización debe reconocer que la participación de los trabajadores es importante y necesaria a todos los niveles y en todas las etapas a partir del primer día de las tareas de gestión medioambiental. Así pues, las organizaciones deben facilitar la participación activa de los trabajadores y trabajadoras en la evaluación medioambiental inicial y el análisis de los avances más recientes y la recogida y comprobación de la información; el establecimiento y la aplicación de un sistema de gestión y auditoría medioambientales que mejore el rendimiento medioambiental; los comités medioambientales para obtener información y garantizar la comunicación entre el responsable de medio ambiente/representante de la dirección, los trabajadores y trabajadoras y sus representantes; grupos de trabajo conjuntos en relación con el programa de acción medioambiental y la auditoría medioambiental; elaboración de las declaraciones medioambientales.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) pide la participación y el diálogo a todos los niveles, que incluya a los sindicatos, las organizaciones empresariales, las comunidades, y el Gobierno. La necesidad de implicarnos a todos los niveles tiene como objetivo lograr una transición menos traumática, **una transición justa**.

ESTA ES UNA RECLAMACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL QUE PERSIGUE UNA ECONOMÍA MÁS EFICIENTE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA ENERGÍA Y LOS RECURSOS QUE NECESITAMOS.

Cristina Sotorrío Lozano
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

ENCUESTA 2013-2014 SOBRE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA.

La encuesta sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, surge tras detectar la necesidad de tener datos válidos y fiables sobre el consumo en el ámbito laboral. Tras consensuarlo en la Comisión Nacional de Prevención y Tratamiento de Drogodependencias en el Ámbito Laboral, se decidió incluirla dentro de la encuesta domiciliaria EDADES cada 2 años desde 1994, pero con una periodicidad de 6 años. En 2008, se realiza por primera vez, y en 2013-2014 por segunda, siendo muy reciente la publicación de dichos resultados.

La metodología consiste en una entrevista domiciliaria de 1 hora, a todas aquellas personas de entre 16 y 64 años, que manifiestan ser empleados (bien trabajando actualmente o temporalmente ausentes), o parados (con trabajo previo o buscando su primer empleo). La entrevista arroja datos muy interesantes, pasando a continuación a describir los que consideramos más relevantes.

Basándonos en la figura 1, podemos observar que la población laboral registra mayores prevalencias de consumo de alcohol y tabaco, y menor prevalencia de consumo de hipnosedantes que la población general.

Si comparamos los datos con los del 2008, advertimos un aumento del consumo (últimos 12 meses) en alcohol e hipnosedantes y un descenso de los consumos de cannabis y cocaína.

A continuación analizaremos la distribución del consumo de alcohol, tabaco, cannabis y cocaína, según diferentes factores. Los hipnosedantes los analizaremos más adelante por presentar un perfil de consumo claramente diferencial.

Respecto a las variables socio-demográficas valoradas, podemos extraer que la proporción de consumidores es mayor en hombres en todas las sustancias, y en parados que hayan trabajado (frente al resto de empleados o parados en busca de su primer empleo).

Respecto a los consumos de riesgo, en 2013, casi el 5% de la población laboral realiza consumo de riesgo de alcohol, y un 2% un consumo problemático de cannabis.

Los indicadores de tabaquismo pasivo nos demuestran que se ha producido un notable descenso, pasando de un 27 % en 2007, a un 12 % en 2013. Aun así, el 11,6% manifiestan haber estado expuestos al humo del tabaco en el lugar de trabajo en el último año. El descenso

Fig. 1. Prevalencia de consumo de diferentes sustancias psicoactivas (últimos 12 meses) en la población general y en población laboral. España 2013.

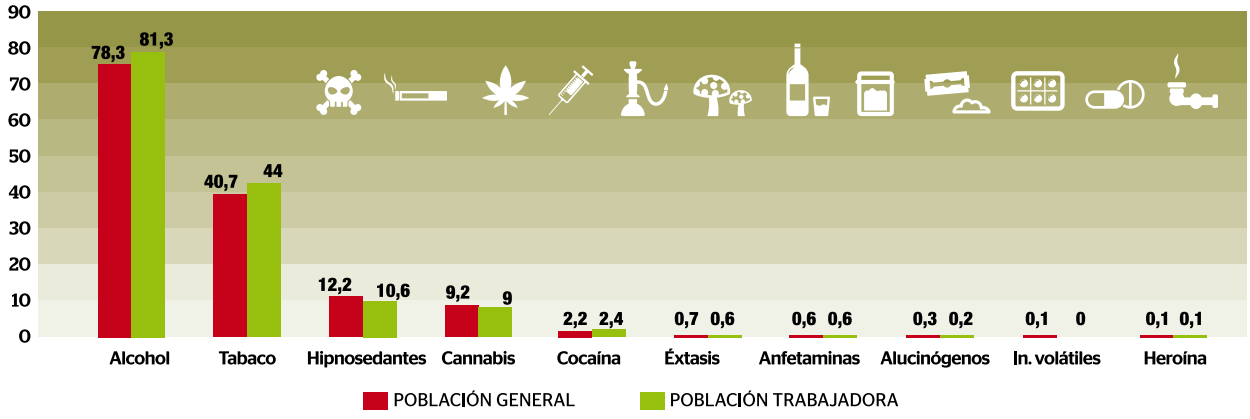

Fig. 2. Prevalencia de consumo de las sustancias más consumidas, por sector de actividad

