

“Trabajar bajo el sol...”

¡Y eso que decían que este año no íbamos a tener verano!. Sin embargo, ya llevamos varios días inmersos en una ola de calor en la que temperatura máxima de casi todas las ciudades españolas no baja de los 30 grados, y aunque parece que las temperaturas tienden a bajar, aún así va a seguir haciendo bastante calor.

Con estas temperaturas son muchos los mensajes y recomendaciones que nos llegan por diferentes medios, recomendaciones que hemos oído muchas veces y que van desde evitar salir a la calle en las horas más calurosas del día, no esforzarse demasiado cuando esté haciendo mucho calor, o si hay que salir permanecer a la sombra, etc. Todas ellas muy útiles y que nos pueden ayudar a evitar posibles consecuencias para la salud. Pero claro, déle usted estos consejos a aquellos trabajadores y trabajadoras que no les queda más remedio que trabajar bajo el sol...¿Qué sucede en estos casos?

Los últimos datos de los que disponemos en relación a los trabajadores afectados por el calor se remontan al año 2009, un año en el que se registraron 53 accidentes laborales por este motivo, y donde el 20% de ellos requirieron de hospitalización.

La exposición al calor puede causar diversos efectos sobre la salud, de diferente gravedad, tales como erupción en la piel, edema en las extremidades, quemaduras, calambres musculares, deshidratación, agotamiento, etc. Pero, sin duda, el efecto más grave de la exposición a situaciones de calor intenso es el golpe de calor. Cuando se produce el llamado golpe de calor, la temperatura corporal supera los 40,6 °C, siendo mortal entre el 15 % y 25 % de los casos. Y es que este tipo de situaciones resulta especialmente peligroso en aquellas profesiones que tienen que dedicar el 100% de la jornada a trabajar al aire libre. Profesiones que van desde la construcción, agricultura, trabajos silvícolas, socorristas, etc. El principal problema que se produce en este tipo de profesiones es que al tratarse de una situación peligrosa que fundamentalmente se da en los días más calurosos de verano, no suele haber programas de prevención de riesgos como en el caso de los trabajos donde el estrés por calor es un problema a lo largo de todo el año, como puede ser el caso de los hornos, panaderías, fundiciones, etc.

Por esta razón es importante conocer una serie de nociones básicas al respecto, y la primera de ellas y más importante, es saber reconocer cuando se está produciendo un golpe de calor, ya que muchas veces pasa desapercibido.



Cuando se trabaja en condiciones de mucho calor, lo primero que experimentan los trabajadores es la sensación molesta de “tener calor”. Para tratar de eliminar el exceso de calor se ponen en marcha los mecanismos de termorregulación del propio cuerpo: los trabajadores empiezan a sudar (al evaporarse el sudor de la piel, ésta se enfría) y, además, aumenta el flujo de la sangre hacia la piel para llevar el calor del interior del cuerpo a su superficie y que desde allí pueda ser expulsado al exterior. Si el estrés térmico es importante y continúan trabajando mucho tiempo seguido sin hacer descansos, llega un momento en que tienen tanto calor que no pueden trabajar bien. Se empiezan a encontrar incómodos, con apatía y con la capacidad de percepción, de atención y la memoria disminuidas, etc. En este estado, la probabilidad de que ocurran accidentes de trabajo aumenta mucho. Además en los trabajadores que tengan alguna enfermedad crónica, puede producirse un agravamiento de la misma. Si continúan esas condiciones de calor y los trabajadores siguen trabajando y acumulando calor, llegará un momento en que se empezarán a producir diversos síntomas: que van desde temperatura interna superior a 40,6 °C, taquicardias,

respiración rápida, cefalea, náuseas y vómitos, piel seca y caliente, ausencia de sudoración, confusión y convulsiones, pudiendo llegar a la pérdida de consciencia.

