>>>> revista para delegados y delegadas de prevención
octubre | 2013

17

acción
en salud laboral

Planes de emergencia en las PYMES

Junta de Castilla y León

CCOO
comisiones obreras de Castilla y León

sumario

04 >> CORTA EL CABLE: salud laboral y juventud

06 >> El último paso de la prevención: Equipos de Protección Individual

08 >> Planes de emergencia en las PYMES

11 >> Simulacros, ¿necesarios o no?

12 >> Lactancia materna: ¿un derecho de todas?

14 >> CAMPAÑA "STOP, PIENSA, DECIDE" Prevención de drogas y alcohol en carretera

15 >> La participación en la gestión ambiental de la empresa

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 | accionsl@cleon.ccoo.es
Web | **www.castillayleon.ccoo.es**

Cuando el cielo se tiñe de NEGRO LUTO

El mes de octubre ha sido un mes trágico y doloroso para los trabajadores de nuestra región puesto que catorce compañeros han fallecido en accidentes laborales, doce en el desarrollo de su actividad diaria más dos ocurridos en los denominados accidentes in itinere. Este es el relato trágico del mes más duro para la siniestralidad laboral en Castilla y León desde el enero de 2005, cuando un accidente en Burgos acabo con la vida de diez trabajadores.

• **7 de octubre:** un trabajador del ayuntamiento fue **atropellado** cuando iba a entrar en una arqueta de registro del alcantarillado (Tubilla del Lago, Burgos).

• **8 de octubre:** un operario de 24 años de la empresa *Norauto*, situada en el centro comercial Rio Shopping, sufrió un **golpe en el tórax** por un automóvil que conducía un compañero de trabajo (Arroyo de la encomienda, Valladolid).

• **19 de octubre:** un hombre de 34 años sufrió una **descarga eléctrica** al tocar un cable con un tubo de aspersión (Molacillos, Zamora).

• **21 de octubre: el cazo de una excavadora** cayó sobre un trabajador de la empresa *Tragsa*, en las obras del canal Toro-Zamora (Monfarracinos, Zamora).

• **28 de octubre:** seis mineros fallecidos por un **escape de grisú** en el *Pozo Emilio del Valle de la Hullera Vasco-Leonesa*, en el accidente más grave de la zona de los últimos 50 años. Desgraciadamente, volvemos a teñir el cielo de negro carbón por la muerte injusta, como todas las muertes en el trabajo, de 6 mineros en el **Pozo Emilio del Valle**, en la localidad leonesa de Llombera de Gordón, en el municipio de **Pola de Gordón**.

Los mineros, que han muerto intoxicados por un escape de grisú en la mina de León, *"no pudieron reaccionar"* ante un gran desprendimiento de este gas metano (CH4) que *"deja sin oxígeno de forma radical y brutal"*, explicó el vocal de la junta del **Colegio de Ingenieros Técnicos de Minas de Cartagena, José Sicilia.** Sicilia afirmó que al encontrarse a tanta profundidad, 600 ó 700 metros, el gas desprendido ha tenido una compresión muy grande y su liberación se ha podido producir al entrar en contacto con las rozadoras (maquinaria) de los mineros. Es como *"cuando un globo se llena de forma muy fuerte y lo soltamos, se desinfla de una manera casi instantánea y esto es lo que ha pasado con un embolsamiento que contiene un gas capaz de robar más del 80 % de oxígeno que encuentra a su paso"*.

Han cambiado los métodos de detección del grisú, pasando de un inocente canario a un sofisticado instrumento de medida llamado metanómetros o grisuómetro pero entonces. ¿Qué es lo que ha fallado?, ¿error técnico, error humano? ¿No se aplica monitorización para conocer el estado de las capas y las posibles bolsas de gas? Tendremos que esperar a los informes técnicos para buscar causas y responsabilidades.

• **29 de octubre:** un trabajador de la construcción falleció **tras caer de un tejado** mientras reparaba unas goteras (Trabazos, Zamora).

Y cerramos este nefasto mes con el accidente laboral de un hombre de 42 años el día **31 de octubre**, mientras trabajaba en una bodega de la empresa *Bodegas y Viñedos Ortega Fournier S.L.*, en Berlangas de Roa, Burgos. El trabajador sufrió una intoxicación grave **tras inhalar el gas carbónico que se desprende durante la fermentación**, falleciendo días después.

En lo que va de año, según nuestros registros, ya son 41 los trabajadores que han perdido la vida en sus puestos de trabajo en Castilla y León.

Sería fácil vincular este repunte de los siniestros y muertos en el trabajo como otra de las consecuencias de la crisis y las múltiples reformas que nos están afectando a los trabajadores. El trabajo precario está en auge: temporalidad, falta de formación, horas extras que no se abonan, falsos autónomos, lo negro... todo esto, unido a un descenso en la inversión en medidas preventivas, hace que aumenten las probabilidades de que ocurran accidentes de trabajo que, en muchos casos, pueden tener consecuencias tan trágicas como las de los ocurridos este mes en Castilla y León. Lo que si seguro se puede vincular es el mayor miedo a las represarías en el trabajo, a reclamar derechos y a incomodar al jefe porque ya sabes.....*"a la puta calle"*. Eso sí, se puede vincular directamente a la política del gobierno de Rajoy.

AHORA MÁS QUE NUNCA PARA CC.OO. DE CASTILLA Y LEÓN LA LUCHA CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL Y TRABAJAR PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN NUESTRA REGIÓN ES OBJETIVO PRIORITARIO PARA LA DEFENSA DE LA SALUD Y DE LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES.

