

"OBJETIVO: GESTIÓN RACIONAL DE QUÍMICOS. ¿AÑO 2020?"

Del 28 de septiembre al 2 de octubre de este año se ha celebrado en Ginebra (Suiza) la **cuarta reunión de la Conferencia Internacional sobre la Gestión de Productos Químicos (ICCM4)**, la última que se celebrará hasta el año 2020. Este es el año marcado en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Johannesburgo (Sudáfrica) en el año 2002 para lograr una gestión racional de los productos químicos, para que se produzcan y utilicen de manera que no tengan efectos negativos importantes sobre el medio ambiente y la salud humana.

España participó y participa en estos encuentros pero... ¿Cuál es nuestra situación? ¿Cuánto hemos avanzado durante estos años?.

En nuestra vida diaria estamos continuamente expuestos a miles de sustancias químicas, de forma directa e indirecta, tanto en el ámbito privado como en el puesto de trabajo.

En las empresas encontramos multitud de productos químicos, tanto materias primas, productos fabricados y residuos derivados de su funcionamiento como los utilizados habitualmente para la limpieza, mantenimiento, etc. Y muchas de estas sustancias se comercializan y emplean sin pruebas adecuadas sobre sus efectos en la salud y el medio ambiente.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, **el 15% de los trabajadores de la Unión Europea tiene que manipular sustancias peligrosas para realizar su trabajo y otro 15% declara que en su lugar de trabajo está expuesto a la inhalación de humo, vapores, gases o polvo.**

En España, en el año 2011 según el estudio "Gestión del riesgo químico por parte de las administraciones españolas" realizado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO, se estima que mueren 4.000 trabajadores y trabajadoras, al menos 33.000 enferman y más de 18.000 sufren accidentes a causa de la exposición a sustancias químicas en su trabajo.

Han pasado 5 años desde entonces y cada vez se fabrican, venden y manipulan más productos químicos. Si unimos esto a la larga crisis económica y social que estamos atravesando y a los evidentes y graves retrocesos que se han producido en materia preventiva, estamos seguros de que los trabajadores y trabajado-

ras tienen una mayor exposición en sus empresas y menos protección frente a ella, por lo que los daños a la salud habrán aumentado considerablemente.

En Europa, en el año 2001 se publicó el Libro Blanco "Estrategia para la futura política en materia de sustancias y preparados químicos" en el que se reconocía la falta de información sobre los riesgos que pueden ocasionar la amplia mayoría de las 100.000 sustancias comercializadas en Europa y la falta de responsabilidad de la industria sobre los problemas generados por las sustancias que comercializan.

Para luchar contra esto proponía, entre otras cosas, la aprobación del **Reglamento REACH** que entró en vigor el 1 de junio de 2007, con el objetivo de garantizar un elevado nivel de protección de la salud humana y el medio ambiente así como la libre circulación de sustancias, y fomentar al mismo tiempo la competitividad y la innovación.

REACH introduce el **Principio de Precaución** al establecer un marco para sustituir algunas de las sustancias más peligrosas, como son las Tóxicas Persistentes y Bioacumulativas (TPB) y las sustancias muy Persistentes y muy Bioacumulativas (mPmB), en caso de existir alternativas viables más seguras en el mercado. Además, obliga a las empresas que quieran producir o importar sustancias químicas en la Unión Europea en cantidades superiores a 1 tonelada al año, a demostrar que la sustancia es segura, y se esperaba disponer en el año 2018 de evaluaciones de riesgos de 12.500 sustancias.

Aunque de forma más lenta de lo que se esperaba, este Reglamento estaba identificando alguna de las sustancias químicas constatadas más peligrosas para la salud y el medio ambiente, como cancerígenos, mutágenos, tóxicos para la reproducción, etc. Sin embargo, desde agosto de 2014 el proceso de autorización está paralizado, decisión tomada desde la Comisión Europea de forma unilateral, hecho denunciado por CCOO.

El 28 de abril de este año, Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los sindicatos europeos quisieron recordar a las 150.000 personas que han muerto en la Unión Europea (UE) por cánceres profesionales y reprochar que desde el año 2013 se haya paralizado la legislación que fijaba los límites de exposición a los productos químicos que causan cáncer, denunciando que tan sólo haya tres sustancias químicas canceríge-

nas (benceno, cloruro de vinilo monómero y polvo de maderas duras) con valor límite de exposición en la UE.

Y en octubre, el Instituto Sindical Europeo (ETUI) ha publicado el informe "La eliminación del cáncer laboral ocupacional en Europa y en el mundo", en el que habla de esta epidemia mundial que es el cáncer y su importante presencia en el ámbito laboral, poniendo de manifiesto (como lleva haciendo CCOO durante mucho tiempo con su campaña "Cáncer cero en el trabajo") que el cáncer ocupacional es eliminable y que la prevención podría salvar la vida de muchos trabajadores y contribuir considerablemente a la salud pública de los ciudadanos europeos (puedes consultar esta publicación en inglés y más información al respecto en <http://www.cancerceroeneltrabajo.ccoo.es/cancercero/>), reclamando políticas más enérgicas para erradicar el cáncer profesional.

