



Boletín informativo de Salud Laboral y Medio Ambiente para las Personas Trabajadoras.

Nº 325 **NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2022**



comisiones obreras
de Castilla y León

www.asesoriasaludlaboralccoo.es

medioambiente-cyl@cleon.ccoo.es

1

“VERANO DEL 2022, EL AÑO EN QUE LOS GRANDES INCENDIOS FORESTALES GOLPEAN CASTILLA Y LEÓN”

2

“CON EL ALCOHOL NO TE LA JUEGUES... HABLAMOS SOBRE COMORBILIDAD ALCOHOL Y JUEGO”

3

MERCANCÍAS AL TREN

4

SEMANA EUROPEA DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE: AL TRABAJO SIN MI COCHE

5

EL ASESOR/A DE SALUD LABORAL RESPONDE

“VERANO DEL 2022, EL AÑO EN QUE LOS GRANDES INCENDIOS FORESTALES GOLPEAN CASTILLA Y LEÓN”

Valoración del programa de visitas al Sector Forestal 2022 en el que la Secretaria de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente supervisa las condiciones de trabajo y seguridad de los trabajadores y trabajadoras del operativo de incendios de Castilla y León.

PROGRAMA DE VISITAS 2022

Este verano de 2022 CCOO Castilla y León ha realizado nuevamente el programa de visitas a las cuadrillas forestales, a través del cual se acude a ver in situ a estas personas trabajadoras, en los tajos o lugares de parada de las cuadrillas.

Las cuadrillas visitadas han sido las pertenecientes al Operativo de extinción de Incendios Forestales de la Junta de Castilla y León, que son las cuadrillas de tierra (Romeos), cuadrillas helitransportadas (ELIF) y cuadrillas nocturnas (November). También se ha visitado a las cuadrillas de las Diputaciones Provinciales, integradas en los Planes de Empleo Forestal Local. Estas últimas no pertenecen al operativo de extinción de incendios como tal, pero sí realizan tareas forestales de prevención y mantenimiento en los entornos de los municipios de Castilla y León.

La campaña de este año ha venido condicionada casi desde el comienzo por los dos grandes incendios ocurridos en la Sierra de la Culebra (Ferrerías el 15 de junio y Losacio el 17 de julio) y sus alrededores, en el noroeste de la provincia de Zamora, en los que finalmente han fallecido 4 personas, entre ellos un trabajador del operativo de 62 años. A estas pérdidas humanas hay que sumarle además los daños irreparables en la biodiversidad de la zona donde ocurren. Hasta el pasado 30 de septiembre, en Castilla y León se han registrado más de 1.400 incendios forestales, de los cuales 16 se convirtieron en grandes incendios

Lo citado anteriormente ha dificultado especialmente la tarea del personal técnico en la realización de las visitas, puesto que en bastantes ocasiones la cuadrilla que se pretendía visitar estaba desplazada para la extinción de incendios.

Los riesgos laborales que nos hemos ido encontrando en ocasiones son persistentes y entre ellos destacan:

- La realización de tareas silvícolas con calor excesivo (ya que su horario de



trabajo suele ser de 14 a 22 horas), a lo que hay que sumar los EPIS que deben utilizar, con el consiguiente riesgo de sufrir golpes de calor. Dichas tareas se realizan mientras se están disponible para acudir a la extinción de un incendio.

- El hecho de que puedan ser requeridos para la extinción de un incendio (lo que a veces ocurre una vez pasadas 6 o 7 horas de trabajo) después de la realización de tareas silvícolas, incrementa el riesgo de sufrir un accidente, debido al cansancio acumulado, además de ser un modelo en nuestra opinión poco eficiente.

- Falta de formación de PRL teórica y práctica para su puesto de trabajo, tanto en riesgos generales, como en primeros auxilios, conducción de todoterreno y prácticas de tendido de manguera.
- Exceso de horas realizadas
- Problemas con el avituallamiento (en algunos casos no se ha recibido y en otros ha sido insuficiente o inadecuado). El que las personas trabajadoras del operativo tengan comida y sobre todo bebida suficiente, es importante desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, puesto que están sometidos en su trabajo a grandes esfuerzos físicos.
- Otro de los principales problemas de las cuadrillas, que afecta a la salud laboral de sus interantes es su falta de estabilidad, esto conlleva una alta rotación (hay cuadrillas en las que más de un tercio de las personas no tienen experiencia en el sector, ni en tareas forestales, ni en extinción de incendios).