Por eso ante estos síntomas las primeras medidas de atención al accidentado que se deben llevar a cabo son:

- * Colocar al trabajador en una zona a la sombra y en un ambiente frío, a ser posible.
- * Debe desvestirse al trabajador y se recomiendan duchas con agua fría (15-18°C).
- * Si el trabajador está consciente, suministrarle agua fría para beber. Otra posibilidad es cubrir el cuerpo con toallas húmedas, cambiándolas con frecuencia y, preferiblemente, en combinación con un ventilador eléctrico o un dispositivo similar, para que la temperatura del cuerpo disminuya algo más.
- * Lo antes posible llamar a emergencias con el fin de que se lleve al paciente al hospital lo más pronto posible, ya que a menudo, una persona que sufre un golpe de calor puede precisar oxígeno, administración de suero por vía intravenosa y, algunas veces, medicación adecuada.

Desde CCOO, siempre se ha intentado sensibilizar a los trabajadores, a través de campañas, cuyo fin es el de informarles sobre los efectos perjudiciales de la exposición intensiva a las altas temperaturas y a los rayos ultravioleta. Y entre las propuestas que se dan desde el sindicato se encuentran la de que las empresas establezcan turnos, de manera que los trabajos más duros se hagan en las horas de menos calor. Evitar las horas de mayor exposición solar (entre la 13:30 a las 16:00), descansar en espacios con sombra y proporcionar agua en abundancia en las proximidades de los puestos de trabajo.

Otro punto a tener en cuenta es la aclimatación de los trabajadores al calor, es importante tener en cuenta que se necesita un periodo de unos 7 a 15 días para que los trabajadores se aclimaten al calor.

Procurar vestir con ropas amplias, de tejido ligero y colores claros. Proteger la cabeza con gorra o sombrero.

Evitar el trabajo individual, favoreciendo el trabajo en equipo para facilitar la supervisión mutua.

Informar a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con el calor, sus efectos y las medidas preventivas y de primeros auxilios que hay que adoptar.

LA ASESORÍA RESPONDE

En esta época vacacional son varias las consultas que nos llegan a las asesorías de salud laboral del sindicato por parte de trabajadores y trabajadoras que se encuentran en la siguiente situación: Cuando estaban disfrutando de su periodo vacacional les ha sobrevenido una incapacidad temporal. La duda que plantean en la siguiente: ¿Tienen derecho a disfrutar con posterioridad de los días de vacaciones que les han coincidido con la situación de incapacidad temporal?

Y la respuesta afortunadamente es **SÍ**, y decimos afortunadamente porque hace relativamente poco no se tenía bien claro. Sin embargo a raíz de una sentencia del Tribunal Supremo para la Unificación de doctrina del 19 de marzo de 2013, en la que se concluye que si la incapacidad temporal se produce una vez iniciado el periodo de vacaciones anuales, se interrumpe su cómputo, atribuyendo al trabajador afectado el derecho a disfrutar en otras fechas los días no disfrutados de vacaciones debidos a la incapacidad temporal declarada.

Por otro lado, en la sentencia el Tribunal recuerda que hasta hace poco tiempo ni la legislación española ni la internacional daban respuesta a este problema, una cuestión que ha cambiado de forma radical a partir de una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, donde se concluyó que el trabajador en vacaciones al que sobreviene una incapacidad temporal tiene derecho a compensar los días de libranza coincidentes con esta situación por otras fechas posteriores. En cuanto a cuáles sean las fechas hábiles para estos nuevos días

de descanso por vacaciones no plenamente disfrutadas, la propia sentencia se ha hecho eco de la evolución legislativa en la materia que ha culminado con la adición de un párrafo 2.º y un párrafo 3.º al apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en la que en su Disposición final primera, establece que: *“En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior [embarazo, parto, lactancia natural, descansos maternos, licencia por paternidad] que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.*

Por otro lado el Tribunal Supremo argumenta su decisión bajo una serie de razones:

- La finalidad de las vacaciones anuales no se limita a la “reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral”, sino que persigue, además del descanso, proporcionar al trabajador tiempo libre de ocio y distracción.
- El período de vacaciones no es compatible con la situación de incapacidad temporal sobrevenida, en cuanto que impide el disfrute pleno de las actividades de ocio y distracción, así como la recuperación de fuerzas.



