

acción

en salud laboral



28 de abril.

Día Internacional de
la Seguridad y Salud
en el Trabajo.



sumario

04

>> Asesorías en salud laboral

06

>> Campaña "Todo sobre las bajas laborales"

08

>> 28 de abril. Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

10

>> Afrontamiento del estrés laboral

12

>> La problemática de los incendios forestales en Castilla y León

14

>> Huella de carbono

15

>> Intervención preventiva del alcohol y otras drogas



acción en salud laboral

Edita | Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León

Dirección | Mariano Sanz Lubeiro

Consejo de Redacción | Alfonso Ábalos | Ruth Rodríguez

Diseño y maquetación | Plan C estudio+creativo info@estudioplanc.com

Depósito legal |

Contacto | accionesl@cleon.ccoo.es

Web | www.castillayleon.ccoo.es

Hace unos días tuve la oportunidad de participar en una jornada que organizó el Centro Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, con motivo de la conmemoración del **28 de abril de 2015, Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo**. Se nos pidió que explicáramos cuál es el papel que el sindicato, o más bien el sindicalismo diría yo, tiene en materia de seguridad y salud en el trabajo.

No es la primera vez que se me plantea, especialmente desde foros que no tienen una vinculación directa con lo laboral, y me ha parecido interesante abordar este tema especialmente en estos tiempos en los que los objetivos de las empresas son eminentemente económicos y cada vez más se pierde la perspectiva y se olvida que muchos de esos objetivos dependen de la salud de seres humanos. Tampoco viene mal recordar el pasado para entender cosas que nos están pasando en la realidad.

Los orígenes de esta fecha están ligados a grupos de activistas, sindicalistas, víctimas del trabajo y sus familias de Estados Unidos, Canadá y Australia, teniendo como objetivo convertir a los fallecidos a consecuencia del trabajo en víctimas, en contra de la cultura basada en la culpabilización de dichos trabajadores y trabajadoras.

La propia conmemoración del 28 de Abril se instituye como día mundial de las víctimas del trabajo (día de luto y lucha) a finales de la década de los 80 del siglo pasado, para conmemorar la muerte de 28 trabajadores muertos en un accidente ocurrido en Bridgeport (Connecticut) el 28 de abril de 1987. Pero fue el Congreso Canadiense del Trabajo (CLC) quien años antes organizó un día anual de luto el 28 de abril. En esa fecha las banderas ondean a media asta en los municipios y es común guardar un minuto de silencio en muchas zonas del país.

Pronto llega a Europa, donde se constituye una amplia red que organiza los primeros actos públicos en Londres, Ámsterdam, Copenhague, Madrid, Barcelona, Valencia, Asturias, Sevilla... bajo el eslogan "recordando a los trabajadores muertos, para luchar por los vivos".

Cuál es el papel de los sindicatos en la prevención de riesgos laborales es una cuestión fácil: los sindicatos son absolutamente fundamentales en la prevención.

Buscando los antecedentes, los sindicatos son asociaciones de trabajadores organizados que

surgen a raíz de las reivindicaciones laborales por unas mejores condiciones de trabajo. Especialmente a raíz de la revolución industrial que conllevó una modificación de los procesos de producción que afectó a toda la sociedad en su conjunto, tanto en el ámbito económico, social y también de manera muy significativa en el ámbito político. Este desarrollo tan descontrolado de la industria, de las grandes empresas manufactureras, ocasionó un impacto terrible entre los obreros. El proceso trajo consigo que las máquinas sustituyeran a obreros que alimentaban un incesante aumento de la pobreza e indigencia produciéndose además un abuso de la mano de obra, en una época donde las reglas de juego estaban al antojo de los patrones. Duras jornadas, sueldos irrisorios, por supuesto pésimas condiciones de seguridad, deficiencia en la higiene y en progresivo aumento de los accidentes de trabajo producidos por las máquinas y las nuevas formas de producir, el agotamiento, el hastío. Los niños, las mujeres embarazadas, los lisiados todos valían hasta que estaban exhaustos y eran sustituidos por otros en mejores condiciones.

En este final del S.XIX aparecen las organizaciones de trabajadores, surgen de la necesidad de defenderse ante el abuso, por la codicia de los patrones y la indiferencia de los estados ante la dignidad humana. Los poderes liberales solo reaccionaron cuando vieron peligrar sus privilegios por revueltas y la organización del proletariado a partir de 1889 con la II Internacional. Hasta finales de este siglo no comenzaron a implantarse las primeras normas laborales que iban dirigidas a regular las condiciones de trabajo de niños y mujeres embarazadas, otra cosa, como dicen los cronistas de la época, es que se cumplieran. Vamos, como en nuestra época.

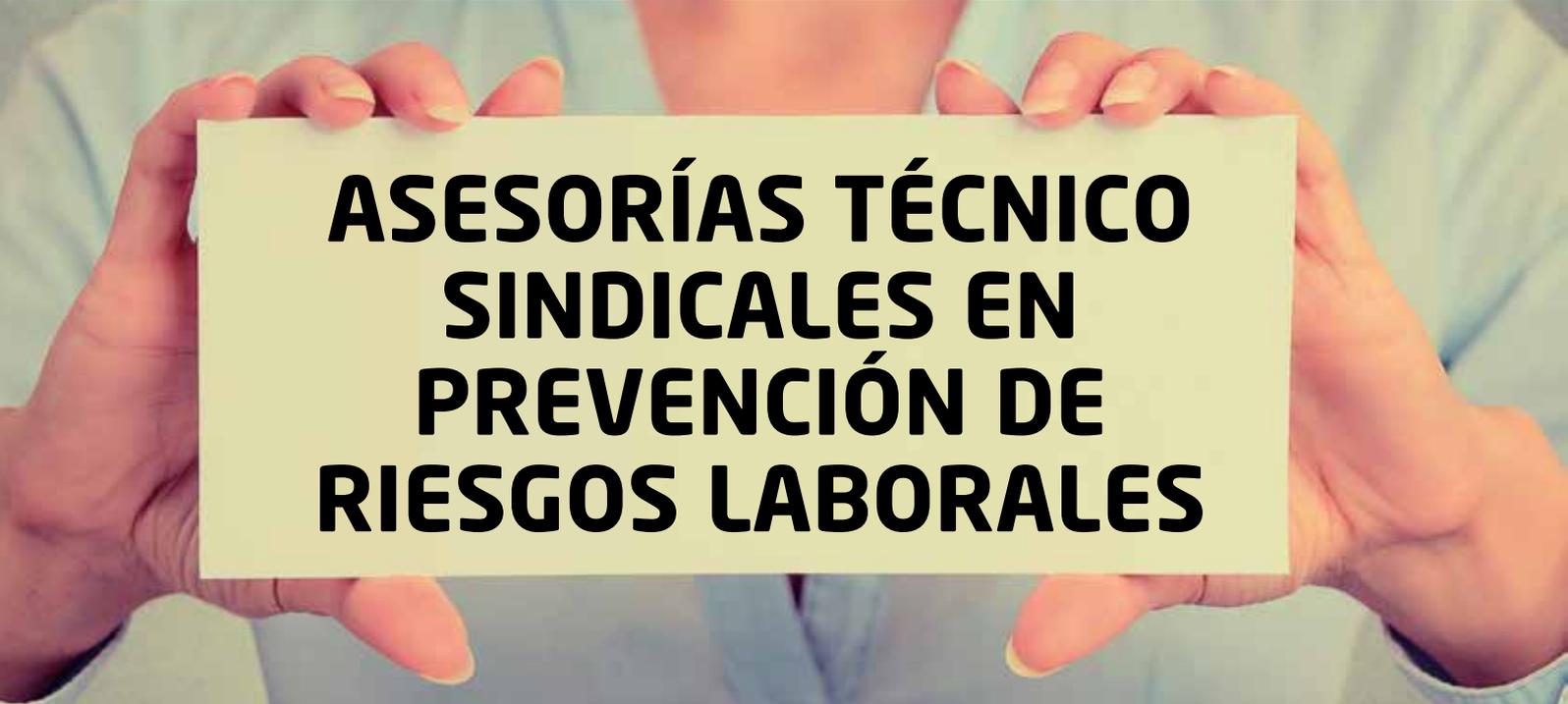
Nuestro sindicato también surgió así, a finales de los años 50 se agrupaban trabajadoras y trabajadores en comisiones obreras de su centro de trabajo pidiendo reivindicaciones básicas, una que se repetía era la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad. Desde esos momentos hasta ahora hemos seguido llevando el trabajo y la reivindicación de una adecuada salud laboral en las agendas sindicales de acción sindical, pocas cosas hay más cercanas para los trabajadores que velar por su seguridad. De ahí venimos y seguiremos trabajando por ello.