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

Casi todas las estadísticas de siniestralidad apuntan al colectivo de los jóvenes como uno de los que más se accidenta en el lugar de trabajo y más enfermedades profesionales padece. Sin embargo, las cifras de siniestralidad no tienen tanto que ver con la edad de los trabajadores y trabajadoras como con la experiencia adquirida en el puesto. Y es que las precarias condiciones de trabajo que sufren los jóvenes al incorporarse al mercado laboral hacen a estos trabajadores especialmente vulnerables frente a los riesgos que se hallan presentes en los puestos de trabajo.

Casi todas las estadísticas de siniestralidad apuntan al colectivo de los jóvenes como uno de los que más se accidenta en el lugar de trabajo y más enfermedades profesionales padece. Sin embargo, las cifras de siniestralidad no tienen tanto que ver con la edad de los trabajadores y trabajadoras como con la experiencia adquirida en el puesto. Y es que las precarias condiciones de trabajo que sufren los jóvenes al incorporarse al mercado laboral hacen a estos trabajadores especialmente vulnerables frente a los riesgos que se hallan presentes en los puestos de trabajo.

En España, **los trabajadores jóvenes representan el 23% de la población activa y sufren un 39% de los accidentes laborales, lo que supone la muerte de un trabajador joven en accidente laboral al día.**

Por otra parte, uno de cada tres fallecimientos o lesionados de gravedad en trabajadores jóvenes se produjo en accidente de tráfico.

En el caso concreto de Castilla y León, los trabajadores de entre 16 y 24 años, tienen 3,7 veces más riesgo de tener un accidente laboral que los trabajadores de mayor edad, afectando en mayor medida a los hombres e inmigrantes. Además, se acumula la accidentabilidad en los trabajadores no cualificados y en los de menor experiencia, (el 20% lo sufrieron trabajadores con una antigüedad inferior a 3 meses) y en las pequeñas y medianas empresas.

ALTAS TASAS DE TEMPORALIDAD E INESTABILIDAD CRÓNICA, TASAS DE PARO QUE DOBLAN A LAS DEL RESTO DE LA POBLACIÓN, SALARIOS MÁS BAJOS Y UN USO SISTEMÁTICO DE FÓRMULAS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN (PRÁCTICAS, BECAS...)

La tónica general es que los empresarios no tienen en cuenta la vulnerabilidad de los jóvenes, no suministrándoles ni la formación ni la supervisión y protección necesarias para que lleven a cabo su trabajo de la mejor manera. En este sentido la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 27 establece que es la empresa la responsable de la protección de los trabajadores más jóvenes, por lo que se deben realizar evaluaciones de riesgos y ofrecer formación y supervisión necesaria. Sin embargo el modelo productivo español, basado en la reducción de costes laborales, afecta con mayor crudeza a este colectivo.

GRANDES CARGAS DE TRABAJO, HORARIOS INAPROPIADOS, SOBRECUALIFICACIÓN, PUESTOS QUE IMPOSIBILITAN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EMPLEO EN ECONOMÍA SUMERGIDA, ALTA MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y SUBCONTRATACIÓN

Todos estos motivos lamentablemente son los factores que nos llevan a reiterar en la formación de los jóvenes, para que "corten el cable" de la siniestralidad laboral.

Con esta introducción comienza el juego de CORTA EL CABLE, un cd interactivo que es la punta de lanza que las Secretarias de Salud Laboral y Juventud de CC.OO. de Castilla y León han desarrollado dentro de una campaña dirigida a fomentar la cultura de la prevención de riesgos laborales entre los más jóvenes. Con esta campaña se ha pretendido llegar a un segmento de jóvenes de algo más edad que los que hasta ahora han sido el objetivo de otras actividades, como la exitosa campaña de Kuydao que se ha desarrollado durantes estos últimos años. Por ellos, se ha diseñado especialmente para los alumnos formativos de grado superior.

Desde CC.OO nuestra premisa es formarnos e informarnos, es por ello que este cd es uno de los primeros pasos para hacer llegar a los jóvenes sus primeras nociones sobre Prevención de Riesgos Laborales de una manera didáctica, amena y próxima.

En el juego hay una serie de preguntas de carácter básico sobre la prevención de riesgos laborales, que hay que ir contestando para poder ayudar a nuestro protagonista, Kid Fulano, a superar poco a poco los distintos retos que se le plantean con el objetivo de "cortar el cable" y evitar así una gran desgracia... objetivo que también pretenden alcanzar estas Secretarías con esta y otras actividades llevadas a cabo: evitar los daños a la salud derivados del trabajo de los jóvenes trabajadores y trabajadoras y cortar el cable que une...

JUVENTUD CON TRABAJO INSEGURO.

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

EL ÚLTIMO PASO DE LA PREVENCIÓN

A pesar de que la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es clara al respecto, indicando como primer principio de la acción preventiva "EVITAR LOS RIESGOS", hoy en día la medida preventiva más utilizada por las empresas es la entrega de equipos de protección individual (EPI) a los trabajadores.

La protección personal no elimina el riesgo y tiene una función preventiva muy limitada. Además, su uso puede llegar a ser incómodo y dificultar la realización del trabajo, por lo que debería ser el último recurso en la prevención y en la reducción de los riesgos laborales, tal y como se recoge en el artículo 17 de la citada Ley de Prevención, que indica que sólo deberán utilizarse los equipos de protección individual *"cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo"*.

