>>>> revista para delegados y delegadas de prevención
noviembre | 2004

nº 4

acción en salud laboral

tema | ISTAS 21. Nueva metodología para evaluar Riesgos Psicológicos

Junta de Castilla y León

CC.OO. castilla y león

sumario

04 >> informe de siniestralidad

06 >> El método **ISTAS 21** comienza a implantarse en Castilla y León para la evaluación de riesgos psicosociales

07 >> NUEVO marco jurídico en la determinación de las contingencias

08 >> Salud laboral y DISCAPACIDAD

09 >> Visitas a EMPRESAS

12 >> Pantallas de Visualización de DATOS

13 >> Imagen social de las DROGOPENDENCIAS

14 >> Noticias

15 >> Publicaciones
>> En la red

acción en salud laboral

edita | Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León
Dirección | Mariano Sanz Lubeiro
Consejo de Redacción | Alfonso Abalos | Marcelo Agostinetti | Julio Maestro Sanz
Arturo Martínez
Colaboradores | Carlos Martínez | Javier Cantalapiedra | Miguel García | María Jesús Hurtado
Marcial Iglesias | Fernando González | Juan Pablo Rodríguez | Ana Blanco
Fotografía | Archivo CCOO | Víctor Otero
Diseño, maquetación e ilustraciones | (h*) hache
Imprime | Imprenta Manolete
Depósito legal | VA-918-2004

editorial 11/2004

La Prevención de Riesgos Laborales y en su concepción más amplia, la Salud Laboral, representa uno de los ejes fundamentales en el trabajo del día a día de nuestro Sindicato, tanto en las empresas como en las instituciones en las que estamos representados.

Prueba de ello y como refuerzo al trabajo de CC.OO. en prevención de riesgos, se ha constituido dentro de la ejecutiva Regional, la responsabilidad de la Secretaría de Salud Laboral.

Los campos de actuación del sindicato en salud laboral, son muchos y, a veces, dispersos, pero desde estas líneas quiero resaltar de manera fundamental, la importancia del trabajo de los Delegados de Prevención de Comisiones Obreras.

La figura de representación de los trabajadores con tareas específicas en prevención, es fundamental para salvaguardar el respeto a los derechos de los trabajadores ante la capacidad organizativa del empresario y en muchos casos ante la escasa importancia que se presta a esta materia.

Los Delegados tienen esta capacidad de actuación, gracias a las competencias y facultades, que la Ley de Prevención de riesgos Laborales les ha atribuido.

No es una tarea fácil, que además se tiene que armonizar con la repercusión que tiene en la empresa modificar situaciones y condiciones de trabajo, junto con su coste económico.

> Hay que continuar trabajando, y especialmente en los riesgos de caídas y atrapamientos, que representan la causa de la mayoría de los accidentes mortales

No obstante hay que continuar trabajando, y especialmente en los riesgos de caídas y atrapamientos, generalmente por máquinas, que representan la causa de la mayoría de los accidentes mortales en los centros de trabajo.

La responsabilidad de CC.OO. con sus Delegados de Prevención, debe estar en garantizar los recursos necesarios para orientar y facilitar su trabajo y facilitar información y formación adecuada para desempeñar su papel.

Además el trabajo de las Asesorías de Prevención de Riesgos Laborales de CC.OO. en las provincias y comarcas, debe impulsar de manera determinante una actuación cada vez mayor y mejor, en defensa de los trabajadores castellano-leoneses.

Angel Hernández Lorenzo | Secretario General Unión Sindical de CC.OO. Castilla y León

| Julio Maestro Sanz

>> siniestralidad laboral 2000-2003

Aunque las estadísticas de siniestralidad laboral de distintos países no siempre son comparables, España parece estar en una situación significativamente desfavorable en relación con el resto de países europeos.

En los últimos meses se ha producido un cambio importante en el panorama normativo de aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo:

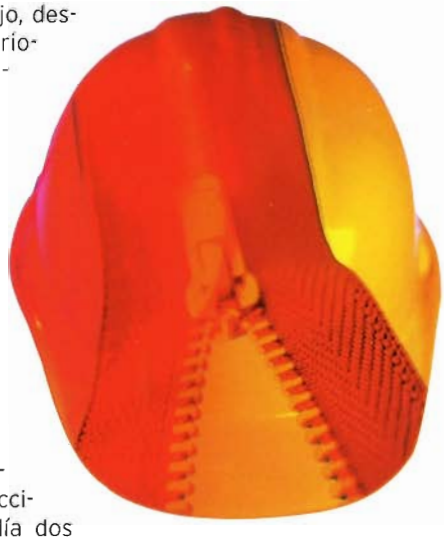
- La Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- El Desarrollo Reglamentario del artículo 24 de la LPRL sobre coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, plasmado en el Real Decreto 171/2003.
- Modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social que define responsables y responsabilidades a partir de la inclusión de nuevas infracciones derivadas del incumplimiento de la nueva normativa

Estas medidas, fruto del Diálogo Social, esperamos que den los resultados esperados que han surgido tras un importante periodo de reflexión tanto por agentes sociales y económicos, como por la propia Administración

En este artículo se recogen los datos correspondientes a la siniestralidad laboral acontecida en Castilla y León en el período comprendido entre los años 2000-2003. Desde entonces la tendencia ha ido en aumento con unos niveles de accidentalidad inaceptables, donde ni las Administraciónes Públicas ni las asociaciones empresariales ponen freno a esta situación, haciendo uso de los medios que disponen para solucionarla o bien paliarla en gran medida.

Esta situación, de cifras inadmisibles, ha generado que en nuestra sociedad cada vez exista una mayor sensibilidad social con todo lo relacionado con la siniestralidad laboral y la mortalidad en el puesto de trabajo.

