

GLIFOSATO: “El herbicida más utilizado del mundo entra en la lista negra del cáncer”

La Agencia para la Investigación sobre el Cáncer (IARC) dependiente de la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el glifosato, creado por la multinacional Monsanto, es una sustancia **“probablemente carcinógena para humanos**, (grupo de sustancias 2A de la IARC).

Empecemos por el principio: **¿Qué es el glifosato?**

Es el herbicida más usado en el planeta, de hecho y según los ecologistas, el volumen de ventas de este producto es equiparable al de la coca cola en el mercado de los refrescos. Concretamente el glifosato como tal, es el principio activo del herbicida Roundup (nombre comercial registrado por Monsanto).

Los herbicidas con glifosato se emplean en la agricultura debido a que presenta una gran efectividad contra todo tipo de hierbas, por lo que el sector agrícola es uno de los más afectados. Sin embargo, el glifosato también es muy usado en áreas no cultivadas, entornos industriales y urbanos, tales como parques y jardines, vías de ferrocarril, mantenimiento de las carreteras, etc, por lo que prácticamente se usa en todo tipo de sectores, desde la administración pública, servicios, hasta industria.

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 entidades ecologistas no se está cumpliendo su labor de vigilancia, produciéndose fumigaciones con glifosato de forma inadecuada e indiscriminada.

Ahora que está catalogado como probablemente carcinógeno para humanos **¿Su uso se prohibirá?**

No, es importante recordar que la decisión de la IARC no comporta ninguna prohibición sobre el uso de esta sustancia. Ya que la legislación española autoriza el uso del glifosato, siguiendo la norma europea, y concretamente la UE no considera este producto peligroso "ni para los seres humanos ni para el medio ambiente".

No obstante y a pesar de que el glifosato no está completamente confirmado como cancerígeno, sin embargo sí que está asociado a determinados cánceres, actuando también como disruptor endocrino, defectos de nacimiento, etc.

Sin embargo, y pesar de su alta peligrosidad, el principal productor, la multinacional Monsanto, no ha

aceptado la nueva clasificación y ha exigido a la OMS su retirada. Sin embargo, la credibilidad de esta multinacional deja mucho que desear, ya que en 1996 el Fiscal General de Nueva York demandó a esta empresa por describir el "Roundup" como un producto que era "amigo del medio ambiente" y "seguro como la sal de mesa". Monsanto no admitió culpa alguna en la mentirosa propaganda, pero terminó pagando una multa de 250 mil dólares. En definitiva, como suele pasar en estos casos, hay muchos intereses económicos en el medio, y por lo tanto la prohibición de dicha sustancia está lejos de producirse.



Todas estas razones justifican sin duda alguna la intervención sindical, por este motivo desde CCOO, y concretamente desde la Secretaría de Salud Laboral Confederada, se ha puesto 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 de prevención y a los trabajadores de las empresas comprendidas en los sectores expuestos, marcándose los siguientes objetivos:

Se ha elaborado un documento de criterios sindicales para darle la mayor difusión posible, poniendo especial atención en las secciones sindicales de los sectores afectados.

El documento incluye un esquema de estrategia sindical en la empresa, una relación de las denominaciones comerciales de los productos que contienen glifosato para facilitar su identificación y un catálogo de alternativas. Para su descarga: <http://qoo.gl/9DYSxB>

Actuación Institucional:

- A nivel municipal se propone Coordinación entre las

Uniones Sindicales y el sector de administración local de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, con el fin de ponerse en contacto con el mayor número de ayuntamientos, ya que nos consta que son muchas las diputaciones provinciales y municipios que lo usan de forma indiscriminada para el mantenimiento de parques, jardines y carreteras.

- A nivel autonómico se quieren llegar las propuestas sindicales de intervención a aquellos departamentos encargados de las competencias de agricultura, medio ambiente, empleo y fomento. Concretamente en el caso del Castilla y León, el procurador del común ha emitido un informe en el que solicita a la consejería de Medio Ambiente que se valore la erradicación total de la utilización de herbicidas "cuyo componente principal sea el glifosato" para la limpieza de las márgenes de carreteras de titularidad autonómica y por los espacios naturales declarados protegidos, así como que se minimice su uso a nivel municipal en zonas de libre acceso de los ciudadanos.