Pero la realidad es que el uso de EPI se convierte en la primera y única medida preventiva que se emplea en muchas empresas ante los riesgos presentes en los puestos de trabajo.

Por ello adquiere una gran importancia conocer estos equipos, cuáles son los más apropiados para nuestros riesgos, cómo utilizarlos, etc. para que estemos adecuadamente protegidos frente a dichos riesgos.

LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL ESTÁN REGULADOS BÁSICAMENTE POR EL REAL DECRETO 773/1997, DE 30 DE MAYO, SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS A LA UTILIZACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y POR EL REAL DECRETO 1407/1992, DE 20 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES PARA LA COMERCIALIZACIÓN Y LIBRE CIRCULACIÓN INTRACOMUNITARIA DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

Lo primero que debemos tener claro es qué entendemos por equipo de protección individual (artículo 4.8 de la LPRL): *"Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin"*.

Los equipos de protección individual deben cumplir los siguientes requisitos:

- Responder a las condiciones de trabajo y proteger eficazmente frente al riesgo por el que se usan.
- Deben ser ergonómicos, y cómodos tener en cuenta las características anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador y trabajadora, y permitirle realizar movimientos y adoptar las posturas necesarias para desarrollar su trabajo adecuadamente.

NO SE CONSIDERAN EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL:

1. **La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador, sino que se utilizan sólo frente a la suciedad o como protección de la ropa de calle (como batas, monos, etc.).**
2. **Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestias.**
3. **Los equipos de los servicios de socorro y salvamento.**
4. **Los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.**
5. **Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera.**
6. **El material de deporte.**
7. **El material de autodefensa o de disuasión.**

- Ser inocuos y del material adecuado, no deben generar un riesgo por sí mismos.
- Ser eficaces, deben tener el grado de protección necesario.
- Deben ser compatibles con otros EPI, pudiendo emplearse simultáneamente varios en caso de riesgos múltiples sin que disminuya su eficacia.
- Tener instrucciones de uso, fecha de caducidad y marcado CE.
- Tal y como su nombre indica, son de uso personal y no pueden ser compartidos por varios trabajadores salvo en circunstancias especiales. En estos casos en los que las circunstancias exijan que se utilicen por varias personas, deberá garantizarse que no se origine ningún problema de salud o higiene a los trabajadores y trabajadoras que los usen.

A la hora de emplear estos equipos como medida preventiva debe tenerse en cuenta que:

- Es fundamental **analizar y evaluar correctamente los riesgos existentes** y determinar claramente aquellos que no sea posible eliminar o reducir por otros medios.
- El empresario **debe contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la elección del equipo,** consultando con los delegados y delegadas de prevención cuando los haya. En toda actividad preventiva, es fundamental la participación de los trabajadores ya que son los que mejor conocen sus puestos de trabajo, sus tareas y cómo se llevan a cabo. En el caso de los EPIs esto adquiere aún más importancia al ser un equipo que van a llevar puesto directamente, pudiendo valorar si es incómodo, dificulta su trabajo en exceso, protege eficazmente frente al riesgo, se deteriora con facilidad...
- Hay que **seleccionar los más adecuados para cada tarea o exposición**, siendo aconsejable consultar con el fabricante sobre las necesidades concretas de nuestra empresa y solicitar toda la información de los EPIs.
- **El empresario tiene la obligación de suministrar a los trabajadores todos los EPIs** así como su manual de instrucciones, **informar y formar adecuadamente sobre el uso correcto de los mismos y reemplazarlos siempre que sea necesario** dado que estos equipos se van deteriorando con el tiempo y el uso.
- Cuando sean de uso habitual deben **mantenerse de forma correcta,** limpiarse después de cada uso (y en las protecciones respiratorias cambiar los filtros en caso necesario) y comprobar si tienen algún tipo de desperfecto.
- **Los EPIs tienen un período de vida útil,** durante el cual protegen correctamente al trabajador o trabajadora y al final del cual deben ser reemplazados. Es conveniente no esperar para su renovación a que finalice este tiempo, el equipo se deteriore y no lleve a cabo su función de protección de manera adecuada.
- Es aconsejable **disponer de procedimientos escritos** para la limpieza, desinfección, almacenamiento, inspección, reparación, mantenimiento y desecho de los equipos de protección.

A pesar de lo generalizado del uso de EPIs no debemos considerarlos como una cosa más que ponernos para ir a trabajar, puesto que su finalidad siempre debe ser protegernos de algún riesgo de nuestro trabajo y no debemos olvidarlo.

Por ello debemos comprobar que sean los adecuados pero también concienciarnos de la importancia que tiene usarlos y hacerlo de forma correcta.

Pero sobre todo, debemos recordar los principios fundamentales de la acción preventiva, trabajar para que se apliquen otras medidas y el uso de EPIs sea siempre el último paso de la prevención de riesgos laborales.

Tipos de Equipos de Protección Individual

PROTECCIÓN INTEGRAL: protegen frente a riesgos no localizados	Protectores de barrera	Cremas
	Protectores anticaída	Cinturones, arneses
	Ropa de protección específica	Ropa ignífuga, ropa de protección contra agresiones químicas, etc.
PROTECCIÓN PARCIAL: protegen frente a riesgos que afectan a zonas o partes específicas del cuerpo	Protectores de la cabeza	Casco
	Protectores del oído	Tapones, orejeras
	Protectores de los ojos y la cara	Gafas, pantallas
	Protectores del aparato respiratorio	Máscaras, equipos filtrantes.
	Protectores de brazos y manos	Guantes, manoplas, manguitos y mangas.
	Protectores de tronco y abdomen	Fajas, cinturones, mandiles, chalecos, chaquetas, etc.
	Protectores de pies y piernas	Botas, zapatos, polainas, rodilleras.