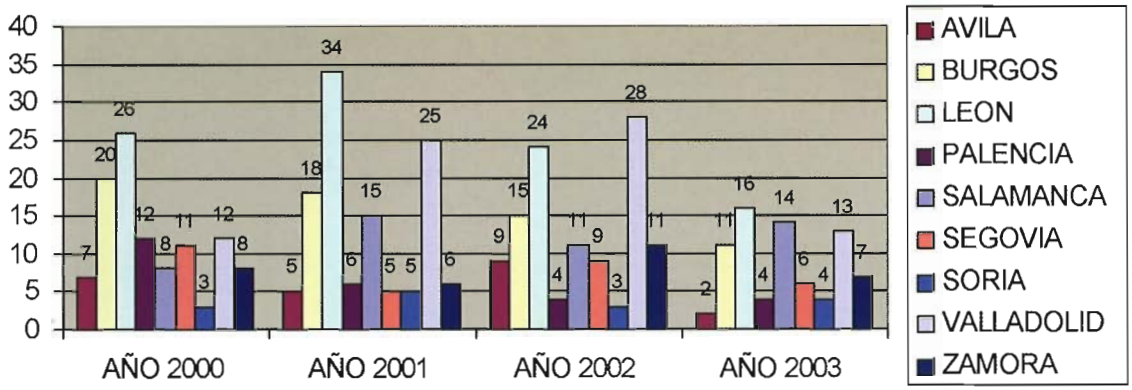
Las cifras sufren año tras año un aumento de los accidentes laborales y muertos en el puesto de trabajo, destacando que en el periodo del presente estudio en Castilla y León han muerto como consecuencia de su actividad laboral, 417 trabajadores , 168.329 Accidentes leves con baja y 2.513 Accidentes graves con baja.



La prueba es que durante el año 2000 cada tres días naturales se producía un accidente mortal, cada día dos accidentes graves e igualmente cada día que pasaba se producían 240 accidentes declarados.

Para el recuento utilizamos las estadísticas oficiales que aunque oficiales se deben de tratar como una referencia relativa. No se registran todos los accidentes que ocurren, de tal manera que la mayoría de los accidentes se producen en un número reducido de empresas, habiendo miles de empresas que nunca tienen registrado ningún accidente de trabajo, o el fenómeno de tener más accidentes con baja, que sin baja, algo muy cuestionable a todas luces.

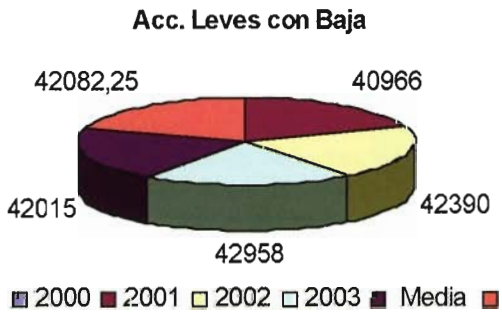
EVOLUCIÓN DE LA MORTALIDAD POR PROVINCIAS



También se constata el cambio de calificación de los accidentes de trabajo, de tal manera que accidentes graves, se registran como leves, conscientemente para evitar las visitas de los Inspectores de Trabajo y formar parte del Plan de Choque contra la siniestralidad dado un número determinado de accidentalidad.

Esta práctica no es exclusiva de las empresas,

EVOLUCION DE LOS ACCIDENTES LABORALES LEVES



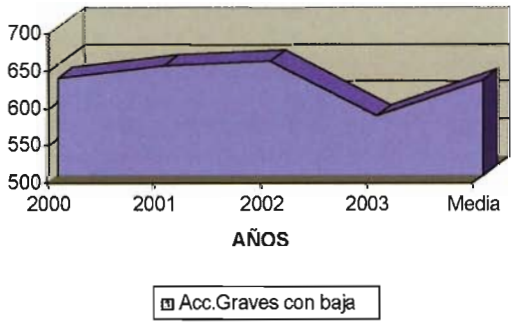
además determinadas Mutuas acreditadas como Servicios de Prevención venden entre los empresarios este tipo de "servicios".

Especialmente llamativo es el registro de los accidentes ocurridos desde el lugar de residencia al trabajo, y viceversa, denominados accidentes "in itinere" produciéndose en muchas ocasiones una calificación muy difícil de reconocer tanto por la empresa como por la propia Mutua de Accidentes de Trabajo .Respecto a esto tenemos 128 accidentes mortales in itinere en este periodo, solo en el 2003 hubo 31 casos.

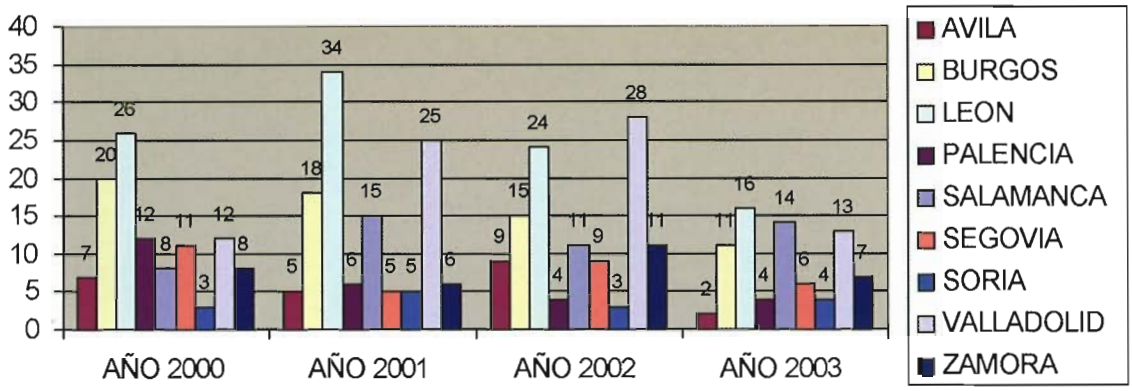
A pesar de estas salvedades la estadística nos refleja que desde Enero de 2000 a Diciembre de 2003 tenemos una media de 42.082 Accidentes leves con Baja, 628 Accidentes graves con baja y 72 Accidentes mortales en Castilla y León.

Los últimos datos de los que disponemos son los relativos al periodo de Enero-Septiembre del 2004, de los cuales destacan los 38 accidentes mortales (frente a los 33 del mismo periodo en el 2003), los 29.483 Accidentes leves con baja y finalmente los 424 Accidentes graves con baja. Estos datos son los primeros que se estan recogiendo por el plan Delta de implantación en el 2004.

