

UN POCO MÁS REAL: 31 DE MAYO, DÍA SIN TABACO

El pasado 23 de mayo entró en vigor en Nueva York una nueva ley, no exenta de polémica, con la que 1.700 parques y plazas, desde Times Square a Central Park, y 22,5 kilómetros de playas de la Gran Manzana son ahora zonas libres de cigarrillos. Y es que fruto de la casualidad, o ¿no?, poco días después de la entrada en vigor de esta ley, el 31 de mayo la Organización Mundial de la Salud (OMS) organizaba

el Día Mundial sin Tabaco, una iniciativa destinada a recordar que es uno de los problemas más graves de salud pública, ya que acarrea grandes perjuicios para la sociedad, y no sólo para los fumadores. Según estimaciones de la OMS cada año se producirían casi cinco millones de muertes por enfermedades relacionadas con el consumo de tabaco. Sólo en España, los cálculos

de la Sociedad Española de Especialistas en Tabaquismo estiman que cada 10 minutos muere una persona por causas directamente relacionadas con el tabaco, lo que supondría unas 55.000 muertes al año. Las mismas estimaciones apuntan que el gasto diario en tabaco en España asciende a 24.040.050 de euros, lo que significa que cada segundo el gasto es de casi 300 euros.

Sin embargo, a pesar de lo dramático de los datos, este año la celebración del día mundial sin tabaco en nuestro país, ha sido un poco más real. Y es que el 2 de junio se cumplen seis meses de la entrada en vigor de la "Ley antitabaco", una ley que ha permitido que la sociedad española esté más libre de humo.

Recordemos que, con su entrada en vigor, la nueva normativa endurecía la legislación de 2006 y prohibía fumar en todos los locales públicos cerrados y considera también libre de humos algunos espacios abiertos como parques infantiles y recintos escolares y hospitalarios, lo que se traduce en que actualmente un 65% de los ciudadanos españoles se hayan liberado del humo del tabaco. Y es que según datos del Ministerio de Sanidad la entrada en vigor de la nueva norma alcanzaría un cumplimiento que ronda el 99%

"Roma fue la primera capital europea que prohibió fumar en los bares, París, Berlín o Edimburgo son otros de los lugares en los que no se puede encender un cigarrillo en los lugares de ocio. En total, casi 260 millones de europeos disfrutan de espacios sin humos."

y tendría un apoyo social del 65% al 70%, un apoyo, que como no puede ser de otra manera, está respaldado unánimemente por nuestro sindicato.

Aunque medio año es poco tiempo para valorar los beneficios de la nueva norma, el parecer el Comité Nacional de Prevención del Tabaquismo calcula que se han reducido un 10% los ingresos hospitalarios por cardiopatías y crisis agudas asmáticas, y consideran que de aquí al año 2020, se pasaría de un 27% de fumadores a un 15%. Por otro lado en 10 años, además, la nueva prohibición evitará alrededor de 100.000 muertes prematuras y 500.000 enfermedades directamente relacionadas con el tabaco. En definitiva, que son todo beneficios. Sin embargo todavía hay "algunos" que no los quieren ver, ya que la patronal de

la hostelería ha anunciado movilizaciones contra la ley y otras patronales del sector del juego están intentando culpabilizar a dicha ley de las pérdidas económicas y por tanto justificando de esta manera los despidos de trabajadores y trabajadoras.

En este sentido CC.OO ha recordado que siempre ha defendido y defenderá la

eliminación del humo del tabaco en los puestos de trabajo, con el único fin de salvaguardar la salud de aquellos trabajadores que con anterioridad a la nueva ley se encontraban expuestos al humo de los cigarrillos de manera involuntaria. Por esta razón CC.OO. en un comunicado ha denunciado que: "no acepta que se intente usar la

aplicación de la ley como uno de los motivos del descenso económico y por lo tanto causa de despido de trabajadores/as en cualquier sector intentando con

ello esconder y retocar insuficiencias internas del sector y los efectos de la crisis económica."

Concretamente desde CC.OO. Castilla y León a través del Departamento de Drogodependencias, dependiente de la Secretaría Regional de Salud Laboral, se están llevando a cabo una campaña bajo el título "Vivir sin malos humos", que engloba una serie de actuaciones, entre las que se encuentran la realización de asambleas informativas en todas las provincias, con el fin de informar sobre las novedades legislativas que ha introducido la Ley 42/2010 de Prevención del Tabaquismo y de cómo afecta en el ámbito laboral y a la sociedad en general. Se pretende informar, por tanto, a todos los delegados/as sindicales y de prevención, trabajadores y trabajadoras y personas interesadas en general de los diferentes aspectos que implica y condiciona la Ley, así como responder las dudas y preguntas que puedan surgir al respecto. Por otro lado las asambleas también sirven para transmitir recursos de atención para deshabituación tabáquica.



Momento de una de las asambleas informativas que forman parte de la campaña "Vivir sin malos humos", en las que se trata de informar a los delegados y trabajadores sobre las novedades legislativas que ha introducido la Ley de Prevención del Tabaquismo.