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

PLANES DE EMERGENCIA EN LAS PYMES

En la actividad de una empresa se presentan en ocasiones circunstancias repentinas e inesperadas que pueden producir daños muy graves a las personas y los bienes. Cuando se materializa alguna de estas circunstancias nos encontramos ante una situación de emergencia.

Afortunadamente nos estamos refiriendo a sucesos que 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.

El marco legal asociado a la planificación frente a emergencias afecta a dos ámbitos que pueden superponerse: la Prevención de Riesgos Laborales y la Protección Civil. Y ello porque debe protegerse tanto a los trabajadores como al público que pueda encontrarse en las instalaciones o en sus proximidades, y tanto a los bienes de la empresa como a las construcciones circundantes y el medio ambiente.

Como ya sabemos, en materia de **Prevención de Riesgos Laborales la norma básica es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.** Su artículo 20 establece que el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá:

- Analizar las posibles situaciones de emergencia que puedan tener lugar en la empresa.
- Adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- Designar al personal encargado de poner en práctica las medidas anteriores.

- Dotar al personal designado de la formación necesaria y del material adecuado.
- Comprobar periódicamente el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas.
- Organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.
- Informar y formar a todo el personal sobre las medidas de emergencia adoptadas.

El llamado Plan de Emergencia es la concreción de este imperativo legal, y consiste en el conjunto de acciones diseñadas e implantadas para evitar la materialización de situaciones de emergencia, para minimizar las consecuencias derivadas de un siniestro y para optimizar los recursos disponibles existentes al respecto. Su contenido debe estar registrado documentalmente y ser conocido por todos los trabajadores de la empresa para evitar las respuestas improvisadas.

Con independencia de su tamaño y su actividad, **TODAS** las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deben llevar a cabo y documentar un Plan de Emergencia. El sector de actividad, el número de trabajadores, y la presencia de personas ajenas a la empresa determinarán la complejidad de dichas acciones así como algunos requisitos documentales de las mismas.

En el marco de la **Protección Civil**, la norma de referencia es la **Ley 2/1985 de Protección Civil.** Sus contenidos relacionados con la planificación de emergencias se desarrollan en el **Real Decreto 393/2007 por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia**. Esta última norma establece la obligación de elaborar, implantar y mantener Planes de Autoprotección y determina el contenido mínimo que deben incorporar estos planes en aquellas actividades que están recogidas en su Anexo I, actuando de forma supletoria en los casos en que exista normativa sectorial específica.

El Plan de Autoprotección es el documento que establece el marco orgánico y funcional previsto para un centro, instalación, etc. con el objeto de prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes y dar respuesta adecuada a las posibles situaciones de emergencia en la zona bajo responsabilidad del titular de la actividad, garantizando la integración de éstas actuaciones con el sistema público de protección civil. Aborda la identificación y evaluación de los riesgos, las acciones y medidas para su prevención, así como las medidas de protección y otras actuaciones a adoptar en caso de emergencia.

Como puede verse, el contenido y los objetivos del Plan de Autoprotección son muy similares a los del Plan de Emergencia que se deriva del la Ley de Prevención. El Real Decreto 393/2007 contempla esta circunstancia al disponer que aquellos otros instrumentos de prevención y autoprotección impuestos por otra normativa aplicable podrán fusionarse en un documento único cuando dicha unión permita evitar duplicaciones innecesarias de la información y la repetición de los trabajos realizados por el titular o la autoridad competente, siempre que se cumplan todos los requisitos esenciales de las normas aplicables.

Es más, en empresas que no estén obligadas a elaborar un Plan de Autoprotección nada impediría usar su estructura de contenidos como guía para documentar el Plan de Emergencia, ya que la Ley de Prevención no establece ningún formato concreto para éste.

En todo caso debe tenerse en cuenta que además de la normativa básica en materia de Prevención de Riesgos y de Protección Civil, existe normativa técnica y sectorial específica que puede afectar a ambos ámbitos. Veamos algunos ejemplos:

- RD 1942/1993 por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- RD 2267/2004 por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- RD 314/2006 por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación (CTE): incluye el Documento Básico de Seguridad en caso de Incendio que sustituye a la NBE CPI/96.
- RD 486/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Orden de 24 de octubre de 1979 sobre protección antiincendios en los establecimientos sanitarios.
- Orden de 25 de septiembre de 1979 sobre prevención de incendios en establecimientos turísticos.
- Orden de 13 de noviembre de 1984 sobre evacuación de centros docentes de educación general básica, bachillerato y formación profesional.
- RD 1254/1999 por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas.
- RD 379/2001 por el que se aprueba el Reglamento de almacenamiento de productos químicos y sus instrucciones técnicas complementarias.
- RD 863/1985 por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera y sus Instrucciones Técnicas Complementarias.
- RD 1836/1999 por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas.
- Ley 48/2003 de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general.
- Ley 21/2003 de Seguridad Aeroportuaria.