EVOLUCION DE LOS ACCIDENTES LABORALES GRAVES



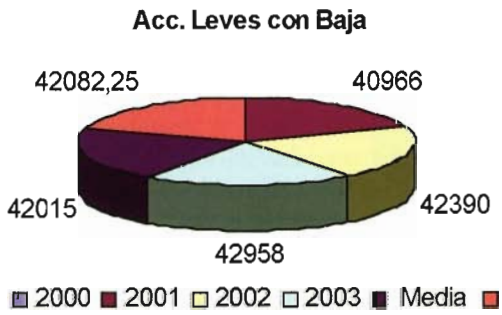
EVOLUCIÓN DE LA MORTALIDAD POR PROVINCIAS



También se constata el cambio de calificación de los accidentes de trabajo, de tal manera que accidentes graves, se registran como leves, conscientemente para evitar las visitas de los Inspectores de Trabajo y formar parte del Plan de Choque contra la siniestralidad dado un número determinado de accidentalidad.

Esta práctica no es exclusiva de las empresas,

EVOLUCION DE LOS ACCIDENTES LABORALES LEVES



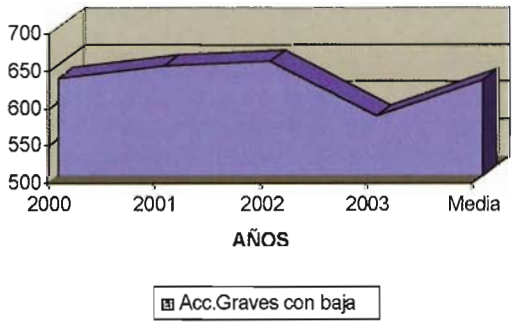
además determinadas Mutuas acreditadas como Servicios de Prevención venden entre los empresarios este tipo de "servicios".

Especialmente llamativo es el registro de los accidentes ocurridos desde el lugar de residencia al trabajo, y viceversa, denominados accidentes "in itinere" produciéndose en muchas ocasiones una calificación muy difícil de reconocer tanto por la empresa como por la propia Mutua de Accidentes de Trabajo .Respecto a esto tenemos 128 accidentes mortales in itinere en este periodo, solo en el 2003 hubo 31 casos.

A pesar de estas salvedades la estadística nos refleja que desde Enero de 2000 a Diciembre de 2003 tenemos una media de 42.082 Accidentes leves con Baja, 628 Accidentes graves con baja y 72 Accidentes mortales en Castilla y León.

Los últimos datos de los que disponemos son los relativos al periodo de Enero-Septiembre del 2004, de los cuales destacan los 38 accidentes mortales (frente a los 33 del mismo periodo en el 2003), los 29.483 Accidentes leves con baja y finalmente los 424 Accidentes graves con baja. Estos datos son los primeros que se estan recogiendo por el plan Delta de implantación en el 2004.

EVOLUCION DE LOS ACCIDENTES LABORALES GRAVES



| Marcelo Agostinetti

>> El método istas21 (CoPSoQ) comienza a implantarse en Castilla y León para la evaluación de riesgos psicosociales

A partir de primeros de enero de 2004 contamos con un **instrumento para la prevención de riesgos psicosociales** de reconocido prestigio internacional. Se trata del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (CoPsoQ) que ha sido desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca y su adaptación a la realidad española ha sido liderada por ISTAS, de ahí su denominación ISTAS 21 en el estado español.

El que las empresas dispongan de la evaluación de riesgos psicosociales, responde al cumplimiento del **deber de protección empresarial** de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en **todos** los aspectos relacionados con el **trabajo** (art. 14 L.P.R.L.), incluidas las **características relativas a su organización** (art. 4.7º.d. L.P.R.L.).

Con el ISTAS 21 es **posible identificar** los riesgos psicosociales a los que se está expuesto y **desarrollar las medidas necesarias** para su eliminación o control.

El ISTAS 21 mide factores de riesgo psicosociales que se pueden reunir en cuatro grandes grupos:

1) Exceso de exigencias psicológicas en el trabajo: Hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, requiere callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

2) Falta de influencia y de desarrollo en el trabajo: No existe autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades de aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, no se puede decidir cuando se hace un descanso.

3) Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: Hay que trabajar aislado, sin apoyo de superiores o compañeros/as, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

4) Las escasas recompensas del trabajo: Falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto, bajo salario.

Además de estos grupos, a las mujeres les afecta el factor de la doble presencia al realizar gran parte del trabajo familiar simultáneamente con su trabajo remunerado, cuya organización puede o no permitir su compatibilización.

El ISTAS 21 se aplica mediante **cuestionarios**, el análisis de los datos obtenidos, la discusión de las posibles causas y la formulación de las medidas correctoras. Existen tres niveles de cuestionarios, CORTO (para empresas de menos de 25 trabajadores/as), MEDIO (para empresas de 25 a más trabajadores/as) y LARGO (para investigación).

Sus principales características son: Validez científica contrastada, mide características de organización del trabajo, requiere de la activa participación de los trabajadores, garantiza el anonimato y la confidencialidad, facilita información útil para formular propuestas de medidas correctoras.

Dado lo interesante del instrumento, animamos a nuestros Delegados de Prevención a que promuevan en sus centros de trabajo la realización de la evaluación de riesgos a través del ISTAS 21. Para mayor información, podéis dirigiros a nuestras **Secretarías de Salud Laboral** o bien conectaros a www.istas.ccoo.es

>> nuevo marco jurídico en la determinación de las contingencias

A RAÍZ DE la publicación del **Real Decreto 428/2004** de 12 de marzo, por el que se introducen modificaciones al texto del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el **Real Decreto 1993/1995** de 7 de diciembre. se amplían nuevamente las competencias de las mutuas. Esta situación de confusión establece un nuevo marco todavía por definir y unificar por parte de la Seguridad Social.