Para más información sobre la campaña de CC.OO. de Castilla y León en cada una de las provincias ponte en contacto con la Secretaría de Salud Laboral a través de: caidy1@cleon.ccoo.es o través del teléfono: 983 391 516, (ext. 201).



EL ASESOR RESPONDE



CC.OO dispone de amplísima información en relación a los riesgos durante el embarazo y la lactancia y la manera de proceder de las trabajadoras para que no se encuentren desprotegidas.

Soy delegada de prevención en una empresa en la que muchos de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres. El caso en cuestión es que dos compañeras que ocupan el mismo puesto de trabajo están embarazadas, una de ellas de 26 semanas y la otra de 19. Concretamente las tareas que llevan a cabo supone el estar en contacto continuo con personas dependientes, lo que conlleva que estén mucho tiempo de pie, tengan que movilizar a los enfermos y además hacen turnos de noche. Ambas trabajadoras han comunicado a la empresa su situación para que tome medidas y para ver si existía la posibilidad de solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo, sin embargo la empresa no ha hecho nada y únicamente les ha comunicado, y de palabra, que no hagan aquellas actividades que ellas crean que les pueden venir mal para su estado. Los miembros del comité de seguridad y salud andamos un poco perdidos en este tema y no gustaría saber cómo actuar.

Toda empresa, independientemente de si hay embarazadas o no, tiene una serie de obligaciones ante la posibilidad de que los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras puedan suponer un riesgo para el embarazo o la lactancia. Por esta razón desde el comité de seguridad y salud tenéis que obligar a la empresa a que adopte las siguientes medidas:

1º. Debe llevar a cabo una evaluación de riesgos donde queden definidas las actividades, puestos y funciones que puedan suponer un riesgo para el embarazo o lactancia.

2º. Con los resultados de la evaluación deberá extraer un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo y otro listado con los puestos con riesgo para el embarazo.

3º. Además, deberá elaborar un procedimiento y protocolo de actuación ante la comunicación por parte de una trabajadora de la situación de embarazo y lactancia y existencia de riesgo.

En el caso que tú expones, al no disponer de nada en relación a los riesgos de embarazo y lactancia, al final la empresa se ha visto obligada a la improvisación, por lo que ahora mismo las compañeras embarazadas de las que haces referencia están completamente desprotegidas.

Por esta razón la empresa tiene la obligación de actuar antes de que exista el hecho causante y siguiendo los tres pasos anteriormente expuestos, de manera que una vez que cualquier trabajadora comunique que se encuentra en estado de gestación o en período de lactancia materna, la empresa inicie de forma protocolarizada una actuación que **garantice la protección real de la trabajadora afectada y no se recurra a la improvisación.**

Por lo que en vuestro caso si la empresa considera que para que las trabajadoras embarazadas no se encuentren en situación de riesgo, con la adaptación de las condiciones de trabajo es suficiente, lo debe justificar **bajo criterios técnicos y de manera protocolarizada**, y claro está, nunca dejarlo a criterio de las trabajadoras, como está sucediendo en el que caso concreto que tú expones.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS

www.castillayleon.ccoo.es
www.foremcyl.es



PUBLICACIONES



BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR FORESTAL.

El sector forestal es un de los que más peligros tiene, y lo es por tres razones:

- La naturaleza de los trabajos: herramientas como la motosierra, la motodesbrozadora, la extinción de incendios forestales, las largas horas bajo el sol, los desplazamientos en vehículos que bordean barrancos peligrosos,...
- La gran distancia existente entre los trabajos y los centros de salud.
- Una prevención de riesgos insuficiente por parte de la Administración y las empresas contratistas, que se olvidan de sus obligaciones de formar a los trabajadores y de establecer protocolos de actuación para casos de accidentes graves.

En este contexto y gracias al compromiso que mantiene CC.OO. de CyL con las cuadrillas forestales, a través de su Secretaría de Medio Ambiente quiere aportar un instrumento que pueda servir de referencia a todas aquellas personas que estén relacionadas con las cuadrillas forestales y su formación. Para ello, ha editado esta guía que consta de 5 fascículos:

- 1º. La motosierra
- 2º. La motodesbrozadora
- 3º. Incendios Forestales
- 4º. Accidentes Graves
- 5º. Silvicultura y Medio Ambiente.

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

Jornada: “MUJERES, TRABAJOS Y SALUD”

El próximo día 9 de junio tendrá lugar en Valladolid una jornada organizada por las Secretarías de Salud Laboral y Mujer de CC.OO. de Castilla y León cuyo objetivo final es el de dar a conocer la realidad de la presencia de las mujeres en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Con esta jornada se tratará de aportar una mirada de género en salud laboral, y servirá para analizar y reflexionar sobre posibles condiciones de trabajo que pueden influir en la salud de las mujeres. En este sentido las principales líneas de actuación desde CC.OO. van encaminadas a facilitar un enfoque para que la prevención tenga en cuenta las diferencias de género a fin de garantizar una prevención eficaz e integral para las mujeres en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo.