Por tanto, el que una empresa tenga un tamaño reducido o el "aquí es casi imposible que pase nada" no debe implicar en modo alguno una relajación a la hora de planificar la respuesta ante situaciones de emergencia. Y sin embargo es habitual encontrar deficiencias tanto en los recursos materiales y humanos necesarios como en la información y formación que se proporciona a los trabajadores. ¿Estamos realmente preparados en nuestra empresa para afrontar una situación de emergencia? ¿Todo el personal conoce qué debe hacer ante una situación de este tipo? ¿Y las personas ajenas a la empresa? La labor de los delegados o 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.

NUESTRA EMPRESA ESTÁ PREPARADA CORRECTAMENTE FRENTE A EMERGENCIAS SI...

- Dispone de un Plan de Emergencia y/o Plan de Autoprotección con procedimientos claros de actuación.
- Los trabajadores saben qué se espera de ellos si presencian un accidente con lesión.
- Los trabajadores conocen cuáles deberían ser sus actuaciones ante las posibles situaciones de emergencia.
- Los medios materiales de actuación se encuentran en aceptable estado y disponen de un programa de mantenimiento.
- Se han adoptado las medidas pertinentes para que los trabajadores sepan actuar debidamente ante riesgos graves e inminentes.
- Se colocan en lugar bien visible los números de teléfono que pueden ser necesarios en situaciones de emergencia (bomberos, mutua de accidentes, protección civil, policía municipal,...) y las actuaciones esenciales.
- El centro de trabajo cuenta con vías de evacuación y salidas de emergencia en número y anchura suficiente.
- Existe un procedimiento de primeros auxilios y asistencia médica o especializada ante accidentes o situaciones de crisis.
- Se comprueba periódicamente el funcionamiento correcto de las medidas de primeros auxilios.
- Se realiza una investigación de las causas de la emergencia una vez se decreta el fin de la misma.
- Se han establecido las relaciones necesarias con servicios externos a la empresa en materia de salvamento, lucha contra incendios, primeros auxilios y asistencia médica de urgencia.
- Se lleva un registro de accidentes y de curas practicadas.
- Se realizan periódicamente, como mínimo una vez al año, simulacros de emergencias.

Pablo J. Casal
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

SIMULACROS ¿necesarios o no?

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 20 sobre medidas de emergencia que "el empresario (...) deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores...".

Para cumplir con esta obligación, debe elaborar con anterioridad un Plan de Emergencia que contemple todo lo indicado, estando el simulacro incluido en dicho plan. Mucho más allá de la polémica suscitada por la necesidad de realizar simulacros de evacuación en cualquier centro de trabajo, la normativa establece la obligatoriedad de realizar uno al menos al año.

En primer lugar, para saber de que estamos hablando, definiremos qué es un simulacro.

Se trata de un ensayo acerca de cómo se debe actuar en caso de emergencia, siguiendo un plan previamente establecido basado en procedimientos de seguridad y protección. Debe servir para acostumbrar a los trabajadores de una empresa a adoptar las rutinas de acción más convenientes para reaccionar en caso de una emergencia, siendo el mejor entrenamiento tanto los que tienen asignada una tarea en caso de situación de emergencia, como para el resto de trabajadores.

Para realizar un simulacro se debe recrear alguno de los riesgos más evidentes y posibles a los que puede estar sujeto un colectivo de trabajadores, como puede ser: incendio, movimiento sísmico, amenaza de bomba...

Tipos de simulacros

1. Simulacros de Emergencia. Consiste en realizar un supuesto de siniestro, se realizará una vez al año a propuesta del Jefe de Emergencias.

2. Simulacros de Evacuación. Suele ser complementario al de emergencia y consiste en poner en funcionamiento todo lo establecido en Plan de Autoprotección de la empresa.

3. Simulacros de Comunicación. Tienen como finalidad la comprobación del buen estado y el correcto mantenimiento de los dispositivos para la comunicación de cualquier emergencia.

Sin embargo, las dificultades son muchas y hay que considerar que no es lo mismo hacer un simulacro en una pequeña empresa que, por ejemplo, en un centro hospitalario, donde las dificultades para realizarlo obviamente serían mucho más complejas de acometer, de ahí que en el mejor de los casos de llevarse a cabo se realicen en un área muy concreta.

El tamaño de la empresa es clave a la hora de realizar un correcto Plan de Autoprotección. La composición de los equipos de intervención serán más o menos amplios dependiendo del número de trabajadores con que cuente la misma, ya que figuras como el jefe de emergencias, equipo de 1ª intervención, equipo de 2ª intervención... sólo se establecerán en aquellas en las cuales la estructura funcional sea lo suficientemente amplia para poderlo realizar con garantías.

En esta acción deben de participar todos los trabajadores que se encuentran en la empresa o centro de trabajo, siendo fundamental la implicación y participación por parte de todos para acometer un simulacro con las mayores garantías.

Evidentemente la formación en este tipo de actuaciones es clave, tanto para las personas que participan directamente en las tareas de evacuación como para el resto de personas que realiza su trabajo en la empresa. Deberán poseer todos ellos la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de material adecuado, en función de las circunstancias que se puedan derivar en la empresa.

Objetivos de un simulacro:

- Comprobar el nivel de preparación y cualificación de las personas para responder ante una emergencia. A partir de ahí, se extraerán las conclusiones para acometer soluciones que mejoren el procedimiento de actuación.

- Mejorar la organización en el caso de se produzca cualquier tipo de eventualidad, siendo fundamental la formación que se facilite al efecto al personal que participe directamente de dicha organización.

- Crear hábitos de conducta para responder ante cualquier situación excepcional.