Las modificaciones más relevantes y susceptibles de tener en cuenta son las que a continuación vamos a definir:

1. Mediante la adición de un nuevo párrafo segundo al **apartado 2 del artículo 61** del citado reglamento, se establece la competencia de las Mutuas para acordar las sucesivas bajas, confirmación de baja y alta, expedidas en los procesos originados por las mismas patologías que causaron procesos derivados de contingencias profesionales correspondientes a trabajadores dependientes de las empresas asociadas o a trabajadores por cuenta propia adheridos.

Desde **CC.OO.** mostramos nuestra radical oposición ante este nuevo atentado contra la salud de los trabajadores/as. El nuevo texto propicia la desprotección de los trabajadores/as afectados por un proceso de incapacidad temporal que derive de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad profesional en los supuestos, nada infrecuentes, de incumplimiento por las Mutuas de sus obligaciones, al imposibilitar que los Servicios Públicos garanticen la cobertura de la situación de necesidad que protege la IT y que por las consecuencias que en la salud y en las relaciones de trabajo tiene no puede dilatarse en el tiempo y debe otorgarse con inmediatez.

Independientemente de las competencias que como entidades colaboradoras tienen asumidas las Mutuas, los poderes públicos deben garantizar la protección por Incapacidad Temporal frente a abusos o irregularidades que pueda derivarse de las actuación de aquellas entidades cuya naturaleza, como señala **el artículo 68 del TRLGSS**, es la de asociaciones empresariales de carácter privado.

2.- Por otro lado, en el texto finalmente publicado en el BOE se atribuye a las Mutuas la competencia de determinar la contingencia tanto en los procesos derivados de accidente no laboral y enfermedad común como en los derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, **arts. 61 y 80 del reglamento**, que en **nuestra opinión** excede de la capacidad de colaboración atribuida legalmente a las Mutuas.

La redacción final del reglamento en este punto abre dudas sobre el alcance de dicha atribución y sobre su incidencia en una competencia que está atribuida al INSS. En este sentido, el **Real Decreto 1300/1995**, de 21 de julio (BOE de 19 de agosto), en sus artículos 1 y 3, establece que, entre otras, serán competencia del Instituto Nacional de la Seguridad Social la evaluación, calificación y revisión de los procesos de incapacidad, la determinación, en su caso, de la Mutua de Accidentes de Trabajo o empresa colaboradora responsable de las prestaciones y, como función de los Equipos de Valoración de Incapacidades, la determinación del carácter común o profesional de la enfermedad que origine la situación de incapacidad temporal.

Tras la publicación del Real Decreto 428/2004, de 12 de marzo, se han comenzado a cursar instrucciones, tanto por algún servicio público de salud como por parte de algunas Mutuas en el sentido de denegar la protección al trabajador y remitirle a la jurisdicción social.

la Confederación Sindical de Comisiones Obreras ha remitido a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social petición de aclaración sobre el alcance de dichas modificaciones con el fin de interpretar adecuadamente la norma y poder actuar con mayor conocimiento de causa.

| Ana Blanco

>> salud laboral y discapacidad

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluye en su articulado la protección específica de los trabajadores con algún tipo de discapacidad y/o especialmente sensibles a un determinado riesgo.

Indudablemente es importante la atención específica en el campo de la Salud Laboral a las personas con discapacidad pues en la mayoría de las ocasiones son de una u otra manera más vulnerables a los riesgos laborales.

Es fundamental (y así está recogido en toda la legislación que regula la contratación de personas con discapacidad) que desde un primer momento se lleve a cabo una buena selección de la personas para un puesto para el que es APTA: será el Centro Base de la Junta de Castilla y León el encargado de emitir dicho **informe de aptitud**.

El segundo paso es conseguir que se adapten los puestos de trabajo, siendo primordial que desde un principio los centros de trabajo sean cada vez más accesibles en todos los sentidos, y los puestos de trabajo más modulares o adaptables; en cualquier caso aquí juega un papel primordial la Inspección de Trabajo que dará de paso la solicitud de subvención para adaptación del puesto de trabajo (realizada por la empresa o por el propio trabajador) o exigirá que se lleven a cabo dichas adaptaciones según el caso.

El tercer paso y no menos importante es el **control y seguimiento** de las condiciones de trabajo, que debe llevar a cabo el equipo multiprofesional del Centro Base al menos en los Centros Especiales de Empleo (empresas formadas con plantilla de al menos 70% personas con discapacidad, en adelante CEE) con una periodicidad de 2 años mínimo para verificar que dichas condiciones de trabajo no están perjudicando la salud del trabajador.

Y por fin, no olvidándonos de exigir que las evaluaciones de riesgo de la empresa sean personales y tengan en cuenta las características especiales del trabajador con discapacidad, así como que se reflejen dichas circunstancias en el Plan de Emergencia.

Ahora bien, la realidad, la otra cara de la moneda es la siguiente: las adaptaciones de puestos son mínimas (por no adaptarse no se adaptan ni los servicios higiénicos), los informes de aptitud apenas se emiten (sobretodo para los Centros Especiales de Empleo), el control y seguimiento brilla por su ausencia ... mientras tanto nosotros, personas con algún tipo de discapacidad nos organizamos en asociaciones de atención a cada una de nuestras discapacidades, olvidándonos demasiadas veces que para defender nuestros derechos laborales, y en este caso que hoy quería hablar, nuestra salud laboral, los interlocutores válidos y preparados para hacerlo son los sindicatos.

Nuestra inserción laboral es un reto, pero no a cualquier precio: nunca a cambio de un solo gramo de salud, ni agravando la discapacidad que ya tenemos o generándonos una nueva.