El encuentro contará con la presencia de Neus Moreno, Técnica y activista de ISTAS de CC.OO., que tratará de concienciar del grave problema que suponen las desigualdades sociales que aún hoy existen entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de trabajo y la salud laboral. Por otro lado, Sonia Bonal, Técnico de Salud Laboral de CC.OO. de Castilla y León intervendrá en una ponencia sobre los riesgos durante el embarazo y la lactancia, y para concluir la parte de mañana, Carmen Mancheño Potenciano, Coordinadora de Salud Laboral de CC.OO. en Madrid nos hablará sobre la perspectiva de género de las enfermedades profesionales.

Por otra parte, ya en jornada de tarde, otro de los puntos fuertes será el desarrollo de talleres, que serán dirigidos por Técnicas de las Secretarías de Mujer y Salud Laboral, con tres temas no menos sugerentes: La Doble Presencia, impartido por Susana Brunel, Acoso Laboral por Razón de Género y Acoso Sexual, tutelado por Cristina Núñez, Los Trastornos Musculoesqueléticos en la Mujer Trabajadora, dirigido por Ruth Rodríguez.



Desde las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CC.OO., se viene trabajando de manera conjunta para poder diagnosticar los problemas que afectan específicamente a las mujeres y crear medidas de actuación que permitan incidir en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras.

NOTICIAS BREVES

Doce organizaciones medioambientales, de consumidores y sindicales europeas, entre los que se encuentran ISTAS y CC.OO., han exigido a la Comisión Europea y a los estados miembros que adopten las medidas necesarias para evitar la exposición de los ciudadanos a los disruptores endocrinos, ya que son sustancias susceptibles de deteriorar la salud reproductiva (masculina y femenina), de aumentar la incidencia de cánceres relacionados con trastornos hormonales, enfermedades cardiovasculares, etc..

Investigadores canadienses han hecho público un estudio en el que se demuestra, más si cabe, que las personas expuestas reiteradamente a ruido laboral tienen más probabilidad de contraer riesgo de enfermedad cardiovascular. En este sentido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que las empresas donde el nivel de ruido supera los límites fijados en la legislación comunitaria están obligadas a contar con programas específicos para reducir los decibelios, no bastando sólo con la entrega de protectores auditivos.

Las jornadas sobre prevención de riesgos laborales que se están llevando a cabo por todas las provincias de Castilla y León, y organizadas por la Secretaría de Salud laboral, ya han tenido lugar en Ávila, León, Palencia y Segovia, y el resultado de las mismas ha sido muy satisfactorio. Las próximas tendrán lugar en Ponferrada el 6 de junio y en Zamora el 8, por otra parte el 15 de junio en Burgos se celebrará una jornada sobre el amianto. Para más información ponte en contacto con: cmartinez@cleon.ccoo.es, o través del teléfono: 983 391 516.

Se han disparado los accidentes mortales en los que se han visto implicados los tractores, siendo la primera causa de estos siniestros el deterioro del parque de vehículos agrario. De hecho el último estudio realizado al respecto por CC.OO. reveló que un 30% de estos vehículos superaba los 20 años y por tanto no contaban con la homologación en materia de seguridad.

A raíz de la muerte de dos operarios que cayeron de una altura de 23 metros cuando trabajaban en el montaje de una estructura en la cubierta de un hangar, CC.OO. ha exigido mayores medidas de seguridad en este tipo de trabajos y mayor coordinación de actividades entre las empresas principales y las subcontratas.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias condena a una empresa por excederse al controlar la incapacidad temporal de una trabajadora. (TSJA 15/11/10, Rº 2099/2010)

La sentencia considera vulnerado el derecho a la intimidad de una trabajadora, cuyo jefe trató de sonsacar a su médico las causas por las que estaba en situación de incapacidad temporal, obligando a la empresa a indemnizarla con 10.267 euros por este motivo.

Al parecer el encargado de la cafetería donde prestaba sus servicios la trabajadora afectada alegaba que llamó a su médico de cabecera únicamente para estar al tanto de cuánto podía durar la baja de la trabajadora con el fin de saber si debía contratar a alguien para que la sustituyera.

La trabajadora denunció lo hechos y en primera instancia el Juzgado de lo Social concluyó que no se había producido una vulneración del derecho a la intimidad porque el médico no le facilitó información alguna, y concluyó que el encargado de la cafetería con su forma de proceder no pretendió conocer la patología que motivó su baja.

La trabajadora recurrió y el Tribunal Superior de Justicia le ha dado la razón, al considerar que la actuación de su superior sí lesionó su derecho fundamental a la intimidad, reconocido en el artículo 18.2 de la Constitución, en estrecha relación con la dignidad, honor e integridad física y moral y la prohibición del acoso laboral.

La sentencia añade, además, que el propósito de la actuación del encargado no fue tan inocuo como se argumentó en primera instancia, pues se probó que le habló mal de la trabajadora a su médico. Por ello, considera que: “ya no se puede hablar de un simple intento de investigar, sino que aprovechó para influir negativamente en el ámbito del médico respecto de su paciente”, e insiste en que “la información sanitaria del trabajador no puede ser facilitada al empresario o a otras personas sin su consentimiento expreso”.

Real Decreto 568/2011, de 20 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar. (BOE 13/05/2011).

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