Por cierto, desde Comisiones Obreras de Castilla y León, llevamos desarrollando actividades en esta fecha desde el año 1993.

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



¡POR TU SEGURIDAD CUENTA CON NOSOTROS!

A close-up photograph of a person's hands holding a rectangular sign. The sign is light-colored with bold, black, sans-serif text. The person's hands are visible at the top and bottom edges of the sign, and they are wearing a light-colored, possibly blue, long-sleeved shirt. The background is slightly blurred, showing more of the person's torso and arms.

ASESORÍAS TÉCNICO SINDICALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Unión Sindical de CC.OO de Castilla y León dispone de asesorías técnico –sindicales en Prevención de riesgos laborales para los trabajadores y trabajadoras en todas sus sedes provinciales

Desde el año 2000 la Secretaría de Salud Laboral decidió apostar por el acercamiento a los trabajadores y trabajadoras así como a los delegados y delegadas de Prevención mediante la creación de estas asesorías. En un principio esta experiencia comenzó en unas pocas provincias, ampliándose a la totalidad de la región posteriormente dado el éxito cosechado.

La amplia experiencia acumulada estos años previos a la constitución de las asesorías, así como la necesidad de un mejor asesoramiento y formación en materia de salud laboral fueron los elementos determinantes para recibir el apoyo por parte de la Unión sindical de CC.OO de Castilla y León para desarrollar esta propuesta de la Secretaría de Salud Laboral.

Desde las asesorías se pretende dotar a los delegados y delegadas de Prevención de herramientas útiles para hacer valer sus derechos y ejercer su acción como representantes de los trabajadores/as en aspectos relacionados con la salud laboral. Especialmente mediante la atención personalizada, la forma-

ción e información en materia de prevención, las visitas a centros de trabajo, asistencia a los comités de seguridad y salud laboral, revisión de evaluaciones de riesgos, investigación de accidentes, negociación con la empresa, etc.

Además constituyen uno de los factores de coordinación de la actividad sindical con la Inspección de Trabajo (mediante reuniones o denuncias), la Unidad de Seguridad y Salud laboral de la Junta de Castilla y León (a través de requerimientos y reuniones), Seguridad Social y las Mutuas de Accidentes de trabajo. Esta posición intermedia entre la representación sindical y las diversas administraciones o empresas ha redundado en un fortalecimiento de la Salud Laboral de CC.OO. La amplia formación técnica y jurídica de los asesores y asesoras constituye la punta de lanza que nos permite al sindicato afrontar los numerosos retos en materia de prevención de riesgos laborales a los que nos venimos enfrentando estos años, que lejos de mejorar no dejan de crecer con la crisis económica que ha provocado un desprecio por la materia citada.

Estos son algunos de los temas principales en las asesorías, que se plasman en los siguientes puntos a lo largo del periodo 2010-2014, en el que **se han atendido 13.561 consultas**:

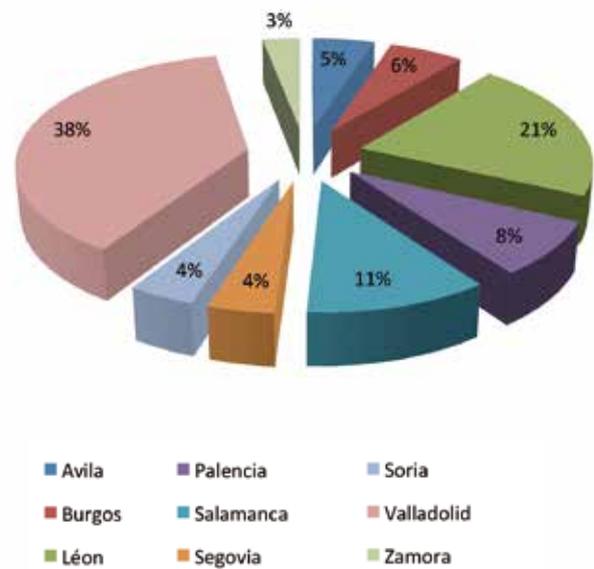
Destacan las **Actividades Preventivas (28%)** normativa en Prevención de Riesgos Laborales, Equipos de Protección Individual y Colectiva, formación e información, Vigilancia de la Salud, Comités de Seguridad y Salud, etc.

También destaca las **Gestiones con la Administración (25%)**, sobre todo temas relacionados con el INSS (Determinación de contingencias, incapacidades temporales o incapacidades permanentes,...), Inspección Médica (Altas y revisiones) y con Inspección de Trabajo (Denuncias, consultas, etc....).

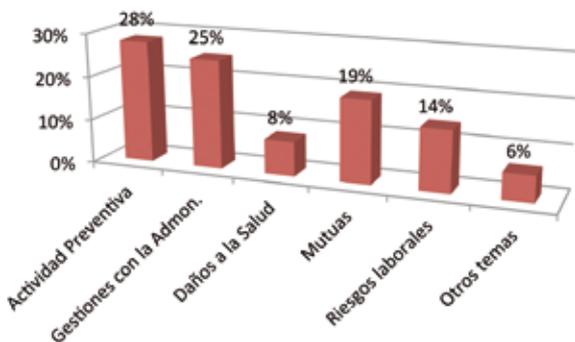
Otro gran volumen de consultas son las correspondientes por un lado a las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (19%)**, en donde estarían todas las consultas relacionadas con la problemática de la gestión de las Mutuas tanto de las contingencias comunes como profesionales (altas indebidas, no reconocimiento del origen profesional de las dolencias, etc.); y por otro lado las consultas de **Exposición al riesgo (14%)**, en donde irían englobadas todas las consultas relacionadas con los riesgos presentes en los centros de trabajo (riesgo químico, riesgo ergonómico, riesgos psicosociales, riesgo biológico, etc.).