Aunque hay otros muchos puntos que tratar creo que por aquí deben ir algunos de los pasos a dar y de las responsabilidades a exigir.

apunte de última hora

Si alguien quiere profundizar en el tema hay una amplia normativa a consultar. Recomiendo:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Nota técnica de Prevención 490 sobre diseño de puestos de trabajo para personas con discapacidad
- RD 2273/85 Reglamento CEE
- RD 1368/85 Relación laboral de carácter especial de los trabajadores de CEE
- RD 1451/83 Empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad. Modificado RD 170/2004
- Ley 13/82 LISMI
- Ley 51/2003 Igualdad de Oportunidades

tema

>> visitas a empresas

Como ya es sabido por todos, desde abril de 2003 contamos en el sindicato con Técnicos en Prevención encargados del asesoramiento y tutela de pymes como objetivo central. Estos técnicos realizan su tarea en las empresas, contactan con el Delegado/a de CC.OO. si existe representación, y con la propia empresa, para realizar la visita a las instalaciones emitiendo un posterior informe diagnóstico de la situación de ese centro de trabajo. Este informe refleja las medidas de seguridad y salud laboral de que disponen, así como las medidas preventivas que debe adoptar el empresario.

Este programa puesto en funcionamiento en el año 2003, nace fruto del Diálogo Social, siendo la primera medida de actuación "Promover la representación y tutela en salud laboral para todos los trabajadores de Castilla y León". El objetivo es fomentar la implantación real y efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en todas las empresas y conseguir con ello una disminución de la siniestralidad laboral para lo cual se establece este Programa de ayudas que financiará las actuaciones que se desarrollen por las organizaciones sindicales (UGT y CC.OO.) para la Asistencia Técnica a trabajadores y por Cecale.

Este Acuerdo tiene una periodicidad, que comprende los años 2003 a 2005.

resultados

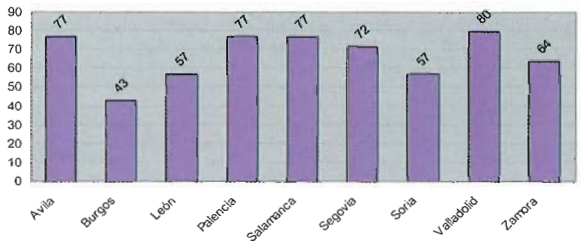
Debemos tener en cuenta que estas visitas se realizan al margen de la patronal, siendo su puesta en funcionamiento compleja con diversos inconvenientes para el desarrollo del mismo, pero salvado ese primer escollo los resultados no pueden ser más satisfactorios.

Actualmente disponemos de un Técnico en Prevención de Riesgos Laborales en cada una de las provincias de Castilla y León, a excepción hecha de Valladolid en la que contamos con dos. Siendo los resultados del programa desde su puesta en funcionamiento los siguientes:

Durante el año 2003, periodo que comprende de abril a noviembre, el número de empresas visitadas fue de 483, alcanzando unos índices muy superiores a los esperados en un principio.

En lo que va de año 2004, periodo comprendido de enero a octubre, el número de empresas visitadas es de 604, cumpliendo el objetivo marcado en un principio.

VISITAS POR PROVINCIAS



| Juan Pablo

pantallas de visualización de datos

La progresiva informatización de numerosos puestos de trabajo ha supuesto un cambio fundamental en las condiciones posturales en las que se desarrolla el trabajo, y por tanto en los riesgos y consecuencias del mismo. De este modo, el mantenimiento de una misma postura durante un largo periodo de tiempo puede general trastornos relacionados con la fatiga postural y alteraciones músculo-esqueléticas, si no se tienen en cuenta una serie de medidas preventivas, problemas que se agravan si no se mantiene una postura correcta ante el equipo de trabajo. Las manifestaciones de la fatiga postural se reflejan en dolores, rigidez, cansancio, entumecimiento y temblores, así como en determinados problemas relacionados con la visión.

Las posturas incorrectas tienen relación con la disposición del cuerpo frente al equipo, y en este sentido, la inclinación excesiva de la cabeza o del tronco, giro de la cabeza, flexión y desviación lateral de la mano, flexión del codo e inclinación hacia abajo del fémur, son las mas frecuentes. La inclinación del tronco hacia delante incrementa la presión intervertebral en la zona lumbar y podría dar lugar a procesos degenerativos en la zona. La inclinación y giro de la cabeza dan lugar a dolores en nuca y hombros. Las flexiones y giros de la mano dan lugar a trastornos en los antebrazos. La inclinación del fémur hacia abajo incrementa la presión sobre la silla y dificulta la circulación sanguínea en las piernas.

El estatismo postural provocado por la contracción muscular mantenida durante largo tiempo genera dificultad circulatoria, fatiga muscular y demás síntomas observados en los trabajadores de PVD.

Ante la generalización de estos puestos observada es necesario hacer hincapié en la toma de medidas preventivas que disminuyan los riesgos, y sobre todo incrementar la conciencia del riesgo que corre el trabajador, haciéndole llegar el conocimiento, tanto de los riesgos como de la forma de evitarlos.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

1. Colocar la PVD perpendicularmente a la fuente de luz diurna. Si esto no es posible, habrán de cubrirse las ventanas con cortinas o persianas.

2. Las fuentes de luz artificial deberán estar provistas de difusores o rejillas. No situar el puesto de PVD directamente debajo de la fuente de luz. Para evitar reflejos, las paredes no deberán ser de colores brillantes.

3. La silla deberá tener 5 pies con ruedas para desplazarse, ser regulable en altura entre 38 y 48 cm, con una anchura mínima de 40 cm y el respaldo será regulable hacia atrás.

4. Se debe disponer de reposapiés regulable a tres alturas.

5. El teclado será móvil y con las teclas mates, claras y con símbolos oscuros, situado entre 60 y 75 cm de altura con respecto al suelo.

6. La pantalla debe ser móvil en las tres direcciones, pudiendo girarse horizontal y verticalmente, así como también podrá regularse su altura. Su luminosidad podrá ser regulada.

7. El portadocumentos debe ser estable, regulable, estar a la altura de la pantalla y a su lado, para reducir al mínimo los movimientos de cabeza y ojos. La línea de visión a la pantalla debe estar por debajo de la horizontal.

8. Se debe cuidar de la limpieza de la pantalla para evitar perder la nitidez de los caracteres.

9. Se recomienda realizar ejercicios de relajación de cabeza, hombros, espalda, brazos, cintura, etc de forma periódica para movilizar la columna vertebral y activar la circulación sanguínea.