- Probar el funcionamiento de los equipos y medios de emergencia con los que cuenta el centro de trabajo, tales como extintores, señalización y alarmas.

Con el fin de analizar los resultados del simulacro, después de realizado se convocará una reunión con los responsables de los diversos equipos que han intervenido.

En conclusión podemos decir, que los simulacros tienen una gran importancia para conseguir una buena formación en situaciones de emergencia y prevención, así como para conocer las capacidades de reacción y actuación, de este modo, podremos comprobar el grado de capacitación y formación conseguido en las personas, la eficacia de los medios técnicos y recursos disponibles, verificar el tiempo de respuesta y la coordinación de los equipos internos.

Alfonso Ábalos González
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

Lactancia materna

Un derecho de TODAS?

Hoy en día nadie puede discutir que la lactancia materna aporta múltiples beneficios tanto a los bebés como a sus madres. De hecho está científicamente demostrado que la leche materna proporciona innumerables ventajas respecto a la leche artificial, ventajas que van desde un mayor crecimiento y desarrollo de los niños y niñas, hasta una disminución del riesgo de contraer gran número de enfermedades agudas y crónicas.

Pese a ello, en las últimas décadas se ha observado una disminución del número de mujeres que amamantan a sus hijos, un fenómeno que podría estar relacionado con los nuevos estilos de vida, la incorporación de la mujer al mundo laboral, o la gran influencia de la "cultura del biberón", pero independientemente de todo esto, lo que está claro, es que cualquier madre es libre de elegir si quiere o no alimentar a su bebé de forma natural.

Sin embargo, ¿Qué sucede cuando una mamá elige dar el pecho y no puede hacerlo porque sus condiciones de trabajo comprometen la lactancia, ya sea porque pueden poner en riesgo la salud de su criatura (exposición a tóxicos, radiaciones ionizantes, etc.) o porque se reduce su capacidad de lactar (fatiga, estrés, condiciones ambientales, etc.)?

Para dar respuesta a esta pregunta primero debemos ponernos en antecedentes. En este sentido la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 26, sobre el *"Riesgo en la maternidad"*, recoge la obligación de la empresa de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora, de manera que la empresa tras la comunicación del embarazo o de lactancia natural, tiene la obligación de reevaluar los riesgos. Ante una situación de persistencia de riesgo para la seguridad y salud, tanto de la mujer como para su descendencia, tiene la obligación de adaptar o cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo, y si esto no fuera posible se recoge la obligación de declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO o LACTANCIA NATURA**L, teniendo derecho a percibir una prestación económica mientras perdure la situación que genera el riesgo y que ha sido reconocida como contingencia profesional en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre la mujer y el hombre.

Sin embargo, a día de hoy desde CCOO se tiene constancia de que son muchas las trabajadoras embarazadas, lactantes o en edad de reproducción que, primero, tienen un total desconocimiento de sus derechos en esta materia y, en segundo lugar, no disponen de ningún tipo de información en lo referente a los riesgos que su puesto de trabajo puede generar en su salud reproductiva o en la de su fututo hijo. Esta desinformación también alcanza a los médicos de familia y ginecólogos, además de a los empresarios, desconociendo unos los procedimientos a aplicar y los otros, sus obligaciones. Y todo ello en gran medida por la infravaloración generalizada de los riesgos específicos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. A esto se le une el hecho de que aproximadamente en el 90% de los casos en los que se hace necesaria la solicitud de la prestación por riesgo durante la lactancia natural, esta solicitud es denegada.

Por esta razón, son muchas las trabajadoras que se ven abocadas a terminar en los juzgados para poder ver reconocido el derecho a la protección eficaz de su descendencia. Prueba de ello es la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León donde CCOO consiguió que a una auxiliar de enfermería se le reconociera la prestación de riesgo durante la lactancia. La trabajadora en cuestión prestaba sus servicios como auxiliar de enfermería en una residencia de la tercera edad y en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se recogía como riesgo específico, entre otros, la exposición a contaminantes biológicos. Tras la negativa de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales FREMAP y del Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León le da la razón a la trabajadora al considerar que los riesgos a los que están expuestos, aún siendo bajos, existen, y que por lo tanto, no por ser bajos, deben de dejar de estar protegidos quienes están expuestos a ellos. Y considera a su vez, que si dichos riesgos no existieran, así se hubiera hecho constar en la pertinente evaluación de riesgos.

A pesar de que hay sentencias favorables en este sentido, las menos dicho sea de paso, no deja de ser lamentable que se tenga que llegar a esos términos, porque las Mutuas, en su afán ahorrar costes, se nieguen a tramitarles la prestación.

Sin embargo, y como se ha apuntado anteriormente, este caso es sólo una ínfima muestra de lo que hay, y por desgracia muchos de ellos nunca llegarán a ver la luz. Se trata de cientos de trabajadoras que se han visto y se verán obligadas a dejar de amamantar de forma natural a sus bebés, con el único fin de evitar que los efectos nocivos de su puesto de trabajo afecten a la salud de sus hijos e hijas.

Por otro lado, el cambio normativo experimentado en la prestación por riesgo durante el embarazo de contingencia común a profesional en la ya citada Ley de Igualdad, supuso la proliferación de un sinfín de manuales y protocolos que aportaban orientaciones y criterios para la maternidad y la lactancia, tales como el de Inspección de Trabajo, el de AMAT (Asociación de Mutuas) el del INSS (elaborado por la Asociación Española de Ginecología), o el de la Asociación Española de Pediatría sobre los riesgos de la lactancia. Sin embargo, estos protocolos lejos de ayudarnos han generado controversias en diferentes ámbitos por su gran disparidad de criterios y su escasa cercanía a la realidad que vivimos actualmente en las empresas.