- A nivel del Gobierno del Estado el sindicato también se ha dirigido por carta a los responsables de los Ministerios con competencias en la materia (Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Empleo y Seguridad Social, Fomento y Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) trasladando la preocupación por la situación y proponiendo medidas, siendo la prioritaria la eliminación del uso del glifosato. Mientras no se produzca la prohibición del uso del glifosato en nuestro país, CCOO propone al Gobierno su prohibición de uso en zonas peligrosas para la salud pública y el medio ambiente, su no utilización en infraestructuras dependientes de la Administración General del Estado, la realización de campañas informativas, el establecimiento de una campaña programada de la Inspección de Trabajo para verificar en las empresas el cumplimiento de la normativa preventiva y que el Gobierno español inicie las gestiones oportunas ante la Comisión Europea para la inclusión del glifosato dentro de las sustancias objeto de la normativa REACH, con el objetivo final de lograr la prohibición de su fabricación y uso en el conjunto de la UE.

- Por último alianza con otras iniciativas sociales, ya que existe constancia de que se están tomando iniciativas contra el uso de glifosato en el movimiento, vecinal, ecologista, etc.

Por lo tanto, si conocéis algún sector o actividad de CCOO en el cual se esté en contacto con el glifosato, es importante que se la hagáis llegar al sindicato.



La vigilancia de la salud no es un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud sino que es un derecho de las y los trabajadores.

LA ASESORÍA RESPONDE

Trabajo en una empresa de reparto de mensajería y nos han planteado la intención de la empresa de hacernos controles de alcohol y otras drogas de manera aleatoria, puesto que trabajamos en la carretera recorriendo pequeñas distancias. ¿Pueden obligarnos a hacer estos controles de detección?

La vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores cuya finalidad es detectar cualquier afectación a la salud que pudiera surgir derivado de los riesgos inherentes a la actividad laboral. La detección de drogas, bien sea mediante un método indirecto (valoran los efectos), o métodos directos (miden las sustancias), no debería salirse de estos parámetros de vigilancia de la salud.

Según marca el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es el empresario el que está obligado a garantizar dicha vigilancia, mientras que son los trabajadores los que tienen derecho a elegir si quieren realizarlo o no.

Si el trabajador accede a realizar el control de salud voluntariamente, hay que recordar que los datos son confidenciales, comunicados inmediatamente al trabajador afectado, pero trasladándole a la empresa únicamente la actitud del trabajador. Además, el citado artículo de la LPRL señala que estos datos nunca podrán ser utilizados en perjuicio del trabajador con fines discriminatorios. Es decir, no se pueden usar para aplicar medidas disciplinarias basándose en el 54.2f del Estatuto de los

Trabajadores, que cita como causa de despido la toxicomanía habitual.

Existen unas excepciones por las que se rompería el carácter voluntario de los reconocimientos:

- Cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos sobre la salud.

- Cuando se busque verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para otros trabajadores.

- Cuando así esté establecido en una disposición legal de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En vuestro caso, no se podría aplicar ninguna de las excepciones anteriormente mencionadas, por lo que no os pueden obligar al conjunto de la plantilla a someteros a los controles de drogas que os plantean.

A modo de ejemplo, exponemos la sentencia 196/2004, en la que el Tribunal Constitucional resolvió a favor de la trabajadora, a la que le aplicaron una prueba de detección de estupefacientes y la declararon no apta por ese motivo. La sentencia viene a decir que el reconocimiento médico en la relación laboral no es un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud sino que es un derecho del trabajador y tienen que cumplirse una serie de premisas: **La conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador para la vigilancia y protección de su salud frente a los riesgos del trabajo.**

**POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS**



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

Sector agroalimentario: ¡UN MUERTO POR SEMANA!

“La Federación Agroalimentaria de CCOO (FEAGRA) ha denunciado que en los tres primeros meses de 2015 se ha producido un accidente mortal a la semana.”

Entre los meses de enero a marzo de 2015 se han producido en el sector agroalimentario un total de 17 muertos, de los que 13 se produjeron en el sector agrario, lo que supone un incremento de la siniestralidad laboral con resultado de muerte de un 58,4%.

CCOO ha denunciado una vez más que la mayor parte de los muertos del sector agrario se relacionan con el uso de máquinas, sobre todo por el vuelco del tractor. La primera causa indiscutible de tantos siniestros, es el deterioro del parque de vehículos agrarios, ya que tal y como se reflejaba en el último estudio realizado por CCOO, un 30% de los vehículos agrícolas superaba los 20 años y por lo tanto no contaban con la homologación en materia de seguridad. El más importante, y del que carecen mucho de ellos, es la barra antivuelco, que permite que en caso de volcar el vehículo la cabina se mantenga rígida e impida que la estructura del tractor aprisione al conductor.

Ante estas circunstancias desde FEAGRA - CCOO se reclama el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo tal y como exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además, se ha exigido que las Administraciones competentes, faciliten las pruebas necesarias para homologar los arcos abatibles automáticos para los miles de tractores antiguos que no los tienen, porque es intolerable que existiendo medidas de seguridad que pueden evitar la gran mayoría de éstas muertes no se puedan utilizar porque no estén homologadas.