10. Se recomienda realizar pausas periódicas para disminuir la fatiga física y mental.

11. Las tareas monótonas no deberían superar las 4:30 horas de trabajo efectivo en pantalla. Las pausas serán aproximadamente de 10 min por cada hora y 40 min trabajados.

la imagen social de las drogopendencias

En muchas ocasiones la imagen que la sociedad tiene de las drogas y consecuencias no se corresponde con la realidad de este fenómeno.

Este divorcio puede dar lugar a equívocos que acaben situando a las drogas en el terreno de la ficción. Así, hay personas que piensan que drogas son sólo las sustancias que consumen otros (aunque quien lo diga sea un fumador crónico, incapaz de abandonar su dependencia a pesar de la evidencia de daño físico). También hay quien piensa que las drogas son consumidas sólo por los jóvenes, cuando existe, por ejemplo, un notable abuso de alcohol por parte de la sociedad adulta.

Para que la sociedad pueda afrontar el fenómeno de las drogodependencias, es necesario que antes comprenda las siguientes realidades:

• No existe la droga, sino diversas sustancias con diferentes efectos físicos, psíquicos y sociales, y distintos riesgos.

• Las drogas no son sustancias diabólicas que esclavizan al individuo que se atreve a probarlas; para que la dependencia aparezca han de estar presentes determinadas circunstancias psicosociales (una autoestima frágil, una presión de los amigos hacia el consumo, una disciplina familiar inconsistente, determinadas modas que transmiten una imagen positiva de ciertas drogas, etc.).

• También el alcohol y el tabaco son drogas, aunque sólo una minoría de la población las percibe como tales. Son, de hecho, las sustancias de las que más se abusa y más daños producen. Así, frente al drama que supone la muerte de alrededor de 470 personas al año a consecuencia de reacciones negativas a heroína o cocaína, se estiman en 46.000 las muertes anuales atribuibles en nuestro país al tabaco, y en 12.000 las relacionadas con el alcohol.

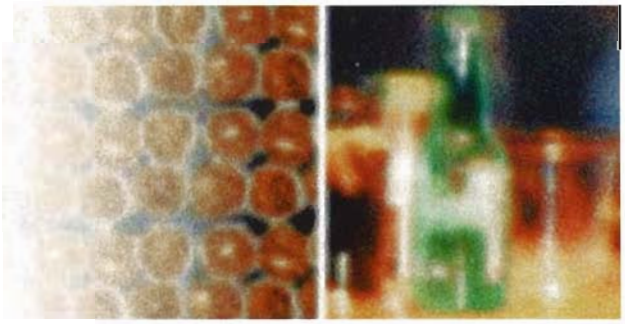
• Las personas que consumen drogas no responden a ningún estereotipo. Cada sustancia es empleada por variedad de usuarios que tienen motivos distintos para hacerlo.

• Cualquier situación de abuso puede superarse si el individuo y su entorno más próximo cuentan con el soporte personal y/o profesional adecuado.

El mundo del trabajo es un fiel reflejo de la comunidad en la que viven los trabajadores, por lo que es muy probable que el nivel de abuso de alcohol y drogas sea similar al que está presente en la comunidad.

Es por tanto, responsabilidad sindical, intervenir en estos problemas que afectan a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Las actuaciones en materia de drogodependencias de CC.OO. de Castilla y León, apuntan en dirección a la empresa como un lugar de intervención idóneo, donde normalizar y desarrollar la actividad sindical de Salud Laboral.



asesoría del delegado

01 Tuve un Accidente de Trabajo hace 2 años, y desde entonces estoy de baja. La mutua que me trata actualmente, me ha propuesto que pase por el Tribunal Médico. Mi pregunta es si es la mutua la que evalúa mi incapacidad.

Al llevar 2 años de baja, has superado el tiempo máximo de situación de Incapacidad Temporal (IT). Para esta situación se establecen 12 meses, prorrogable otros 6 meses si se considera que durante éstos es posible una recuperación. Cuando la incapacidad temporal se ha extinguido por agotamiento del plazo, el INSS tiene 3 meses para examinar tu caso y calificarlo como incapacidad permanente.

Hay que hacer una solicitud al INSS para que tu caso lo vea el Tribunal Médico, y las Mutuas pueden hacer la solicitud.

Pero la Mutua no tiene capacidad para valorar tu situación de Incapacidad, ya que esto es competencia exclusiva del INSS, cualquiera que sea la entidad gestora o colaboradora que cubra la contingencia -según el RD 1300/1995, art. 1.a) y d)-.

Para pasar Tribunal médico, lo que tiene que hacerte la MUTUA es concederte un alta condicionada, que en ningún caso te obliga a reincorporarte al trabajo, es únicamente un requisito necesario para presentarse ante el Tribunal Médico.

Hecha la solicitud el INSS convoca el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), que esta formado por personal de la administración pública -RD 1300/1995, art.2.3.a)-. El EVI examinará toda la documentación y elaborará un informe medico, con lo que formulará al Director Provincial del INSS un dictámen-propuesta.

A continuación se concederá audiencia a los interesados para que aleguen lo que estimen conveniente, y, por último, el Director Provincial del INSS dictará la resolución.

02 Presenté una denuncia en la Inspección de Trabajo por las condiciones en que se encontraba nuestro centro de trabajo y por el estado en el que teníamos que utilizar una de las máquinas. ¿Tengo derecho a conocer como va desarrollándose el proceso tras la denuncia?. ¿A quién le debo pedir esa información?

Todos los ciudadanos tienen derecho a conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación y de los procedimientos en los que tengan la condición de "interesados", y obtener copias de documentos contenidos en ellos.

Por tanto, a la hora de realizar una denuncia hay que asegurarse de aparecer en ella como "persona interesada", y que realmente el interesado tenga relación directa con el caso. La Inspección de Trabajo debe informar al denunciante que la denuncia ha sido admitida y que ha levantado Acta de Infracción en materia de Seguridad y Salud.