El trabajador afectado durante el periodo de vacaciones por una incapacidad temporal sobrevenida tiene derecho a disfrutar en otras fechas hábiles los días de vacaciones coincidentes con dicha situación de incapacidad temporal.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS





PUBLICACIONES,

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“HASTA EL APUNTAADOR...”

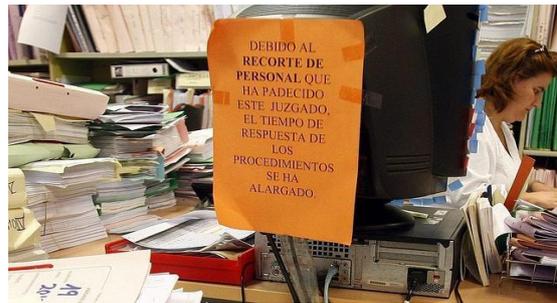
La asociación Jueces para la Democracia ha presentado una denuncia ante la Inspección de Trabajo contra el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), la Comunidad Autónoma de Madrid y el Ministerio de Justicia por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales tras el fallecimiento el pasado 2 de julio de un juez víctima de un infarto, en los juzgados de lo Social de Madrid.

La asociación ha recordado que el CGPJ es “el responsable de la prevención de los riesgos laborales de jueces y magistrados” y añade que la Comunidad de Madrid “ostenta la titularidad y competencias de los medios materiales y personales en el ámbito de la administración de la Justicia”. Además, Jueces para la Democracia incluye en su denuncia al Ministerio de Justicia, puesto que “tiene suscrito un acuerdo con CGPJ sobre el sistema de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de los miembros de la carrera judicial”.

La denuncia se basa en la ausencia de material adecuado para una intervención de urgencia al juez, puesto que según el doctor del juzgado “de haber dispuesto de un desfibrilador habría sido posible salvar su vida”. Jueces para la democracia, además, apunta que los jueces no reciben “ni formación ni información alguna en materia de prevención de riesgos” y que en el caso del fallecido soportaba un alta carga de trabajo. Según la asociación, “el CGPJ se ha negado hasta la fecha a fijar una carga de máxima de trabajo para los jueces y magistrados a efectos de salud laborable”.

Para dicha asociación, estos hechos incumplen “la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de un plan de prevención”. Además, se acusa a los organismos denunciados de la falta “reconocimientos médicos a sus trabajadores” y el desconocimiento por parte de los empleados de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Al parecer este hecho no es aislado ya que hace dos meses un letrado en los Juzgados de lo Social sufrió un ictus y en esta misma sede judicial a menudo hay que llamar a urgencias por las condiciones existentes, tales como calor o falta de espacio en las salas de espera. Y es que si las condiciones de trabajo de los que se encargan de velar porque se haga justicia están de esta manera. ¿Qué podemos esperar?



En cierto modo la situación de estrés motivada por el exceso de carga de trabajo, agravada por la crisis económica, ha podido influir en la muerte del magistrado y se espera para que las distintas administraciones tomen cartas en el asunto, ya que esto no es un hecho aislado de la Comunidad de Madrid, sino que llega a ser un problema de ámbito Nacional.

NOTICIAS BREVES

El responsable Confederal de CCOO del Área de Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Jaime González Gómez, ha criticado profundamente la reforma que promueve el Gobierno para dejar en manos de las mutuas la gestión de las bajas por enfermedad común de los trabajadores, argumentando que: “las mutuas es difícil que puedan velar por la salud de los trabajadores, porque son asociaciones de empresarios y defienden los intereses de los empresarios”. Esta subordinación a los intereses empresariales hace que mientras que un médico de familia ve a una persona como un paciente, «muchas veces hay una tendencia en la mutua a verte como un defraudador», a lo que se añaden los propios intereses de la mutua para dar de alta lo antes posible a los enfermos, debido a que «el propio sistema lo impone, porque la Seguridad Social les exige más criterios económicos que de calidad asistencial, entonces lo que intentan es reducir las prestaciones», haya sanado o no el trabajador.