Desde CC.OO. hemos podido constatar esta circunstancia, y por ello se plateó la necesidad urgente de alcanzar una unificación de criterios. En este sentido, podemos destacar que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 2011, publicó un documento de **Directrices para la evaluación de riegos y protección de la maternidad en el trabajo**, cuyo contenido fue valorado por CCOO ya que incorporaba gran parte de las actuaciones planteadas por el sindicato en materia preventiva, superando positivamente el contenido de los instrumentos con los que se contaba anteriormente.

Pese a estas mejoras, CCOO sigue advirtiendo que en algunos riesgos se continúa con problemas para evaluarlos y prevenirlos, o que en ciertos casos los criterios de actuación son ambiguos. De hecho existe constancia de que muchas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales deniegan las prestaciones de protección por embarazo y lactancia porque alegan que no está bien definida la existencia de posibles riesgos para el embarazo y la lactancia, y no se cuenta con un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo, obligación que desde nuestra experiencia sindical no se da en el mayor número de las empresas estudiadas.

Y sin embargo el *Real Decreto 295/2009, por el que se regulan las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural,* lo deja bien claro, y en él se establece que para tramitar las prestaciones de embarazo o lactancia se podrá solicitar la aportación de la evaluación inicial del riesgo del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora, así como la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo. Y es que se ha podido comprobar que muchas de las sentencias por las que se deniegan dichas prestaciones, se deben a la ausencia del listado de puestos de trabajo exentos de riesgo, y además porque consideran que la evaluación inicial de riesgos es demasiado genérica y no hacen referencia ni a los riesgos de embarazo y mucho menos a los de lactancia natural.

Prueba de ello lo tenemos en la reciente sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Supremo, donde se la ha denegado la prestación de lactancia natural a una trabajadora, al considerar el alto Tribunal que los informes presentados por la empresa no recogían, ni de forma detallada, ni específica, los riesgos del puesto de trabajo en caso de lactancia. La sentencia se fundamenta en que la evaluación de riesgos presentada por la empresa, tan sólo es una declaración global y genérica de los peligros del puesto, no dando información precisa ni de cómo, ni en qué medida pueden afectar los riesgos a los que estaba expuesta la trabajadora, a su salud y a la del lactante.

Este tipo de sentencias vienen a corroborar una vez más que es de vital importancia el hecho de que las evaluaciones iniciales de riesgos y el listado de puestos de trabajo exentos de riesgos estén debidamente detallados y actualizados.

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

Prevención de drogas y alcohol en carretera

A lo largo de los últimos años, desde CC.OO. se han ido realizando campañas de prevención de las drogodependencias dirigidas a sectores específicos, según el grado de exposición a factores de riesgo que pueden hacer que aumenten o se inicien los consumos. Algunos de los grupos de trabajadores y trabajadoras en los que más se ha incidido han sido los de la hostelería, los de carretera y los de instituciones penitenciarias.

Actualmente, este sindicato está llevando a cabo una campaña de prevención de drogas y alcohol, destinada al sector de transporte por carretera, tanto de viajeros como de mercancías, denominada: "Elige el mejor camino: Stop, piensa, decide". La finalidad de esta campaña es eliminar los consumos de alcohol y otras drogas antes y durante la jornada laboral, a la vez que se intenta prevenir un consumo excesivo en el resto de las esferas de la vida.

Las condiciones de trabajo que pueden ser factores de riesgo a los que está sometida diariamente la población que ahora nos ocupa, son diversas. Algunas de esas condiciones son:

- Premura de tiempo para terminar el trabajo y además, esto se produce cuando estamos realizando continuos desplazamientos.
- Alta exigencia mental y física debido a la concentración continua en la tarea, no compensada esta por ciclos de descanso reparador.
- Horarios y turnos cambiantes con exigencia de adaptación inmediata.
- Jornadas excesivas
- Situación de aislamiento laboral producido por estancias largas y continuas fuera de casa.
- Escenario laboral ruidoso (tráfico).
- Atención mantenida para evitar accidentes.
- Situación de estrés mantenido debido al temor a los accidentes.
- Carga y descarga de mercancías (movimientos repetitivos).

Estas condiciones de trabajo, generan sobrecarga física y psíquica y, por lo tanto, estrés, con el consiguiente malestar que conlleva. Entre las estrategias que adoptan los trabajadores de este sector, para anestesiar estos problemas, está el uso inadecuado de alcohol y otras drogas. Cuando este uso se realiza con finalidad adaptativa y funcional para poder sobrellevar las condiciones de trabajo expuestas, consideramos que es un uso arriesgado y, en estos casos, debemos aplicar medidas preventivas para evitar que se desarrolle una dependencia.

La campaña "stop, piensa y decide", se encuentra actualmente en una fase de difusión.

A lo largo de este año 2013 se ha elaborado una guía para delegados y delegadas del sector del transporte por carretera, con la que se pretende orientar la acción sindical en lo que respecta al consumo de alcohol y otras drogas. Los contenidos que aborda dicha guía, se resumen en los siguientes puntos:

- Conceptos básicos. Clasificación de sustancias y efectos de las mismas.
- Intervención sindical en drogodependencias.
- Consumo y condiciones de trabajo.
- ¿Vigilancia de la salud. Controles de alcoholemia?
- Normativa.