Cuando recibas esta comunicación remite una carta a la propia Inspección de Trabajo solicitando la información y la documentación que consideres de interés.

03 En la empresa, en la cabina de barnizado tenemos dos tipos de mascarillas. Vienen marcadas como FFP2S y FFP2. Quisiera saber si ambas mascarillas sirven y cuál es la diferencia entre ellas.

La comercialización de las mascarillas autofiltrantes para partículas viene regulada por una norma UNE. Desde 1991 existía la norma UNE EN149:1991, que distinguía, entre mascarillas válidas para partículas sólidas (FFP1, FFP2S, FFP3S) y para partículas sólidas y líquidas (FFP2SL, FFP3SL). Esta norma ha sido revisada y sustituida por la UNE EN149:2001, que ha simplificado el número de categorías de cinco a tres (FFP1, FFP2, FFP3).

Las equivalencias vienen en el siguiente cuadro.

Antigua categoría EN149:1991	Nueva categoría EN149:2001
EN149 FFP1	EN149:2001 FFP1
EN149 FFP2S	EN149:2001 FFP2
EN149 FFP2SL	
EN149 FFP3S	EN149:2001 FFP3
EN149 FFP3SL	

La nueva Norma establece exigencias de almacenaje para la mascarilla, que deben venir especificadas en el embalaje, de forma que las antiguas mascarillas si están homologadas y se han almacenado e buenas condiciones se pueden utilizar

Por las características del trabajo que se realiza en una cabina de barnizado, las mascarilla autofiltrante FFP2S no es la más adecuada ya que no protege de las partículas líquidas. En cambio, la mascarilla FFP2 si vale para este puesto, ya que protege contra partículas sólidas y líquidas.

04 Soy delegado de prevención y, me gustaría saber si tengo derecho a que la empresa me entregue copia de la memoria anual de actividades del servicio de prevención propio

El artículo 33 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales relativo a la consulta y participación de los trabajadores legitima al delegado de prevención para tener acceso a esta documentación que me planteas. La norma no especifica expresamente cómo debe ser esa puesta a disposición y podría negarse a darte una fotocopia. En este sentido existe una circular emitida por la Inspección de Trabajo el 19 de Abril del 2001 donde se establece que no cabe una interpretación restrictiva respecto al derecho a tener acceso a la documentación e información y es insuficiente con la mera exhibición de la documentación sin hacer la entrega efectiva.

05 Trabajo en el sector de Hostelería, en una empresa 5 trabajadores ; hace 10 meses caí de baja y desde entonces me ha pagado la Seguridad Social ;mi consulta es por qué ahora en la empresa me dicen que me va a pagar la Mutua y si con este cambio seguiré percibiendo el 100% de mi salario .

Según la Orden de 25-11-1966 tu empresa al tener menos de 10 trabajadores puede solicitar que el pago lo realice la Mutua directamente y en caso de que lo acepte la Seguridad Social, será la Mutua quien te pague.

En el convenio colectivo del sector de Hostelería figura que en caso de enfermedad la retribución es del 100%, del cual la Seguridad Social pagará el 75%.

06 Soy un trabajador del sector de Agroalimentaria con contrato por obra y servicio que causé baja laboral motivada por una depresión. Me han llamado los de la Mutua para que me presente en sus dependencias para un reconocimiento medico. Quiero saber si estoy obligado a ir y en caso de que no vaya si me pueden quitar el subsidio.

Lo primero que tienes que saber es si tu empresa ha contratado la gestión económica de las incapacidades temporales con la Mutua, y esto lo puedes preguntar directamente en tu empresa, o a través de tus representantes sindicales.

Si no la tiene contratada, no podrá realizar ningún control médico por esta causa, y será el medico del Sistema Público de Salud el único que podrá hacer reconocimientos y que podrá recetar el tratamiento a seguir. Puede ser que el empresario te requiera para hacer un reconocimiento médico, pero tendría que ser el empresario y no la Mutua, y en este caso depende de la relación que quieras mantener con el empresario.

Si tiene contratada la gestión de IT, solo tienes obligación de acudir a la llamada de la Mutua ,a partir de los 16 días de la baja laboral, que es cuando asumen el pago del subsidio, y si no vas pueden retirarte el subsidio. Pero el médico de la Mutua solo realizará un control sobre la enfermedad que figura en el parte de baja. El tratamiento sigue en manos del médico de la Seguridad Social, y en manos de este está el parte de alta.

noticias

01

La Temporalidad en la contratación es causa de accidentes laborales

El 97% de los contratos firmados en España en el año 2003 fueron temporales.

Y de los contratos firmados el 78% eran contratos de menos de seis meses.

El 60% de los accidentes de trabajo producidos el año pasado los sufrieron trabajadores con contrato temporal.

02

El coste de la siniestralidad

CCOO ha abordado el primer estudio sobre la siniestralidad en España.

El coste de la siniestralidad en España en el año 2002, puede calcularse en 12.000 millones de euros .

En nuestra Comunidad, este coste se puede calcular en 600 millones de euros año.

INVERTIR EN PREVENCIÓN ES RENTABLE PARA TODOS.

03

La Ley de la Función Pública de Castilla y León prevé duros castigos por el acoso laboral

El acoso laboral o "mobbing" dentro de la Administración de Castilla y León se considerará falta grave, con apertura de expediente que puede llevar a tres años de suspensión de empleo y sueldo o traslado de localidad, según recoge el proyecto de Ley de la Función Pública, que aprobó el Consejo de Gobierno de la autonomía.

El texto, incluye además mejoras para conciliar la vida laboral y la familiar, ya que amplia la reducción de jornada por lactancia hasta que el niño tenga un año -antes eran nueve meses- y por guarda legal de menores de ocho -antes seis- o parientes discapacitados.

04

Premios a la Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León

Se han convocado los premios a la prevención en Riesgos Laborales en Castilla y León con convocatoria Orden EYE / 593 / 2004, de 20 de abril (Bocyl nº 79 de 28 de abril de 2004)

Participantes: podrán ser candidatos las personas físicas, entidades o empresas, de carácter publico o privado, tanto nacionales como extranjeras ,que de manera continuada y comprobable, promuevan actividades de prevención de riesgos laborales en la comunidad Autónoma de Castilla y León.