Con la realidad anteriormente descrita, valoramos muy positivamente la campaña de visitas, ya que este programa es un buen instrumento de supervisión, consolidación y mejora del operativo de extinción de incendios.

ESTATUTO DEL BOMBERO FORESTAL

Este año se ha trasladado a las cuadrillas información relativa al estado de tramitación, y contenido del anteproyecto del Estatuto del Bombero forestal.

Con la creación de dicha normativa se pretende la profesionalización y dignificación del sector, a través de la estabilización de los empleos y la correcta planificación y coordinación de efectivos, así como la homogeneización de la formación, cualificación, categorías, requisitos técnicos, etc de los trabajadores que realizan las tareas contempladas en el mismo.

ACUERDO PARA LA MEJORA DEL OPERATIVO DE LUCHA CONTRA INCENDIOS FORESTALES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN 2023-2025

La Comisión de seguimiento en materia forestal del Diálogo Social alcanzó este Acuerdo a finales del mes de Septiembre; la valoración que el sindicato hace de él es positiva, supone un avance sustancial en la mejora del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras, se apuesta por una formación continuada y se establecen mejoras en el avituallamiento, las infraestructuras y las comunicaciones, riesgos y problemas, como hemos visto, que venían siendo detectados recurrentemente en las visitas de los técnicos.

Además, recoge un compromiso expreso de la Junta de apoyar la normativa laboral básica (Estatuto de Bombero/a Forestal) que homogenice en el conjunto del Estado la formación, la cualificación, las funciones de los trabajadores, para así conformar un operativo digno y profesional.

No obstante, este acuerdo no es un punto de llegada porque todavía hay margen para la mejora, y para ello seguimos trabajando desde el sindicato. El sindicato sigue apostando por un operativo cien por cien público que realice labores los 365 días del año y que sea profesional, donde se reconozca lo que son a las personas trabajadoras que están en primera línea de fuego: bomberos y bomberas forestales.





“CON EL ALCOHOL NO TE LA JUEGES... HABLAMOS SOBRE COMORBILIDAD ALCOHOL Y JUEGO”

El próximo martes 15 de noviembre tendrá lugar un café coloquio con el título “Con el Alcohol no te la Jueges...Hablamos sobre Comorbilidad Alcohol y Juego”, para celebrar el Día Mundial Sin Alcohol, fecha establecida por la Organización Mundial de la Salud para concienciar sobre los daños físicos y psicológicos que produce el consumo abusivo de esta sustancia.

En España es la droga más consumida y una de las que más daños causa. Según la encuesta que realiza el Observatorio Español de la Droga y las Toxicomanías el 67,5% de la población laboral ha consumido alcohol en los últimos 30 días, siendo la sustancia más consumida en esta población. Con un consumo diario (en los últimos 30 días) de bebidas alcohólicas del 9,6%, por su parte, el 4,3% cumple criterios de posible consumo de alcohol de riesgo (según la escala AUDIT).



Al ser una droga legal y socialmente muy aceptada, puede parecernos inofensiva, en muchas ocasiones por que desconocemos sus verdaderos efectos y las graves repercusiones que acarrea. El entorno laboral no es ajeno a este problema, no sólo por los niveles de consumo de drogas detectados, por la incidencia de factores de riesgo y de protección personales, familiares, sociales y del medio laboral, y por el impacto del consumo perjudicial de drogas en la salud y seguridad de las personas trabajadoras y en terceras personas, sino también porque se trata de un ámbito idóneo para la intervención preventiva y asistencial.

Además existe una alta comorbilidad de problemas de alcohol y juego patológico, con un alto porcentaje de consumidores patológicos de alcohol que también recurren al juego de manera compulsiva y a la inversa. Según la Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados de España estiman con un 28% los pacientes atendidos que también tienen un abuso del alcohol además de su adicción al juego.