Sustancias como el Glifosato (BOICCOOT nº180), el herbicida más utilizado en el planeta y considerado como por la Agencia para la Investigación sobre el Cáncer (IARC), dependiente de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como probablemente carcinógeno para humanos, son permitidas por la legislación europea que no lo considera peligroso para los seres humanos ni para el medio ambiente. CCOO sigue con su campaña de información sobre los riesgos de este producto y las medidas preventivas, así como presionando al Gobierno para que se incluya dentro de las sustancias objeto de la normativa REACH, con el objetivo final de lograr que se prohíba su fabricación y uso en el conjunto de la UE.

Con todo esto... y sin entrar en los daños al medio ambiente que pueden producir y producen estas sustancias, ¿estamos en el camino de alcanzar los objetivos marcados para el año 2020?.



FIGHTING TOXIC WORK
UNIONS FOR A SUSTAINABLE MANAGEMENT OF CHEMICALS



Solicita los protocolos médicos de la Vigilancia de la Salud de tu empresa y comprueba que se ajustan con los riesgos de tu puesto de trabajo. Si tienes cualquier duda al respecto acude a las asesorías de Salud Laboral que CCOO tiene en todas las sedes provinciales de la región.

www.castillayleon.ccoo.es

**POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS**



LA ASESORÍA RESPONDE

Soy delegada de prevención de una empresa de fabricación de productos alimentarios. Este año al ir a pasar el reconocimiento médico de la empresa nos han dicho que no nos hacen la audiometría, cuando el año pasado sí la hicieron y me han dicho que las pruebas las marca el protocolo médico. ¿Qué es ese protocolo?

Un protocolo médico es una guía de actuación dirigida a los profesionales sanitarios que desarrollan la vigilancia de la salud, en donde se marcan pautas en cuanto al contenido de las pruebas a realizar y la periodicidad de las mismas.

Este protocolo se realiza en base a unas normas estándar editadas por el Ministerio de Sanidad, y tienen por objetivo fijar unas reglas, procedimientos y contenidos homogéneos.

Estos contenidos son generales, siendo por tanto necesario que, en función de los resultados de la evaluación de riesgos y de las características individuales de los trabajadores expuestos a ellos, el personal sanitario del Servicio de Prevención de la empresa adapte dichos protocolos generales para tener unos específicos.

Actualmente hay 20 protocolos elaborados por este Ministerio, pudiendo acceder a los mismos en el siguiente enlace:

www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm

Para aquellos puestos de trabajo con riesgos que aún no dispongan de protocolo sanitario específico, la normativa establece el **contenido mínimo** que han de presentar los controles médicos que se realicen a los trabajadores.

Deben incluir siempre:

- Historia clínico-laboral en la que figuren los datos de «anamnesis».
- Exploración clínica y control biológico.
- **Estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo.**
- Descripción detallada del puesto de trabajo.
- Tiempo de permanencia en el mismo.
- **Riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.**

Además ha de constar, si se dispone de la información, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y el tiempo de permanencia para cada uno de ellos.



PUBLICACIONES

"LOS ÚLTIMOS DATOS"



"Guía Técnica de Radiaciones Ópticas Artificiales"

El Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales, encomienda de manera específica, en su disposición adicional única, al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), la elaboración y actualización de una guía técnica, de carácter no vinculante, para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ópticas en los lugares de trabajo.

La presente guía técnica proporciona criterios y recomendaciones que pueden facilitar a los empresarios y a los responsables de prevención la interpretación y aplicación del RD 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.

Se puede descargar esta publicación en la página web www.insht.es.

"Empleo elaborará un mapa de la prestación por incapacidad laboral permanente en 2016"

La Seguridad Social va a elaborar en 2016 un mapa de la prestación de Incapacidad Laboral Permanente, basado en las patologías causantes de la incapacidad y en las ocupaciones laborales desempeñadas por los trabajadores que perciben la prestación por este concepto, según ha anunciado el secretario de Estado y responsable de este Departamento, Tomás Burgos, durante el acto de clausura del III Congreso de Médicos Inspectores de la Administración de la Seguridad Social desarrollado recientemente en Madrid.

En su intervención, el secretario de Estado anunció igualmente la senda que se inicia en la Seguridad Social, con la elaboración de un estudio específico para determinar las causas de la Incapacidad Laboral, por el que se podrán clasificar las patologías y diagnósticos más frecuentes según variables como el tipo de actividad económica o de contratos y otras como la edad o el género. "El estudio permitirá, una vez conocidas las causas, establecer una mejor protección a los trabajadores a la vez que un uso más eficiente de los recursos".