Premios: la distinción tiene carácter honorífico. Habrá dos tipos de galardones :

- De ámbito provincial, por cada una de las nueve provincias que comprende la Comunidad de Castilla y león.
- De ámbito autonómico, entre los resultaren galardonados de entre nueve provincias y también aquellos galardones que sean propuestos para este ámbito por Organizaciones regionales.

Información: Teléfono 983 414501

e-mail: valpasju@jcyl.es

05

La federación regional de asociaciones que trabajan con discapacitados psíquicos de Castilla y León, -FEAPS-, presenta su primer programa en prevención de riesgos laborales

La federación regional de asociaciones que trabajan con discapacitados psíquicos, FEAPS Castilla y León, ha presentado el proyecto "Adalid", el primer programa de la Comunidad de prevención de riesgos laborales para personas con disminución.

El proyecto Adalid es un programa formativo, compuesto por un CD Room, un vídeo, una carpeta de alumnos y una guía didáctica del formador, que hacen especial hincapié en la seguridad en el trabajo, la higiene y salud laboral, la ergonomía, los primeros auxilios y las medidas de emergencia.

El Programa se va a poner en marcha en los 20 centros especiales de empleo con los que cuenta FEAPS en Castilla y León, en los trabajan unas 1.000 personas. No obstante, y a traves de la Viceconsejería de Empleo, se anuncia que se va a extender "a la totalidad de trabajadores con discapacidad intelectual", unos 2.250 repartidos en unos 350 centros de empleo.

>>> publicaciones

Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social

El 10 de febrero de 1996, entra en vigor la ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo en los años que ha estado en vigor las cotas de Siniestralidad no han disminuido si no todo lo contrario, incluso han alcanzado unos índices alarmantes. Consecuencia de ello en la mesa de dialogo Social se llega a un acuerdo para la modificación de estas leyes. Así es como nace la Ley 54/2003 donde se recogen las modificaciones de ambas leyes.

Real Decreto 486 /1997 Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Tercer numero de la colección Acción en Salud Laboral. En el cual recopilamos documentación sobre los lugares de trabajo. Las condiciones de seguridad vienen marcadas por los espacios de trabajo y los espacios higiénicos, la circulación de personas, vehículos, las rampas, escaleras ,el orden, la limpieza y la iluminación. Este libro se pone en manos de los Delegad@s de prevención, para dotarles de mas formación y documentación.

Campaña de prevención sobre alcohol y tabaco en el lugar de trabajo, realizada por CC.OO. de Castilla y León.

Esta campaña esta dirigida a los delegados / as de prevención, con el objetivo de proporcionarles información específica sobre el consumo de alcohol. En ocasiones las creencias sobre los efectos del alcohol son erróneas, lo que puede llevar a hacer un uso inadecuado del mismo, (como atenuante de los efectos negativos de ciertas condiciones de trabajo, frío, calor, dolores cansancio, etc.). Para esta campaña se han elaborado dos cuadernillos, en uno, se responden "20 preguntas sobre el alcoholismo y otras drogodependencias en el trabajo"; el otro es más específico sobre el consumo de alcohol.

Paralelamente la campaña sobre el tabaco, propone favorecer la convivencia entre fumadores y no fumadores, y garantizando el derecho a la salud de todos los trabajadores / as, fumadores y no fumadores.

Para esta campaña se ha elaborado un díptico informativo sobre las propuestas del sindicato en esta materia.

>>> en la red

www.prevention-world.com

Una de las web mas completas en materia de prevención, disponiendo de un foro, chat , noticias, tienda ,etc .Destacando los Artículos técnicos totalmente descargables.

www.mobbing.nu

Web dedicada en exclusiva al mobbing, en diferentes idiomas . Destaca la variedad de artículos sobre este campo, así como las noticias mas recientes y un foro para intercambio de opiniones.

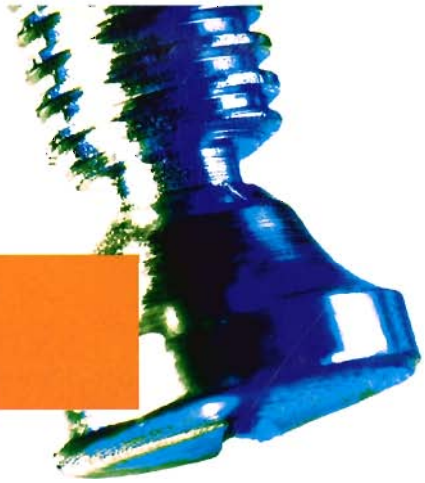
www.apa.es

Una de las web mas completas en materia de prevención, disponiendo de un foro, chat , noticias, tienda ,etc .Destacando los Artículos técnicos totalmente descargables.

Portal de la limpieza profesional, recogiendo artículos relacionados con el mundo de la prevención , los productos peligrosos en el ámbito de la limpieza.

www.ccoo.es/istas

Pagina del Instituto sindical de Salud laboral y Medioambiente dependiente de CC.OO. Con un servicio de información y documentación para atender consultas sobre diferentes aspectos (técnicos, legales, sindicales) relacionados con la salud laboral y el medio ambiente.



asl asesorias

AVILA

Plaza de Santa Ana, nº7-05001
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

PALENCIA

Pz. Abilio Calderón 4, 2º-34001
Teléfono 979 741 417

SALAMANCA

Juan Almeida nº2 -37001
Teléfono 923 271 260

SEGOVIA

Severo Ochoa nº2- 40002
Teléfono 921 420 151

SORIA

Vicente Tutor nº 6 -42001
Teléfono 975 233 644

VALLADOLID

Divina Pastora , 8 -47001
Teléfono 983 390 422

ZAMORA

Alfonso IX nº 8 -49013
Teléfono 980 522 778

asesorias de prevención aquí estamos!!

Junta de Castilla y León

CC.OO. castilla y león