En el caso concreto de la comunidad de Castilla y León, enmarcado en el Programa de visitas con el que cuenta CCOO Castilla y León en colaboración con otros Agentes Sociales, este año está dedicado en parte a visitar a trabajadores autónomos y empresas del sector con el fin de prestar la información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.



“GUÍA DE ACTUACIONES CONTRA INCENDIOS Y EMERGENCIAS”

Es verdad que las situaciones de emergencia dentro de las empresas, se producen con escasa frecuencia. Pero por esta misma razón aumenta el grado de confusión y nerviosismo cuando se declaran. Una correcta planificación en este sentido contribuirá a intervenir de una manera inmediata, organizada y eficaz y a reducir el tiempo de evacuación, aspectos fundamentales para minimizar los posibles daños.

La labor de los delegados y delegadas de prevención es fundamental para verificar el nivel de seguridad en esta materia, al igual que en cualquier otra relacionada con la prevención de riesgos laborales. Este documento pretende servirles de guía para realizar esta importante función.

Para su descarga: <http://goo.gl/SE6nxw>

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

■ Nuevo criterio en relación con la prestación de hijos con cáncer u otra enfermedad grave.

A raíz de una denuncia de CCOO en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, ha tenido lugar un cambio de criterio en este tipo de prestación:

Para aquellos que no lo conozcan esta prestación consiste en un subsidio que compensa la pérdida de ingresos que sufren los trabajadores progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo (mínimo en un 50%) para cuidar de manera directa, continua y permanente del menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legalmente. Es una prestación que está gestionada por las Mutuas.

La ley establece que podrá acogerse a ella los trabajadores a jornada completa y aquellos que cuya duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea superior a 25% de jornada de un trabajador a tiempo completo.

Pues bien, CCOO denunció que algunas Mutuas estaban denegando el derecho a trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, a pesar de venir establecida en la normativa dicha posibilidad, de manera que sólo se la estaban concediendo a aquellos padres que tuvieran jornada completa.

Ante la denuncia de CCOO, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, han elaborado un nuevo criterio que será comunicado a las Mutuas y que además es de obligado cumplimiento para las mismas, así como para las entidades gestoras.

En dicho criterio se recuerda que si los trabajadores y trabajadoras cumplen el resto de requisitos, se debe también reconocer el derecho a la prestación a los trabajadores/as a tiempo parcial cuando tengan un contrato superior al 25% de la jornada y reduzcan la misma al menos a la mitad.

Para más información, descarga el Informe elaborado por la Seguridad Social: <http://goo.gl/yrhNdJ>

NOTICIAS BREVES

La Asociación Española Contra el Cáncer prevé que en el 2015 se diagnosticará cáncer a unos 70.000 trabajadores. Lo que supone que casi la mitad de los pacientes oncológicos estén en edad de trabajar. Por esta razón, en un encuentro a nivel nacional han querido sumar esfuerzos para buscar vía de mejora en tres aspectos fundamentales: apoyar a las empresas como agentes transformadores de la cultura de la salud para mejorar la prevención del cáncer, interactuar con ellas para disminuir el impacto de la enfermedad en el ámbito laboral, y promover la investigación oncológica en España.

El Informe sobre ‘La Prevención de los riesgos psicosociales en España, Europa y Latinoamérica’ elaborado por la Universidad Internacional de Valencia (VIU), revela que el 30% de los trabajadores de la Unión Europea sufre estrés en el trabajo, una patología de salud de tipo psicosocial cuya prevalencia representa el cuarto problema de salud laboral más acusado por los trabajadores europeos.

Los funcionarios denuncian al menos un caso diario de amenazas y agresiones. Sobre todo descalificaciones y daños contra el mobiliario en oficinas de desempleo, dependencias de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo. Destaca la frustración de quienes demandan una prestación por desempleo y les es denegada al no cumplir los requisitos establecidos por el Gobierno. Una de cada diez amenazas termina en violencia física. Los casos han repuntado desde el inicio de la crisis.

Cada vez más docentes se sienten estresados en su trabajo diario debido a los problemas de comportamiento del alumnado y la falta de apoyo de las familias. Sin embargo, si cursan baja laboral todas ellas son consideradas como patologías por origen común.

Los test de drogas a los trabajadores, cada vez más frecuentes. Sin embargo, la empresa solo está facultada para realizar tales test si tiene el consentimiento del trabajador o se llevan a cabo con la finalidad de probar la existencia de una situación de toxicomanía habitual o de un riesgo para los trabajadores y para terceros.