No hay que olvidar otro de los puntos que se consulta que es el relativo a los **Daños a la salud (8%)**, en donde estarían englobados los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades con origen laboral.

Para llevar a cabo adecuadamente estas consultas han sido necesarias **23.221 intervenciones**, correspondiendo la mayoría de las intervenciones a información (sobre los temas consultados y asesoramiento sobre posibles actuaciones), seguido de actuaciones ante empresas (elaborar escritos o informes), y actuaciones ante las administraciones públicas (actuaciones ante el INSS, Inspección de Trabajo, Unidad de Seguridad y Salud Laboral, etc.).



PORCETAJES POR TIPO DE CONSULTAS



Finalmente otro sector que ha venido las asesorías tocando mucho estos años son los relativos al conocido punto de **Otros temas (6%)** dentro del cual destaca de manera llamativa lo relativo a la Seguridad Social: los continuos cambios legislativos, las dificultades de interpretación de los criterios que la rigen, así como defectos en el funcionamiento de la misma han ocasionado un crecimiento de estas consultas que en cuatro años eran prácticamente irrelevantes.

Entre las diversas provincias la asesoría de Valladolid acumula un mayor porcentaje de consultas, debido a la antigüedad de la misma y contener el núcleo laboral de la región. Seguidas de León y Salamanca. La extensión de la comunidad de Castilla y León no ha supuesto ningún hándicap para el funcionamiento de nuestras asesorías, pues se ha estado acudiendo a los lugares donde se ha requerido y necesitado la presencia de las mismas.

Entre los puntos fuertes que las asesorías tienen esta la formación a nuestros delegados y delegadas a través de continuas jornadas, seminarios, cursos, etc. La experiencia del día a día atesorada en estos años otorga a las asesorías y a los compañeros y compañeras que la forman en valores referentes para poder recibir esta información técnica continua en materia de prevención, seguridad y salud laboral que tan necesarias son para afrontar el día a día.

Todo esto no hace más que fortalecer la necesidad de unas asesorías fuertes, formadas y efectivas como uno de los pilares de actuación a nivel sindical en materia de prevención de riesgos laborales.

ACTIVA TU DEFENSA

www.todosobrelasbajaslaborales.com



Una de las situaciones más problemáticas para los trabajadores y trabajadoras es la de encontrarse en una situación de incapacidad laboral, no sólo por la pérdida de salud que la origina sino también por todos los problemas que se derivan de su gestión y control.

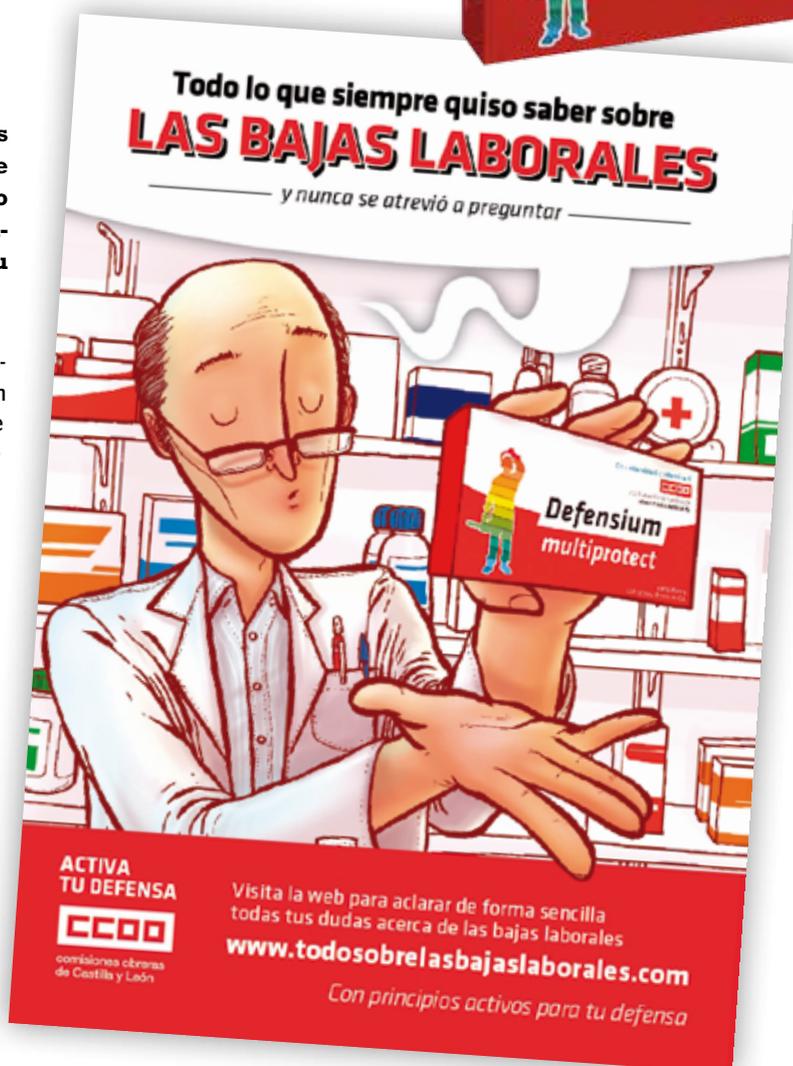
Una de las situaciones más problemáticas para los trabajadores y trabajadoras es la de encontrarse en una situación de incapacidad laboral, no sólo por la pérdida de salud que la origina sino también por todos los problemas que se derivan de su gestión y control.

Durante los últimos años se han producido muchos cambios normativos en esta materia, entre ellos la aprobación del Real Decreto 625/2014 que regula algunos aspectos de la gestión y control de las incapacidades temporales en los primeros 365 días, y de la Ley 35/2014, sobre el régimen jurídico de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Esta nueva normativa va a incrementar los problemas que ya sufren los trabajadores y trabajadoras, aumentando los trámites administrativos y otorgando más poder a las Mutuas en caso de incapacidad temporal, tanto profesional como común.

Las Mutuas, que no olvidemos pagan el salario del trabajador en caso de enfermedad o accidente de origen laboral y cada vez más en el caso de dolencias comunes, pueden controlar las bajas por motivos comunes desde el primer día, proponer el alta médica de los trabajadores que se encuentren en dicha situación (aunque tiene que concederla el INSS) o incluso calificar de improcedente el pago de la prestación en caso de que un trabajador o trabajadora no se presente a una revisión médica de la Mutua.

En definitiva, un mayor control y presión a los trabajadores y trabajadoras, lo que podría comprometer su salud ya que cada vez hay más miedo a que puedan perder su puesto de trabajo si por motivos de salud necesitan y les dan una baja laboral.



Todos estos cambios y lo complicado de las gestiones y procedimientos administrativos que rodean a los procesos de incapacidad laboral, hacen que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras se encuentren en una situación de total indefensión, siendo éste uno de los temas más consultados en las asesorías de salud laboral de CCOO de Castilla y León.