Merece la pena hacer una mención especial a los controles de alcoholemia y otras drogas. En estos últimos años nos estamos encontrando que muchas empresas del sector quieren incluir los controles de alcoholemia y/o drogas de manera genérica al conjunto de la plantilla dentro del reconocimiento médico de la vigilancia de la salud. Debemos tener en cuenta que la realización de estos reconocimientos médicos es voluntaria para los trabajadores, salvo en los casos indicados en la legislación (Art. 22.1 LPRL). La norma también dice que deben usarse con fines preventivos, utilizando los datos para mejorar la salud del trabajador y no para perjudicarle. Debemos estar muy atentos a estas circunstancias para que sólo se puedan realizar estos controles en el caso de que sea obligatorio o en el de que los fines sean exclusivamente preventivos y así esté pactado, negociado y pormenorizado por escrito.

Se puede encontrar la presentación de la campaña en la página confederal de CC.OO. de salud laboral, dentro de publicaciones monográficas, desde donde también se puede descargar la guía mencionada.

www.ccoo.es/csccoo/Areas:Salud_laboral:Publicaciones_monograficas

En nuestro territorio, en Castilla y León, se realizará en los próximos meses la difusión de la campaña entre los profesionales de carretera, abarcando al conjunto de los sub-sectores. Ya se han venido realizando en los últimos años actuaciones de sensibilización y prevención de drogodependencias con este colectivo, pero de manera paralela al resto de profesionales de otros campos. En esta ocasión queremos recoger su especificidad para hacer esta intervención más cercana, facilitando así la progresiva implantación de una cultura preventiva en el sector de transporte por carretera.

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

La participación en la gestión ambiental de la empresa

La participación en la gestión ambiental de la empresa debe ir más allá de un buzón de sugerencias. Avanzar hacia un nuevo modelo productivo perdurable en el tiempo permitiendo la renovación de los recursos naturales sólo será posible con la implicación activa de las personas trabajadoras y de sus representantes. No vale limitarse a poner la información ambiental a disposición de la plantilla, es necesario dotarse de un espacio donde debatir la gestión ambiental de la empresa, conocer los objetivos e indicadores para su evaluación, realizar propuestas de mejora... lo que venimos reivindicando desde hace tiempo: **garantizar los derechos de formación, participación y consulta en medio ambiente.**

Este derecho está contemplado en el Estatuto de los Trabajadores. En base al artículo 64.2 del Estatuto, el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente *sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas* ***las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo****, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.* Podemos, por tanto, solicitar la información ambiental por estar recogido en las competencias del comité y por la repercusión del cumplimiento de los requisitos ambientales sobre la viabilidad de la empresa o la distinción que supone un buen comportamiento ambiental de la misma.

El ámbito de la negociación colectiva siempre ha estado abierto a la inclusión de cláusulas específicas que acoten mejor nuestro ámbito de participación. Uno de los principales logros ha sido la creación de la figura del **delegado de medio ambiente,** recogida en el XIV Convenio General de la Industria Química (el XVII convenio se firmó en marzo de 2013) donde se le reconoce los derechos equivalentes en información, formación y participación del delegado de prevención. En otros casos se han recogido cláusulas con los derechos y competencias de la representación y definiendo el órgano de participación, como por ejemplo el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente. Hay muchos convenios en los que de alguna forma se hace referencia a la protección del medio ambiente, pero sin desarrollar las funciones de los delegadas y delegadas, lo que limitaría nuestra acción.

Aquellas empresas que tengan un sistema de gestión ambiental normalizado bajo la norma ISO 14001 o Reglamento EMAS deben tener canales de participación establecidos. La norma ISO 14001 obliga a la dirección a *comunicar la política ambiental a todas las personas, a que se tome conciencia de los aspectos ambientales significativos, y a que conozcan los impactos relacionados reales o potenciales asociados con su trabajado y los beneficios ambientales de un mejor desempeño personal.* El Reglamento EMAS, *mucho más explícito obliga a la implicación activa del personal de la organización, así como una formación profesional y una formación permanente adecuadas que permitan la participación activa. Cuando así lo soliciten, participarán también los representantes del personal*

Una vez establecidos los derechos de participación y consulta podemos hacer un sinfín de propuestas: Sustitución de sustancias peligrosas para evitar su dispersión en el medio ambiente y que a la vez mejoran el ambiente de trabajo; Implantación de un Plan de Movilidad Sostenible que reduzca las emisiones de efecto invernadero y que a la vez reduzcan los accidentes *in itinere;* Implantación de Buenas Prácticas que reduzcan la generación de residuos; Plan de ahorro y eficiencia energética que reduzca los impactos sobre el medio ambiente y la factura de la empresa. En algunos casos, los beneficios obtenidos, pueden traducirse en incentivos por la implicación de la plantilla en la consecución de un objetivo.

En definitiva, la participación de las personas trabajadoras en las cuestiones ambientales se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, pero hay que desarrollarla y definirla a través de la negociación colectiva. Los sistemas de gestión ambiental son voluntarios y en muchos casos se necesita una actitud proactiva para garantizar nuestra participación. Sin embargo, la implicación en este ámbito es crucial para lograr el cambio necesario del que hablábamos al principio.

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

entra en red:
www.castillayleon.ccoo.es

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
Arco de la Lapa, 2, 3ª planta - 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

Junta de Castilla y León

CCOO
comisiones obreras
de Castilla y León