De igual modo, para el próximo año está previsto el lanzamiento de una nueva edición del Manual de Tiempos Óptimos de Incapacidad Temporal, editado en 2013 por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), con incorporaciones de la Décima Clasificación Internacional de Enfermedades, que deberá someterse a la evaluación de las Sociedades Científicas Médicas.

Este próximo mes de diciembre se editarán también, por un lado, la Guía de Síntomas y Patologías relacionadas con agentes causantes de enfermedades profesionales; por otro, la de Valoración de Incapacidad Temporal para médicos de Atención Primaria, ambas elaboradas por el INSS con la colaboración de Institutos y Sociedades Médicas.



NOTICIAS BREVES

- El 17 de noviembre falleció el conductor de un camión al salirse de la vía y volcar en la A6 en Columbrianos (Ponferrada).
- El 24 de noviembre, a las 7:15 horas, una máquina mezcladora amputó la mano a una trabajadora de 37 años, en la empresa Ibersnacks. La rápida intervención de sus compañeros y el gran trabajo de los servicios de urgencias han permitido que se reimplantase con éxito el miembro amputado.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebra las medidas adoptadas por los países del G7 para "promover los derechos laborales, las condiciones de trabajo decente y la protección del medio ambiente en las cadenas de aprovisionamiento mundiales". Se creará un Fondo visión cero para apoyar el diálogo social y la aplicación de las normas de la OIT en materia de Seguridad y salud en el Trabajo.
- El Ministerio de Fomento ha firmado con los sindicatos CCOO y UGT y con la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), la renovación del convenio de prevención de riesgos laborales para trabajadores de obras promovidas por dicho Ministerio durante los años 2016 y 2017, con el objetivo de mejorar los niveles de seguridad y salud en las mismas.

El Ministerio de Sanidad trabaja para incluir tres nuevas enfermedades profesionales, aunque no se sabe cuándo se llegará a una conclusión dado que se requiere un informe previo elaborado por una comisión técnica: el cáncer de laringe producido por inhalación de polvo de amianto y cromo, el cáncer de pulmón por exposición a sílice cristalina y neumopatía intersticial profusa.

Multa de 5.400 €, impuesta por el Juzgado de lo Penal de Soria, para el director y el técnico de prevención de una empresa de Ólvega por la muerte de un trabajador, que quedó atrapado por un carro de una línea de producción el 18 de noviembre de 2013.

La siniestralidad laboral repunta con sesenta accidentes cada día durante los primeros 9 meses del año, hasta los 16.145, suponiendo un aumento del 10,2 por ciento. Desde CCOO y UGT señalan que la situación es más preocupante aún de lo que evidencian estos datos ya que existe una ocultación de la siniestralidad por parte de las empresas y de los propios empleados dada su temporalidad y precariedad laboral.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Una empresa no podrá obligar al trabajador a facilitar el teléfono móvil y el correo electrónico en el contrato.

Una sentencia del Tribunal Supremo **ha desestimado el recurso de casación** de la empresa en **proceso de conflicto colectivo** promovido por el sindicato CCOO, como consecuencia de que la empresa desde un cierto tiempo hubiera incorporado a los contratos de trabajo del personal de nuevo ingreso una cláusula que dice: "Ambas partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico, mediante mensaje de texto o documento adjunto al mismo, **según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto**. Cualquier cambio o incidencia con respecto a los mismos, deberá ser comunicada a la empresa de forma fehaciente y a la mayor brevedad posible".

El Tribunal Supremo admite que **voluntariamente puedan ponerse aquellos datos a disposición de la empresa e incluso que "pudiera resultar deseable**, dado los actuales tiempos de progresiva pujanza telemática en todos los ámbitos". Pero **se opone a que en el contrato de trabajo se haga constar mediante cláusula/tipo que el trabajador presta su "voluntario" consentimiento a aportar los referidos datos personales**, siendo así que el trabajador es la parte más débil del contrato y que al ser incluida por la empresa en el momento de acceso a un bien escaso como es el empleo puede entenderse que su consentimiento sobre tal extremo no es por completo libre y voluntario, por lo que tal cláusula es nula por atentar contra un derecho fundamental y "debe excluirse de los contratos de trabajo".

El Tribunal Supremo considera que estos datos en manera alguna están exentos del consentimiento del trabajador, porque **no lo están en la excepción general del art. 6.2 de la Ley de Protección de Datos al no ser "necesarios para el mantenimiento o cumplimiento del contrato de trabajo**, ya que la relación laboral ha podido hasta recientes fechas desarrollarse sin tales instrumentos.

Tampoco se aplica la excepción al régimen general de datos personales del art. 2.2 del Reglamento de Protección de Datos que se refiere exclusivamente al teléfono y dirección electrónica «profesionales», esto es, los destinados —específicamente— a la actividad profesional del trabajador.