Así, desde el año 2011 hasta el 2014, en las asesorías de salud laboral de la región se han atendido **10.319 consultas, el 29,1% de las cuales han sido sobre cuestiones generales acerca de las incapacidades laborales y su gestión por parte de la Administración, el 20% sobre las mutuas y el 7,9% sobre daños a la salud de origen laboral**, siendo generalizado el desconocimiento sobre esta materia.

Entre las cuestiones que nos suelen plantear están:

- Tras un accidente de trabajo no se les quiere tramitar el pertinente parte de accidente, con lo que en la mutua no se les atiende.
- Sospechan que una enfermedad es derivada del trabajo pero no saben dónde dirigirse.
- Se les presiona para coger el alta médica.
- Tienen una enfermedad común y las condiciones de trabajo se la empeoran.
- Desconocimiento a la hora de tramitar una invalidez
- Cuáles son las cuantías que se cobran en situación de incapacidad, etc.

Por este motivo, CCOO de Castilla y León está redoblando sus esfuerzos para sensibilizar a trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos en caso de baja laboral y ha puesto en marcha esta nueva etapa de la campaña **“Todo sobre las bajas laborales”** que inició la Secretaría de Salud Laboral en el año 2011 ahora con el lema **“ACTIVA TU DEFENSA”**, y cuyo elemento fundamental es la página web www.todosobrelasbajaslaborales.com.

A través de esta campaña, la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Castilla y León pretende prestar ayuda y asesoramiento a todos aquellos trabajadores y trabajadoras, delegados de prevención y resto de ciudadanos que tengan alguna duda sobre sus derechos y obligaciones en relación a las bajas laborales.

En esta fase, se ha remodelado y actualizado la página web y se han elaborado diversos materiales con los que se presenta un peculiar medicamento, el **DEFENSIVUM MULTIPROTECT**:

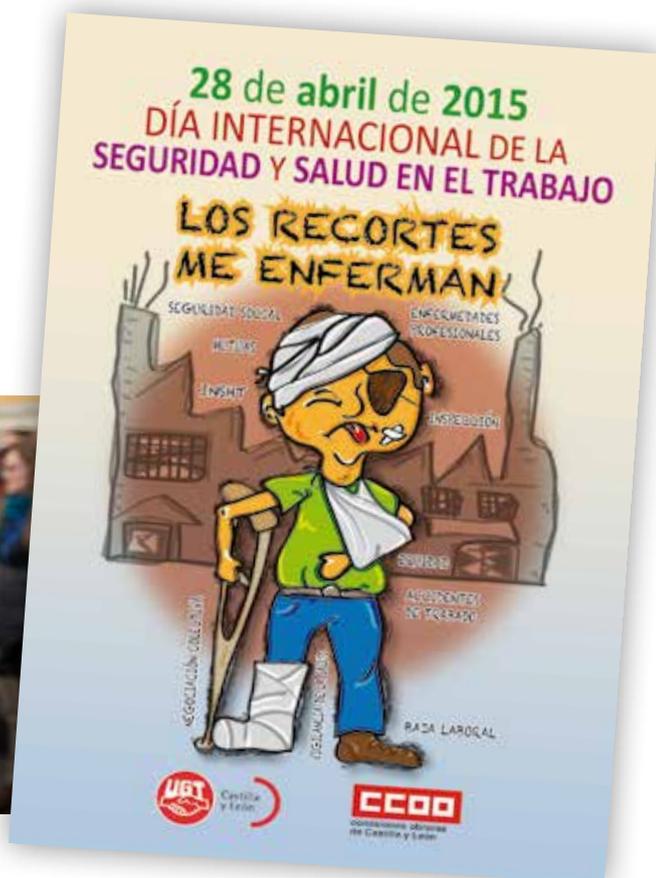
“Compuesto formulado para que trabajadores y ciudadanos aclaren sus dudas sobre las bajas médicas y las obligaciones o derechos que estas conllevan. Especialmente indicado en tiempos de recesión económica, donde se tiende a vincular las bajas con el fraude para justificar así la supresión de derechos y facilitar el despido barato”.

Desde CC.OO. de Castilla y León se continuará trabajando para defender a los trabajadores y trabajadoras tanto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la salud en general, como en todos los aspectos del entorno laboral.



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

28 de abril Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo



Un año más se ha celebrado el 28 abril, día internacional de la seguridad y salud en el trabajo, en esta ocasión en nuestra comunidad con el lema **LOS RECORTES ME ENFERMAN**. Este día pretende hacer una llamada de atención a nivel mundial para promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Un año más se ha celebrado el 28 abril, día internacional de la seguridad y salud en el trabajo, en esta ocasión en nuestra comunidad con el lema **LOS RECORTES ME ENFERMAN**. Este día pretende hacer una llamada de atención a nivel mundial para promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Este año nuestra reivindicación se ha centrado en un decálogo de medidas prioritarias y urgentes en materia de prevención de riesgos laborales siendo estas las siguientes:

- **Ningún trabajador ni trabajadora sin protección**
- **Políticas activas para frenar la siniestralidad laboral.**
- **Reconocimiento de las enfermedades de origen laboral.**
- **Garantizar la equidad.**
- **Independencia y calidad de los Servicios de prevención**
- **Adecuada Vigilancia de la salud para proteger la salud de los trabajadores**
- **Reforzar los organismos técnicos de las Administraciones.**
- **Potenciación de la Inspección de Trabajo**
- **Transformación del modelo de Mutuas.**
- **Impulso a la democratización en las relaciones laborales.**



Durante la jornada de ese día se celebraron diferentes actos en toda la comunidad de Castilla y León. En Valladolid, se realizó una exposición de cuadros en la Plaza Madrid, con un acto de homenaje con 33 velas negras por los 33 fallecimientos acaecidos durante el año 2014 en la comunidad. En Burgos, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora, se realizaron igualmente diferentes actuaciones durante este día, como jornadas con actos de homenaje a las víctimas de accidentes de trabajo. En Ávila y León se desarrollaron charlas en diferentes centros educativos. Y tanto en Palencia como en el resto de provincias se realizaron concentraciones de homenaje a las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con posterior lectura de manifiesto.

Gracias a todos y todas por participar con nosotros.



En 2013 se cumplió el vigésimo aniversario de la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LRL) y a lo largo de este periodo se han dado cuenta de los cambios que se han producido en el mundo del trabajo...

El escenario legislativo europeo y español de la LRL y de la Directiva Marco en Europa en la segunda mitad del siglo XX y en el siglo XXI. La evolución de la LRL y de la Directiva Marco en Europa en la segunda mitad del siglo XX y en el siglo XXI...

El contexto legislativo europeo y español de la LRL y de la Directiva Marco en Europa en la segunda mitad del siglo XX y en el siglo XXI. La evolución de la LRL y de la Directiva Marco en Europa en la segunda mitad del siglo XX y en el siglo XXI...

El contexto legislativo europeo y español de la LRL y de la Directiva Marco en Europa en la segunda mitad del siglo XX y en el siglo XXI. La evolución de la LRL y de la Directiva Marco en Europa en la segunda mitad del siglo XX y en el siglo XXI...