Por ello los principales agentes sociales trabajamos junto con el Comisionado para la Droga desde hace años de forma conjunta para visibilizar esta problemática en el mundo laboral. Y queremos aprovechar este día para mostrar nuestra unidad frente al problema y aportar soluciones. En la actualidad estamos inmersos en la renovación y mejora del Acuerdo Conjunto para prevención y tratamiento de de los trastornos por uso de sustancias y del juego patológico en el ámbito laboral actualmente, para seguir avanzando y aportando herramientas útiles a esta problemática en el contexto laboral de nuestra Comunidad.

Fruto de nuestro trabajo es la ampliación de este Acuerdo a otro tipo de adicciones, como son las adicciones sin sustancia o comportamentales, como es la del juego patológico. Dejando la puerta abierta para ir incorporando las nuevas adicciones que puedan surgir y teniendo en cuenta la nueva realidad del entorno laboral (digitalización de las empresas, teletrabajo, plataformas digitales, etc.) obliga a tener en cuenta unos nuevos riesgos.

Dichos riesgos pueden ocasionar estrés laboral, tecno estrés, dificultad en la desconexión digital, etc., poniendo a la persona trabajadora en una situación de mayor vulnerabilidad para desarrollar algún tipo de adicción.

Desde CCOO llevamos más de 30 años trabajando en esta problemática, haciendo hincapié en las condiciones de trabajo que afectan de forma negativa, según dicha encuesta existe un mayor consumo diario de bebidas alcohólicas cuando están presentes ciertos factores de riesgo. En relación con esto, las prevalencias de consumo más elevadas se presentan en situaciones de riesgo de seguridad, con un 15,5% de empleados que afirman tener un trabajo peligroso y reconocen beber alcohol diariamente (frente a un 8,7% de consumidores que no declaran este factor), o un 15,4% entre los que declaran trabajar en condiciones de penosidad (frente a un 8,3% que no).

Además de éstos, destacan las prevalencias entre los que indican riesgos psicosociales como las jornadas prolongadas o los trabajos con largos desplazamientos o ausencias de casa. Respecto a la anterior encuesta, aumentan los porcentajes de consumo cuando existen condicionantes como la peligrosidad o la penosidad en el trabajo. En conjunto, se registra un porcentaje de consumo más elevado entre los trabajadores que viven las situaciones laborales descritas.

Por todo lo mencionado anteriormente, nos parece de suma importancia visibilizar el problema y generar debate, para ello en esta ocasión hemos elegido un formato más dinámico y abierto como es un café coloquio, en el que participaran los representantes de las organizaciones firmantes del Acuerdo en la mesa del juego de Castilla y León, por CCOO estará nuestro compañero Marcos Gutiérrez Benito Secretario de varios responsables del Comisionado para la Droga, aun por confirmar. La jornada se celebrará en la sede de CEOE en Castilla y León y podrá seguirse en streaming y quedará grabada para poder difundirla a través de las redes sociales.

Formato Mixto:
Presencial y Streaming



15 DE NOVIEMBRE

DÍA MUNDIAL SIN ALCOHOL

CAFÉ-COLOQUIO de 10 a 11:30h

“Con el Alcohol no te la Juegues...
hablamos sobre Comorbilidad Alcohol y Juego”

INTERVIENEN:

Fernando Martínez González. *Junta de Castilla y León.*
Director Técnico del Comisionado Regional para la Droga.

Lucía Yolanda Armenteros García. *CEOE CYL.*
Licenciada en medicina y experta en adicciones.

Mónica de la Cámara García. *UGT Valladolid.*
Secretaria Provincial del sector de Hostelería, Restauración y Turismo.

Marco Gutiérrez Benito. *CCOO CYL.*
Secretario Regional de la Federación de Servicios.

↓

Enlace inscripción: <https://forms.gle/14Q0gfRs9z7D8pFy6>



CCOO
comisiones obreras
de Castilla y León



UGT
Castilla y León



CEOE
Castilla y León



**NOS
IMPULSA**



**Junta de
Castilla y León**

JURISPRUDENCIA



Sanción por no incluir la perspectiva de género en el documento de evaluación de riesgos laborales

El **Juzgado de lo Social N.º 2 de Guadalajara** ha sancionado con 3.000 euros a la empresa Ilunion Lavandería por incumplir los requerimientos efectuados por parte de la inspección de trabajo. La entidad tenía que llevar a cabo una evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo pero teniendo en cuenta factores relacionados con el género.