Tras producirse la mayor intoxicación por mercurio en España y probablemente en Europa en la que cerca de un centenar de trabajadores de una fábrica de zinc en Avilés se vieron afectados, los trabajadores intoxicados consideran que la sanción que plantea Inspección de Trabajo a la empresa, de medio millón de euros, no se corresponde con la gravedad del accidente. Y es que al parecer, transcurridos ocho meses, los trabajadores afectados siguen sufriendo secuelas, y a pesar de ello dicen que se les sigue negando el tratamiento adecuado para curarse.

Un estudio sobre siniestralidad laboral en Ceuta es la base para otro en EE.UU. Alguna de las conclusiones ha sido que la precariedad laboral, el contrato precario y la edad del trabajador -de 16 a 19 años- son causas de la siniestralidad laboral.

Durante el mes de agosto el BOICCOOT también se va de vacaciones. Volveremos el 1 de septiembre con nuevas noticias y renovadas energías.

¡Os deseamos a tod@s unas saludables vacaciones!

Protocolos de vigilancia sanitaria específica Amianto

“PROTOCOLO DE VIGILANCIA SANITARIA ESPECÍFICA DEL AMIANTO. (3ª EDICIÓN, 2013)

Es conocido por todos el grave riesgo para la salud que supone la exposición profesional al amianto, máxime si tenemos en cuenta que el período de latencia desde su exposición hasta que se desarrolla su enfermedad puede ser muy largo. De ahí la importancia de contar con herramientas de vigilancia para controlar los posibles efectos de este mortífero material.

Este volumen es la 3ª Edición revisada y actualizada del Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica del Amianto con el que se pretende proporcionar a los profesionales implicados en la prevención de riesgos laborales, especialmente a los sanitarios, una guía de actuación para la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a amianto. Un protocolo que se revisa periódicamente, en la medida que así lo aconseje la evolución de la evidencia científica disponible. Para su descarga:

<http://www.sgsb.csd.msssi.d.gva.es/boicoot/VigAmianto.pdf>

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Resolución de 25 de junio de 2013, de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, sobre retribuciones en los casos de incapacidad temporal, para el personal al servicio de la Administración de Justicia, en el ámbito territorial gestionado por el Ministerio de Justicia. (BOE nº 157, 02/07/2013).

(Con esta Resolución CCOO acusa al propio Ministro de Justicia de actuar con premeditación y saña contra el personal de la Administración de Justicia, porque las regulaciones de Fiscales y del resto del personal, clamorosamente distintas, han sido suscritas por la misma Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia. “Mientras publica en el BOE regulaciones mucho más beneficiosas para jueces y fiscales, ataca con saña el derecho a la salud del resto del personal de la Administración de Justicia”).

Para su descarga: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/02/pdfs/BOE-A-2013-7168.pdf>

Orden FOM/1230/2013, de 31 de mayo, por la que se establecen normas de control en relación con los transportes públicos de viajeros por carretera. (BOE nº 158, 03/07/2013), Descarga: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/03/pdfs/BOE-A-2013-7218.pdf>

Ley 9/2013, de 4 de julio, por la que se modifica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea. (BOE Nº 160, 05/07/2013). Para su descarga: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/05/pdfs/BOE-A-2013-7320.pdf>

Real Decreto 475/2013, de 21 de junio, por el que se modifica el Reglamento General de Conductores, aprobado por el Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo, en materia de transporte de mercancías peligrosas. (BOE nº 162, 08/07/2013).

Para su descarga: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/08/pdfs/BOE-A-2013-7422.pdf>

Orden IET/1302/2013, de 5 de julio, por la que declara el cese definitivo de la explotación de la central nuclear de Santa María de Garoña de Burgos. (BOE nº 164, 10/07/2013).

Para su descarga: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/10/pdfs/BOE-A-2013-7558.pdf>

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boicoot@cleon.ccoo.es