2. Accidentes de Trabajo. La aprobación de la LRL, la puesta en marcha de planes activos y la implantación de proyectos preventivos lograron una reducción de los accidentes de trabajo. El descenso de la actividad preventiva por parte de las empresas se sustituye por un cumplimiento más estricto de la normativa...

3. Enfermedades de origen laboral. Las enfermedades de origen laboral son aquellas que se producen en el trabajo. La LRL establece un sistema de clasificación y registro para los días de incapacidad de los trabajadores...

4. Garantizar la seguridad. La CNL reconoce que la desigualdad es una de las determinantes sociales de salud. Desde 2014, el convenio de la CNL establece un sistema de clasificación y registro para los días de incapacidad de los trabajadores...

5. Independencia y calidad de los servicios de Prevención. La CNL establece un sistema de clasificación y registro para los días de incapacidad de los trabajadores...

6. Vigilancia de la salud para proteger la salud de los trabajadores. La vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores y de las trabajadoras y forma parte de la responsabilidad de las empresas...

7. Reforzar a los organismos técnicos de las Administraciones. Es absolutamente imprescindible poner en valor y dotar con suficientes medios económicos y humanos al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al Instituto Social de la Marina, al Instituto Nacional de Silencio y al Instituto Nacional de Medio Ambiente y del Ordenamiento del Territorio...

8. Revalorización de la Inspección de Trabajo. No sólo se debe incrementar el número de inspectores y Subinspectores de Trabajo para cumplir mejor el rol de los inspectores de Trabajo...

9. Revalorización del modelo de Mutuas. Se deben revalorizar los servicios de prevención de riesgos laborales de las Mutuas...

10. Impulsar a la democratización en las relaciones laborales. La democratización en la empresa permite mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores...

CCOO y UGT de Castilla y León han comprometido a dedicar entre el 28 de Abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, a trasladar más diálogo a los trabajadores y a la sociedad para intentar hacer un compromiso con la salud pública en general y con la laboral en particular.

LOS RECORTES ATENTAN CONTRA LA DEMOCRACIA Y LA SALUD EN EL TRABAJO

UGT Castilla y León, CCOO Castilla y León



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



ESTRÉS LABORAL:



¿cómo afrontarlo?

Un estudio reciente de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo considera el estrés laboral como el **segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa**, después de los trastornos musculoesqueléticos. La mayoría de las empresas consideran el estrés como un problema individual, sin embargo las principales causas las encontramos en la organización del trabajo, la precariedad laboral, las largas jornadas laborales y el acoso o intimidación en el trabajo. Como consecuencia de esto tenemos procesos de baja largos y con recaídas frecuentes.

El estrés es una respuesta general del organismo ante demandas internas o externas que, en principio, resultan amenazantes, consistiendo, básicamente, en una movilización de recursos fisiológicos y psicológicos para poder afrontar tales demandas.

En este sentido es beneficioso, siempre y cuando ayude a mantener el rendimiento y la salud. El problema aparece cuando se produce un exceso de estrés como consecuencia de una exposición constante a situaciones estresantes para las que el individuo no encuentra los recursos necesarios para afrontarlas.

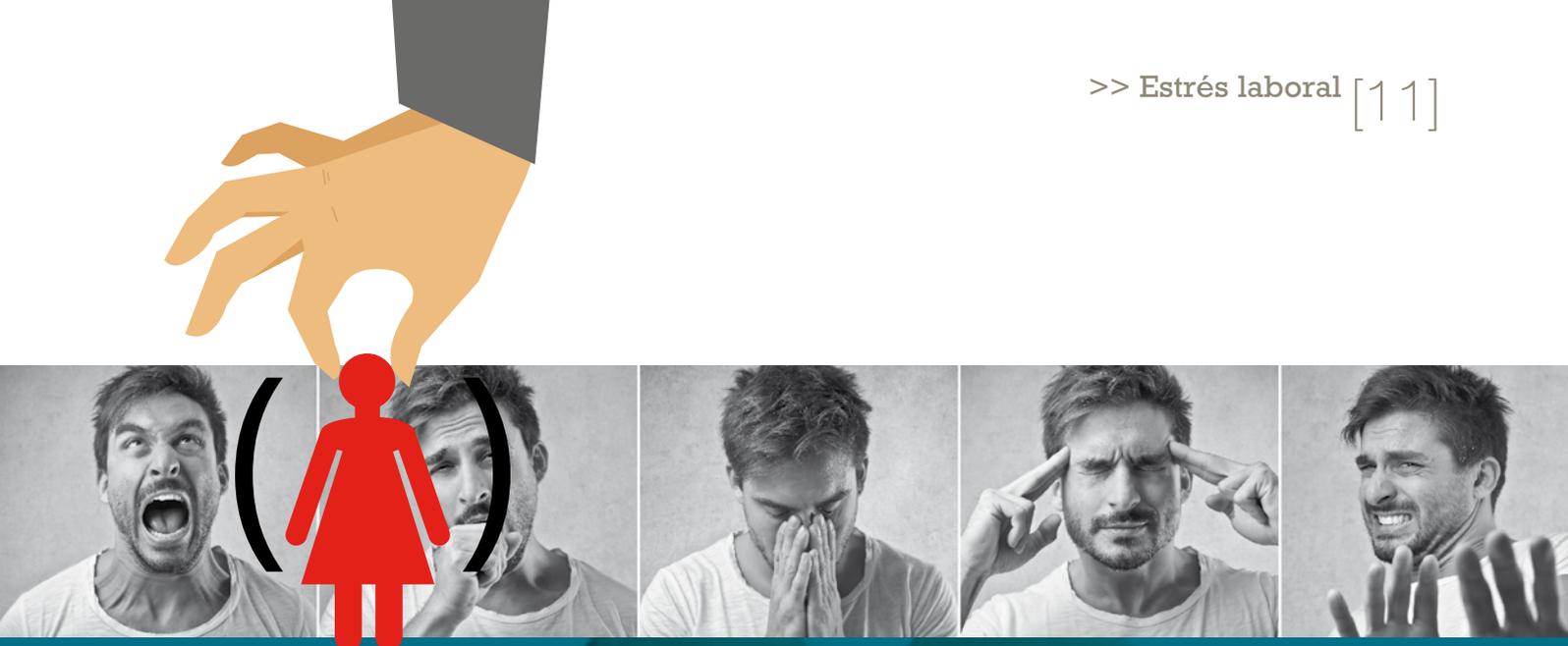
En estas situaciones, cuando el estrés es agudo o crónico, tiene graves consecuencias en la salud de las personas, siendo uno de los principales factores de riesgo relacionados con trastornos cardiovasculares, musculares, gastrointestinales y endocrinos.

En el ámbito laboral, el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud de los trabajadores dependerán de ciertas características propias de cada uno (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) que determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá.

El estrés laboral fue definido por Mc Grath (1976) como “*el desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) que posee importantes consecuencias para la salud de la persona*”. Se manifiesta a nivel fisiológico, psicológico y de comportamiento y los principales efectos están relacionados con un cambio de hábitos no saludables, alteraciones en los sistemas fisiológicos y cambios cognitivos que afectan a la conducta, emociones y salud.