La sentencia **381/2022** ha sido dictada por el magistrado **Juan de Dios Camacho Ortega** el 17 de septiembre de 2022.

Todo comenzó el 7 de marzo de 2019. Se realizó una visita inspectora al centro de trabajo de la empresa situado en Marchamlo, Guadalajara y observaron que había ciertas deficiencias, por lo que le dieron un plazo de un mes y medio para que pudiese subsanar los problemas.

La inspección solicitó a la empresa que realizase una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo, tomando en consideración si, en cada uno de ellos, **hombres y mujeres desarrollaban las mismas tareas y de la misma manera**. Tampoco se habían valorado los riesgos psicosociales teniendo en cuenta los factores ligados al género.

Tiempo después, con el objetivo de comprobar el grado de cumplimiento del anterior requerimiento, tuvo lugar una nueva visita inspectora al mismo centro de trabajo de la empresa en octubre de 2020, pero no lo había cumplido, por lo que se levantó el Acta de Infracción mencionada.

Pues más allá de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el grupo normativo, que en el propio Acta de Infracción y las Resoluciones, con carácter general, obligan en nuestro ordenamiento jurídico a las empresas a realizar una real integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Esto supone, continúa la sentencia, **tomar en cuenta en esta gestión la evidencia de que los riesgos laborales afectan de una manera diferente a las trabajadoras y a los trabajadores**, y que, bajo una misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres pueden realizar distintas actividades o presentar diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos; y todo lo cual, de forma muy razonable, ha de especificarse en la evaluación de riesgos.



MERCANCÍAS AL TREN

Comisiones Obreras ha editado una nueva publicación muy necesaria para enfrentar los retos ambientales: “cómo descarbonizar el transporte de mercancías en España”. Bajo este título lo que se presenta en el documento es un análisis de la situación actual y una batería de propuestas para conseguir que el transporte de mercancías en el estado español tenga mucho más peso, ya que en la actualidad apenas llega al 5% mientras que en el conjunto de la Unión Europea es del 18% y en Suiza alcanza el 44%.

El papel del tren es fundamental para hacer frente a la emergencia climática, y reducir las emisiones de dióxido de carbono del sector del transporte. Tal y como recuerda el autor, Pau Noy en el texto sobre las ventajas del ferrocarril:

“En España, la inmensa mayoría de las circulaciones ferroviarias se producen en vías electrificadas (...) el suministro con energía 100% renovable certificada, quiere decir que cualquier viajero o mercancía que sea transportada en vías electrificadas supone una contribución climática cero. El ferrocarril es por tanto sujeto principal en las políticas contraclimáticas”.

A través de un documento claro, revelador, muy visual y bien estructurado se añaden argumentos a la necesaria transformación del sector del transporte. Una verdadera apuesta por la eficiencia y la sostenibilidad que CCOO ha defendido con determinación.



ACTUALIDAD



Seminario “Robotización y condiciones ergonómicas”.

Las secretarías confederales de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental, de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y de Estudios y Formación Sindical en colaboración con la Fundación 1º de Mayo, han organizado el seminario “Robotización y condiciones ergonómicas”.

Una visión desde las desigualdades de género” dentro del proyecto de la Confederación Europea de Sindicatos “Sindicatos para una recuperación justa. Reforzar el papel de los sindicatos para mitigar el impacto de la crisis COVID-19”.

El seminario, , pretende ser un espacio para el conocimiento y puesta en común de criterios técnico, investigador y sindical en torno a tres materias interconectadas en el ámbito laboral: la robótica, la salud laboral y principalmente la ergonomía, y las desigualdades de género.

Marcándose el objetivo de analizar cómo los procesos de robotización afectan a las condiciones de trabajo y, en particular, a las condiciones ergonómicas y a las desigualdades de género. Para ello durante el seminario se contara con intervenciones de una especialista en ergonomía y psicología del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de una investigadora de la Universidad de Oporto cuya línea de trabajo se centra en las nuevas formas de organización del trabajo y su impacto en la salud desde una perspectiva de género, y de representantes de CCOO y de la Fundación 1º de Mayo para ofrecer la posición de nuestra organización

Por último el seminario se completará con una mesa redonda de carácter sindical, en el que presentaremos dos experiencias en empresas con implantación de robots colaborativos y exoesqueletos.