SECTOR DE ACTIVIDAD	Alcohol diario	Alcohol de riesgo	Tabaco diario	Tabaco pasivo	Hipnose-dantes ult. 30 días	Cannabis últ. 30 oct	Cocaína últ. 12 meses
Construcción	19,4	9,0	43,4	29,3	4,8	11,7	3,9
Agricultura, pesca, ganadería y extracción	13,5	7,6	40,2	15,3	4,1	7,2	2,0
Industria manufacturera y suministros	11,6	4,3	36,0	11,5	6,6	6,2	2,4
Hostelería	11,3	7,0	42,6	15,1	8,2	10,9	4,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,1	5,3	32,3	13,4	5,0	6,9	2,3
Act. Financiera, seguros, inmobiliarias y serv. Empresariales	10,5	4,6	30,0	11,1	7,8	5,2	2,3
Comercio y reparación vehículos a motor	8,7	3,9	33,5	6,8	6,2	6,6	2,0
Admón. Pública, educación, sanidad y serv. Sociales	8,4	2,5	25,8	7,5	8,6	3,6	1,3
Actividades artísticas, recreativas y deportivas	7,3	5,6	34,1	11,0	6,5	10,4	5,6
Actividades domésticas y servicios personales	4,0	2,0	28,8	6,2	10,9	4,3	1,2
MEDIA (%)	**10,5**	**4,8**	**33,8**	**11,6**	**7,3**	**6,7**	**2,4**

más pronunciado ha tenido lugar en el sector de la hostelería, como era de esperar con la entrada en vigor de la última ley de tabaco 42/2010, en la que se prohibió fumar en espacios cerrados.

Por categoría ocupacional, observamos un mayor consumo en los trabajadores manuales, bien sean cualificados o no cualificados. También presentan un consumo elevado, excepto en alcohol, los trabajadores y trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

Desglosando por sector de actividad, destaca que los sectores que presentan mayor porcentaje de sustancias psicoactivas son el de construcción y el de hostelería. También están por encima de la media el sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción en drogas legales; y el de actividades artísticas, recreativas y deportivas en drogas ilegales.

Analizando el tipo de jornada de trabajo, la jornada continua de noche presenta unos consumos elevamos en todas las sustancias. En el caso del tabaco es especialmente destacable la cantidad tan elevada de consumo diario, llegando a un 49,1% de los trabajadores y trabajadoras de dicho turno, cuando la media se sitúa en el 33,8%. La jornada partida (mañana y tarde), también presenta consumos elevados en todas las sustancias.

Los hipnosedantes (tranquilizantes y somníferos con o sin receta), presentan un patrón de consumo muy diferente. Encontramos mayor prevalencia entre:

- las mujeres,
- los que trabajan como personal administrativo; y servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- del sector de actividades domésticas y servicios personales
- con jornada reducida, continua de noche, y turnos rotatorios

Además de las categorías analizadas, se observa en el conjunto de sustancias que el consumo es mayor entre los que manifiestan estar sometidos a los factores de riesgo analizados. Es especialmente evidente en el caso del alcohol de riesgo.

Más allá de los datos de consumo, esta encuesta examina la percepción social que tienen los trabajadores y trabajadoras respecto a las drogodependencias: 9 de cada 10 encuestados piensan que el consumo en el ámbito laboral es un problema importante. Sin embargo, tan solo 1 de cada 10 había recibido algún tipo de información por parte de su empresa respecto a los riesgos o la prevención del consumo de sustancias psicoactivas. De hecho, en el sector de la hostelería que es uno de los dos sectores en los que más consumos se han detectado, tan solo un 4% manifiesta haber recibido algún tipo de información en el último año.

Por último, destacar que estos datos nos ayudan a planificar un trabajo preventivo más adecuado a las circunstancias de cada empresa o administración. Además, nos muestran la importancia de continuar realizando nuestra labor preventiva, puesto que se considera un problema importante sobre el que la incidencia de actuación es pequeña.

Para profundizar sobre la encuesta, se muestra a continuación el enlace:

www.pnsd.msc.es/Categoria2/publica/pdf/EncuestaLaboral2013.pdf

Inés Vega González
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

entra en red:

www.castillayleon.ccoo.es

www.todosobrelasbajaslaborales.com

asesorías | aquí estamos

ÁVILA
Plaza de Santa Ana, nº7-05501
Teléfono 920 222 564

BURGOS
San Pablo, nº 8 - 09002
Teléfono 947 257 800

LEÓN
Roa de la Vega, nº 21 - 24001
Teléfono 987 234 422

Ponferrada
Doctor Fleming, s/n - 24400
Teléfono 987 425 251

PALENCIA
Plaza Abilio Calderón, 4, 2º - 34001
Teléfono 979 741 417

SALAMANCA
C/Abogados de Atocha 2, 4ª - 37001
Teléfono 923 271 260

SEGOVIA
Avenida Fernández Ladreda, 31 bajo - 40002
Teléfono 921 420 151

SORIA
Vicente Tutor, nº 6 - 42001
Teléfono 975 233 644

VALLADOLID
Plaza Madrid, nº 4, 5ª planta
Teléfono 983 391 516

ZAMORA
Plaza de Alemania, 2, 5ª Planta - 49014
Teléfono 980 522 778

por tu seguridad cuenta con nosotros

Junta de Castilla y León

CCOO
comisiones obreras
de Castilla y León