Un tipo de estrés que se produce fundamentalmente en personas cuyo trabajo es la relación y asistencia a otras personas es el conocido como el **síndrome del quemado (burnout)**. Se trata de un síndrome de desgaste emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo. En su fase final produce el agotamiento.



to emocional, indefensión por no haber modificado situaciones, pérdida del atractivo y satisfacción de la tarea.

El acoso laboral (mobbing) es un hostigamiento psicológico continuo que tiene como objetivo llevar a la víctima a una situación de acorralamiento psicológico. Este tipo de acoso puede ser propiciado tanto por jefes como por compañeros, y a veces por subordinados. Las consecuencias en la salud de las víctimas de mobbing son variadas tales como sentimientos de amenaza y miedo a ir al trabajo, baja autoestima, trastornos depresivos que provocan déficits en las habilidades y relaciones sociales.

Para afrontar este tipo de situaciones nos encontramos con diferentes técnicas orientadas a evitar o minimizar las consecuencias del estrés laboral.

Estas técnicas pueden dividirse, según el nivel de intervención, en medidas centradas en el individuo, en la tarea o en la organización.

Las centradas en el individuo (técnicas individuales de afrontamiento del estrés), van dirigidas a reducir los niveles de ansiedad, los pensamientos negativos y las relaciones sociales conflictivas. Las que se realizan sobre la tarea están relacionadas con los problemas que puedan surgir durante el desempeño del trabajo o con aumentar la eficiencia de su desarrollo. Y por último, las de intervención sobre la organización, están orientadas a disminuir los problemas relacionados con factores de la organización como la comunicación y participación, las relaciones personales y el desarrollo de la carrera dentro de ésta (estilos de liderazgo, planes de evaluación, formación e incentivos).

Es una obligación empresarial que se evalúen TODOS los riesgos del puesto de trabajo, incluidos los riesgos derivados de la organización y gestión del mismo. En este sentido, la evaluación de riesgos psicosociales es un instrumento para determinar los factores de riesgo psicosocial presentes en el puesto de trabajo, combatirlos con medidas preventivas organizativas y así evitar se produzcan situaciones estresantes que a la larga puedan afectar a la salud de los trabajadores/as.

Sin olvidar la responsabilidad empresarial de garantizar unas condiciones de trabajo saludables tanto a nivel físico como psicosocial, es importante no olvidar que a nivel individual también podemos prevenir el estrés.

En este caso existen técnicas centradas en el individuo como las de relajación, utilizadas para reducir el grado de activación física presente en el estrés (por ejemplo, la relajación progresiva

de Jacobson); técnicas de respiración, para el mantenimiento de un control correcto de la respiración como estrategia sencilla y potente para hacer frente a una respuesta de estrés y, por último, las técnicas cognitivas, que intentan reestructurar los pensamientos negativos y pesimistas que distorsionan la realidad y contribuyen a que el individuo esté estresado. (Por ejemplo, la técnica de inoculación del estrés, Meinchenbaum, 1974).

Todas estas técnicas ayudan a prevenir y/o modular los efectos del estrés, de forma que el individuo puede responder ante situaciones de estrés siendo consciente de donde puede estar el origen y así exigir las medidas organizativas que eliminen o minimicen los riesgos.

Pero no debemos olvidar que si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se podrán gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo, tomar medidas preventivas y evitar o minimizar los daños que pueden originar en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Para más información, la Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente ha elaborado el *"Manual de prevención y técnicas de afrontamiento del estrés laboral"*, que está disponible en la página web www.castillayleon.ccoo.es.



Elena Zazo Cano

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

La problemática de los incendios forestales en Castilla y León

Desde siempre se han producido incendios forestales provocados por causas naturales, y se han entendido como un fenómeno propio de la naturaleza. El problema surge cuando la intensidad y la frecuencia de estos incendios impiden la recuperación natural de los ecosistemas afectados.

Nadie duda de los recursos que nos ofrecen los bosques. Lo que en ocasiones no se tiene tan claro es todo lo que perdemos cuando se produce un incendio forestal. Las pérdidas económicas causadas por los incendios forestales son difíciles de cuantificar.

Tras un incendio desaparece la vegetación y la fauna. Se destruye la cubierta vegetal. Se compacta el suelo, aumenta considerablemente la escorrentía superficial. El suelo pierde sus propiedades físicas, químicas y biológicas. Disminuye la calidad de las aguas. Se modifica el paisaje, destruyendo los valores estéticos y culturales que da a la zona. La madera pierde su valor, se destruyen los recursos alimenticios, aprovechamientos micológicos, resineros, apícolas, el alimento para el ganado y la zona pierde su atractivo para las actividades de ocio y turismo.

Todo esto en zonas dónde se produce una lucha constante entre la despoblación y las políticas de las administraciones, no siempre acertadas, para intentar invertir esta tendencia natural.

Además, hay que sumar el gasto que generan las propias labores de extinción y la posterior recuperación de la zona y, sobre todo, la pérdida de vidas humanas cobradas por los incendios, un aspecto imposible de cuantificar.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León, con casi 5 millones de hectáreas de terreno forestal, es uno de los territorios con mayor porcentaje de superficie forestal de España y de la Unión Europea. Las masas arboladas densas, que son las que pueden calificarse plenamente como bosques, suponen el 35% de la superficie forestal. El resto, son masas abiertas y dehesas, con escasa cobertura arbórea.

Si bien las actuales políticas comunitarias impulsan el abandono de cultivos para ser sustituidos por arbolado, parecen olvidar la realidad de las zonas rurales: el abandono de la población más joven y el constante envejecimiento de los que se quedan. De esta manera, la conservación y el aprovechamiento de los bosques se ven reducidos a la mínima expresión, quedando en estado de abandono y pasando a ser pasto fácil de posibles incendios.

Las estadísticas que todos los años presenta la Administración muestran el número de incendios y las hectáreas de monte quemadas. Sin embargo, es difícil hacer una interpretación de la evolución de los mismos teniendo en cuenta los múltiples factores que pueden intervenir: climáticos, sociales y culturales, estado del monte, dotación de recursos materiales, eficacia del operativo de incendios, etc.

EN EL AÑO 2011, LA SUPERFICIE QUEMADA EN CASTILLA Y LEÓN FUE DE 2.046 HECTÁREAS Y A LO LARGO DEL AÑO SIGUIENTE ARDIERON EN LA COMUNIDAD CERCA DE 15.000 HECTÁREAS. Al estudiar la distribución territorial de los incendios puede deducirse que el factor climático no es la variable más importante para que se produzcan o no, sino la intencionalidad de los mismos. En la actualidad, en el 80-90% de los incendios interviene el factor humano.

Cada año en Castilla y León se producen más de mil incendios, quemándose una superficie de más de dos mil hectáreas. Estos datos indican que la lucha contra los incendios forestales está fallando, por lo que urge hacer un planteamiento distinto de la misma.