El seminario tendrá lugar en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico de Madrid el **15 de noviembre**.

JUSTICIA CLIMÁTICA Y ENERGÉTICA YA: EXIGIMOS ACCIÓN



Con este lema diversas organizaciones sociales y ecologistas integradas en Alianza por el clima, entre las que CCOO se encuentra, han convocado movilizaciones para el 12 de Noviembre con motivo de la celebración durante estos días de la Cumbre de Cambio Climático (COP27) en Egipto.

El domingo 6 de noviembre comenzó esta cita en la que de nuevo se vuelven a reunir las delegaciones de casi 200 países, pero esta vez en medio de una crisis climática y energética sin precedentes. En la agenda asoman grandes retos a los que se espera den una respuesta satisfactoria, que quedaron prorrogados de la última cumbre de Glasgow, a la vez que se garantizan los derechos humanos y la justicia climática.

Entre estos retos destacan el cierre de un acuerdo sobre el mecanismo de financiación para hacer frente a pérdidas y daños, para compensar a los países del sur global por los inevitables impactos del cambio climático; el establecimiento de objetivos vinculantes de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero para 2030 en línea con el límite de calentamiento de 1,5 °C, para lo que se deberán revisar los compromisos de los países; y el incremento de los esfuerzos en adaptación al cambio climático.

Las organizaciones convocantes de las movilizaciones del 12N exigimos una acción urgente, y hacemos un llamamiento a los gobiernos para acelerar la transición energética hacia un modelo eficiente, justo, democrático y renovable; que proteja a las personas más vulnerables y garantice el acceso a un medio ambiente limpio y sano, declarado recientemente como un derecho humano universal por la Asamblea General de Naciones Unidas. Esta acción debe de ampliarse más allá de nuestras fronteras, dando respuesta a la responsabilidad histórica y a la deuda de carbono que nuestro territorio tiene con gran parte del Sur Global.

Asimismo, y ante la celebración de la COP 27 en Egipto, la comunidad internacional y, en particular, los países que van a participar en ella incluida España, debe instar a las autoridades egipcias a tomar medidas concretas para revertir la profunda crisis de derechos humanos del país, garantizando la participación de la sociedad civil en el espacio público durante esta cumbre y de forma duradera.

EL ASESOR/A RESPONDE:



Trabajo en una fábrica de asientos para automóviles y, debido a los movimientos repetitivos, me han operado de la mano derecha por síndrome de túnel carpiano. Cuando me reincorporé al trabajo pasé el reconocimiento médico que indicaba que era APTO CON LIMITACIONES. Sin embargo, la empresa no ha modificado mis tareas. ¿Qué puedo hacer?

Tal y como indica el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, la empresa tiene la obligación de adoptar las medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de aquellas personas que por sus características personales o estado biológico reconocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados de su trabajo.

Como en este caso no lo ha hecho, debemos seguir los siguientes pasos:

- Hablar con algún representante sindical o con el delegado o delegada de prevención para que conozca nuestra situación y pueda ayudarnos a transmitir a la empresa el problema y buscar una solución.
- Si no hay representación sindical, comunicar por escrito a la empresa la situación, recogiendo el resultado del reconocimiento médico y las limitaciones que indica, solicitando que se tomen medidas preventivas lo antes posible.
- Cuando se nos asignen tareas que no cumplan nuestras limitaciones debes comunicara la empresa el resultado del reconocimiento médico y las limitaciones que indica las limitaciones. Si la empresa insiste en que llevemos a cabo las tareas asignadas, debemos intentar que quede constancia de dicha asignación.
- Si la empresa sigue incumpliendo, presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que tengan conocimiento del tema y realicen las actuaciones que estimen oportunas.



www.asesoriasaludlaboralccoo.es

correo@asesoriasaludlaboralccoo.es

Descarga nuestra App
SALUD LABORAL CCOO CYL
para Android y Apple.

ASESORÍA CCOO