La Junta de Castilla y León es el órgano competente en la extinción de incendios en esta Comunidad. A su criterio y cam-

paña tras campaña, justifica y alaba las medidas que pone en marcha. Sin embargo, estas medidas humanas y técnicas, terrestres y aéreas, pueden resultar insuficientes cuando se producen incendios grandes o en un número elevado. Por otro lado, debe reconocerse la dificultad de definir un operativo bien dimensionado. Un sobredimensionamiento implicaría un coste excesivo sin repercusiones efectivas en la lucha contra el fuego, pero un operativo escaso en efectivos y medios sería prácticamente inoperante.

La extinción, aunque muy importante, no puede ser el único caballo de batalla contra este problema y, sin embargo, en los últimos años parece ser la única solución que se plantea desde la administración.

La lucha contra incendios debería basarse en tres pilares fundamentales:

1. **La reducción de la vulnerabilidad del monte ante el fuego, con labores preventivas de silvicultura.**
2. **El estudio de las causas que originan el incendio y la adopción de medidas preventivas para combatirlas, lo que debe incluir, entre otras cosas, es la educación ambiental, ya que el 80% de los incendios son provocados.**
3. **Y por último un correcto dimensionamiento y dotación del operativo de extinción de incendios.**

de trabajo de los fijos discontinuos de la Junta de Castilla y León y el mantenimiento de cuadrillas de trabajadores que realizaran tratamientos forestales en el monte durante 11 meses. Pero la irrupción de la crisis, redujo los presupuestos de prevención y extinción de incendios en más de un 50%. Esto supuso el incumplimiento generalizado del acuerdo, la pérdida de cerca del 45% de trabajadores del sector y la degradación de calidad del empleo con el descuelgue por parte de las empresas del convenio colectivo. Un fuerte varapalo, para un sector muy dependiente de la inversión pública.

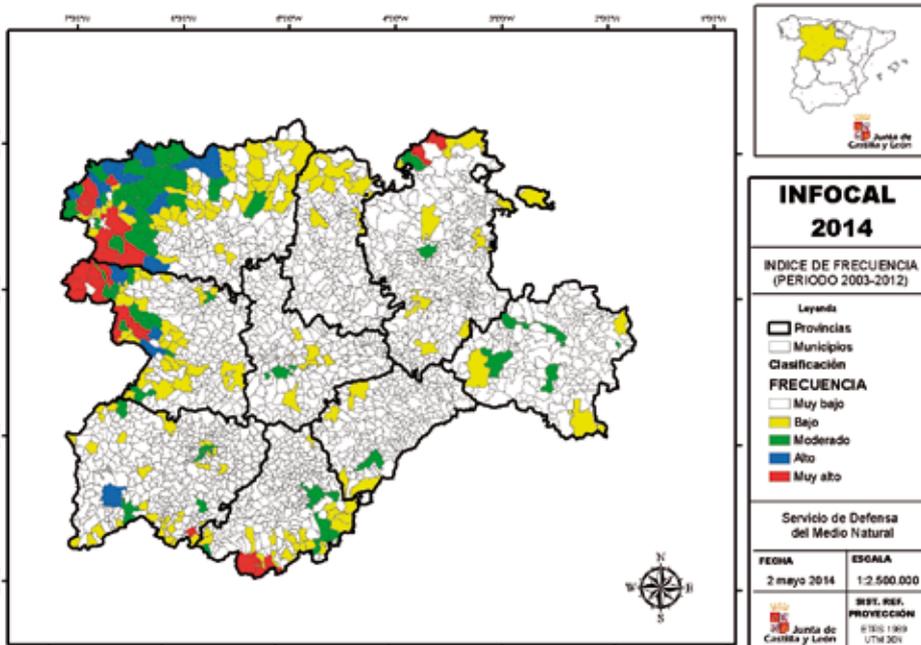
La dotación presupuestaria de la Dirección General del Medio Natural es el principal condicionante para contar con un buen operativo, lo que ha motivado la propuesta de CCOO de incrementar el presupuesto destinado al operativo para 2015 con parte del Fondo de Facilidad Financiera. Las negociaciones mantenidas con la Junta de Castilla y León han concluido con el incremento para el ejercicio de 2015 de cinco millones de euros, que se destinarán fundamentalmente al aumento del periodo de contratación de las cuadrillas de tierra y las helitransportadas, lo que permitirá la conservación y mejora de los recursos forestales regionales.

El acuerdo donde se ha recogido este compromiso tiene un objetivo más amplio, de impulso de una política forestal regional que fomente las inversiones para realizar un aprovechamiento sostenible de los recursos forestales.

El documento incluye numerosas líneas estratégicas para la dinamización socioeconómica del sector, entre las que destacamos: la existencia de líneas de financiación; la proyección del ADE Rural hacia el sector forestal, la mejora del operativo de lucha contra incendios forestales y la mejora de la profesionalización y formación.

Desde CCOO hemos perseguido el fomento del sector para que se revierta la situación actual en la que la población vive de espaldas al monte y se sienta participe de su cuidado y de la riqueza que genera. Se pretende mejorar la profesionalización y calidad del empleo a través del incremento en la extracción de los recursos forestales: madera y biomasa,

resina, piñón y castaña fundamentalmente. **UNA GESTIÓN SOSTENIBLE DE LOS DISTINTOS APROVECHAMIENTOS FORESTALES ES UNA BUENA HERRAMIENTA PARA LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS, ADEMÁS DE GENERAR EMPLEO EN EL MEDIO RURAL Y FAVORECER EL ASENTAMIENTO DE POBLACIÓN.**



Conscientes de la importancia del sector forestal para el desarrollo rural y la prevención de incendios, CCOO ha suscrito importantes acuerdos al respecto con la Junta de Castilla y León en el marco del diálogo social.

El acuerdo de 2004 pretendía incrementar los recursos paulatinamente hasta el año 2010, con la ampliación del tiempo

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



Calcula, registra y compensa la huella de carbono de tu organización

La magnitud de los efectos que puede tener el calentamiento global será difícilmente manejable si no se pone freno y se adoptan medidas que estén a la altura de la severidad del problema.

La mitigación del cambio climático, por tanto, exige el esfuerzo de toda la sociedad. Este año será clave por las negociaciones previstas en la Cumbre de París, que se celebrará en noviembre y donde los sindicatos, entre otras organizaciones sociales, reivindicaremos la necesidad de llegar a acuerdos vinculantes que eviten la superación de la concentración de CO₂ en la atmósfera que genere un incremento global de la temperatura superior a 2°C. La campaña de la confederación internacional de sindicatos es clara: **NO HABRÁ TRABAJO EN UN PLANETA MUERTO.**

La Unión Europea tiene establecida una “hoja de ruta” hacia una economía baja en carbono competitiva en 2050, y para 2020 ha fijado el objetivo de reducir las emisiones totales de gases de efecto invernadero al menos un 20%. Los derechos de emisión, y el mercado de los mismos, es un mecanismo ideado para fomentar la reducción de emisiones en los sectores industriales y de generación eléctrica. Este régimen afecta a casi 1100 instalaciones en España y un 45% de las emisiones totales nacionales de todos los gases de efecto invernadero. Existe otro mecanismo voluntario aprobado por el ministerio de agricultura, alimentación y medio ambiente a través del Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo: el registro de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.

Uno de los pilares básicos para frenar el cambio climático, y construir la transición energética que necesitamos es el ahorro energético. Con la puesta en funcionamiento de este registro se promueve el cálculo de la huella de carbono, la inscripción en el registro y la realización de actividades dirigidas a la reducción o compensación de las emisiones.

La huella de carbono es una herramienta para medir las emisiones de CO₂. Existen diferentes metodologías que permiten determinar la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero de un producto o de una organización. También se

puede calcular la huella de carbono de personas o eventos, pero este no es el objeto del registro que ha puesto en marcha el ministerio.

El registro consta de 3 secciones: *Sección de huella de carbono y de compromisos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero; sección de proyectos de absorción de CO₂ y sección de compensación de huella de carbono.*

El primer paso es inscribirse en la sección de “huella de carbono y compromiso de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero” del registro. Estos cálculos deben ser validados por el ministerio.

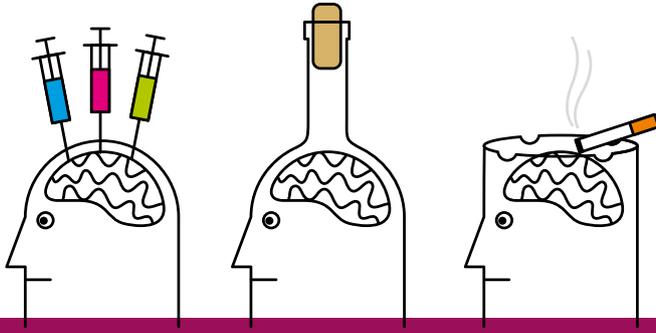
Posteriormente la organización podrá obtener el sello que refleje este esfuerzo y se le permitirá la utilización del mismo, titularidad del ministerio de agricultura, alimentación y medio ambiente. El sello informa sobre la participación en las secciones de huella (distinguiendo si únicamente se ha calculado o si se ha calculado y reducido) y de compensación.

Un instrumento más, que facilita la implicación de la sociedad en la toma de conciencia de la gravedad del cambio climático, y la importancia de reducir las emisiones desde todos los sectores.

Sin embargo deben acometerse cambios de mayor calado en la política energética para alcanzar los objetivos de compromiso para la Unión Europea, incrementando la cuota de renovables y la eficiencia energética y reduciendo más de un 40% las emisiones para 2030 respecto a 1990.

En palabras de Bernadette Ségol, Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos **“el movimiento sindical seguirá presionando para una acción climática ambiciosa para crear empleos de calidad combinados con una transición justa para los trabajadores y sus comunidades”.**

Eva Miguel Cuñado
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León



Intervención preventiva del alcohol y otras drogas en CONSTANTIA FLEXIBLES

Nuestra actuación en Constantia, empieza a raíz del despido de un trabajador a causa del tabaco. **Constantia** es una empresa del sector de las artes gráficas, que presenta atmósferas explosivas, por lo que el cumplimiento de la normativa del tabaco toma un cariz fundamental, por los riesgos que conlleva fumar en estos espacios, a parte de las cuestiones de salud. Desde Recursos Humanos son conocedores de estos riesgos, por lo que no dudan en actuar ante dicho trabajador al ver que no respetaba estos espacios libres de humo.

Ante esta situación, el resto de sindicatos entiende que es un despido improcedente y pactan la salida del trabajador. Sin embargo desde CCOO decidimos que esta situación no se podía quedar así y que había que actuar sobre la base del problema que lo había generado. Por lo tanto, empezamos a trabajar para tratar de implantar un proyecto preventivo en la empresa que resolviera la problemática del tabaquismo.

Para llevarlo a cabo, consideramos que era fundamental el consenso de todas las partes implicadas, por lo que además de la dirección de la empresa convocamos a la FAE (Federación de Asociaciones Empresariales), implicándonos desde CCOO tanto desde la sección sindical como desde el Sindicato Provincial de Burgos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, y apoyados por los departamentos de drogodependencias tanto de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León como de la Confederación.

Les propusimos comenzar con una formación para personas clave, más global de lo que la empresa planteaba en inicio, para pasar después a centrarnos en la prevención específica del tabaco, que es lo que en ese momento más les importaba. Conseguimos aunar criterios y hacerles ver que era necesario encuadrar las drogodependencias como un problema de salud, entendiendo su origen y lo que conlleva, y saber cómo abordarlo y acercarse al trabajador que presente dicha problemática. Una vez realizada esta parte, ya se podría contextualizar después el tabaco. Los contenidos acordados fueron los propuestos por CCOO, añadiendo una presentación inicial de la FAE. Se presentaron los contenidos apoyados por dinámi-

cas grupales, visualización de un vídeo y realización de role-plays, desarrollándose de la siguiente manera:

- Presentación de la jornada a cargo de la dirección de la empresa
- La FAE explicó El Plan de Actuación en las Empresas.
- Desde CCOO se habló de conceptos, clasificación, efectos, alcohol, tabaco y otras drogas.
- También CCOO se encargó de presentar los consumos de drogas en el medio laboral, los factores de riesgo y protección, estrategias de acercamiento y conclusiones.
- Y por último se expuso la experiencia de ADIF.

Las personas clave que se eligieron para darles esta formación inicial fueron la Dirección de la Empresa, los integrantes del Departamento de Recursos Humanos, los mandos intermedios y todos los delegados y delegadas sindicales. Acudieron un 32 personas, y tuvo una acogida muy buena. Con esta formación básica, intentamos crear una base preventiva a la hora de abordar los temas de drogodependencias.

Una vez formado este conjunto específico de trabajadores, ya estábamos preparados para avanzar un poco más. Se organizaron los talleres específicos de prevención del tabaquismo y sensibilización para la deshabituación, dirigidos al conjunto de la plantilla. Los llevó a cabo el personal del servicio de prevención de la empresa, apoyados en todo momento por nuestro delegado de CCOO, al que previamente el sindicato había formado de manera más exhaustiva en formación de formadores en drogodependencias. A las personas interesadas en dejar de fumar, se las orientó sobre cómo hacerlo y los recursos que tienen a su alcance para poder usarlos.

Estamos orgullosos del trabajo preventivo que se realizó en Constantia a lo largo del 2014, pero nuestro objetivo es ir más allá. La prevención, para que sea eficaz, debe mantenerse en el tiempo y no quedarse en una intervención puntual. Ahora existen muchos caminos por los que continuar, para lo que esperamos poder seguir contando con el apoyo de la empresa y de la FAE para poder desarrollarlo.

Inés Vega González

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

entra en red:

www.castillayleon.ccoo.es

www.todosobrelasbajaslaborales.com

asesorías | aquí estamos

ÁVILA

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

BURGOS

San Pablo, nº 8 - 09002
Teléfono 947 257 800

LEÓN

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

Ponferrada

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

PALENCIA

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

SALAMANCA

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

SEGOVIA

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

SORIA

Vicente Tutor, nº 6 - 42001
Teléfono 975 233 644

VALLADOLID

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

ZAMORA

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

por tu seguridad cuenta con nosotros