



CAMBIUM
MEDIO AMBIENTE



Boletín informativo de Salud Laboral y Medio Ambiente para las Personas Trabajadoras.

Nº 319

ENERO – FEBRERO

2022



comisiones obreras
de Castilla y León

www.asesoriasaludlaboralccoo.es

1

“OBLIGACIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS CON REFERENCIA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y A LA EMPRESA”

2

“LA GANADERÍA INDUSTRIAL INTENSIVA NO ES LA SOLUCIÓN PARA LA ESPAÑA VACIADA”

3

Últimas Noticias.

4

Publicaciones.

5

El Asesor/a responde.

“OBLIGACIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS CON REFERENCIA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y A LA EMPRESA”



Aunque la normativa sobre la materia señala la obligación y responsabilidad de la empresa en la prevención de los daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras, cuando se elige como modalidad preventiva la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) no es un tema menor. No es algo que debamos cubrir el expediente sin importarnos si estos (los Servicios de Prevención Ajenos) realizan y cumplen lo contratado. Existe una responsabilidad y por lo tanto una obligación, que en numerosas ocasiones se vulnera impunemente con el consentimiento de la empresa bien por desconocimiento o bien por dejación. **El resultado en ambos casos pone en juego la Seguridad y la Salud de las personas trabajadoras.**

El artículo 2.9 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), indica que **“Son sujetos responsables de la infracción [...] las entidades especializadas que actúen como SPA a las empresas [...] que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia”.**

Según el artículo 19 del RSP, los SPA **deben asesorar, apoyar a la empresa y asumir directamente el desarrollo de las actividades y funciones que hayan concertado con ella** y que están recogidas en el artículo 31.3 de la LPRL, como son **“el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a los trabajadores y las trabajadoras, planificar la actividad preventiva, determinar las prioridades en la adopción de medidas preventivas y vigilar su eficacia, informar y formar a las trabajadoras y trabajadores, la prestación de primeros auxilios y planes de emergencia y la vigilancia de la salud”.**

A pesar de que ya hace más de 25 años de la entrada en vigor de la LRPL, no existe una auténtica cultura preventiva a nivel empresarial, así lo demuestran las duras y dramáticas cifras de siniestralidad que año tras años se incrementan. Datos facilitados por el Centro De Seguridad Y Salud Laboral De Castilla Y León, a Noviembre de 2021, se han producido en Castilla y León un total de 25.745 accidentes de trabajo, un 15,02% más que en el mismo periodo del año pasado, de los cuales 25.505 han sido leves y 195 graves y 45 personas trabajadoras han fallecido en accidente laboral. **Cifras que ponen de manifiesto un modelo que favorece las cadenas de subcontratación, la precariedad laboral y la permisividad que permite a los empresarios sortear la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

Así a día de hoy **el estigma de “Coste o Impuesto” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está vigente aun.** La prevención de riesgos laborales no se ve como una herramienta para minimizar los riesgos y la siniestralidad en el trabajo, sino que se considera como una obligación legal que se puede cumplir simplemente con tener una modalidad preventiva y “la carpeta” de documentación que marca la norma.

Esta situación no debería suponer un problema en todas aquellas empresas que contratan un SPA, ya que son entidades especializadas en el desarrollo de las actividades preventivas, pero **en la práctica nos encontramos con que, debido a la alta competencia del sector y la crisis económica, cada SPA trabaja con grandes carteras de empresa, “clientes”, para poder ser rentables económicamente, y su actuación termina siendo también un cumplimiento de mínimos.**

La evaluación de **riesgos tiene que ser específica y dinámica**, modificándose y adaptándose a los cambios de la empresa tanto materiales como humanos (artículo 16 de la LPRL y artículos 4 y 5 del RSP). Sin embargo, no es difícil encontrarnos con evaluaciones incompletas, genéricas, meras copias unas de otras que no reflejan la realidad de la empresa, y que no tienen ningún seguimiento, revisión ni modificación en el tiempo.

Entre las asignaturas pendientes de las que adolecen estas evaluaciones de riesgos es muy común la ausencia de aspectos como la coordinación empresarial, la presencia de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles o las medidas preventivas frente a los riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, imprescindibles para garantizar la protección de las trabajadoras y de su descendencia desde el momento en que se comunica esta situación, a pesar de estar recogidos en los artículos 24, 25 y 26 de la LPRL.

En definitiva, todo esto conlleva un incremento del riesgo al que la población trabajadora se expone, originado por unas medidas preventivas recogidas en la planificación sean insuficientes en el mejor de los casos, e inexistentes en muchos otros, al no haberse identificado adecuadamente todos los riesgos. A pesar de que **los SPA deben vigilar la eficacia de las medidas preventivas propuestas. Exponiendo la Seguridad y la Salud de los trabajadores y poniendo precio a su integridad en el pertinente ahorro y búsqueda de la rentabilidad de las partes implicadas.**

Por ello, es fundamental informar y asesorar a las empresas, las trabajadoras y trabajadores y sus representantes para que, junto con el SPA, conozcan sus derechos y cumplan realmente con sus obligaciones en la materia para poder tener una prevención de riesgos integral y eficaz. **Solo así podremos avanzar en la consecución del objetivo “Siniestralidad Laboral Cero”.**

Ruth Rodríguez y Jesús Iglesias.

(Técnica y Técnico de Prevención Secretaria Salud Laboral CCOO CYL.)

JURISPRUDENCIA



El TSJIB declara que una lesión en el momento del bajarse del coche tras aparcar en su domicilio, al volver del trabajo, también es accidente laboral

En concreto, el TSJIB ha desestimado el recurso presentado por la mutua contra la sentencia del Juzgado de lo Social que ordenaba considerar el accidente como laboral.

El suceso tuvo lugar en 2019, cuando al finalizar su jornada laboral, el trabajador estacionó su vehículo en el aparcamiento de su domicilio familiar, y al bajarse sufrió **una torcedura en la rodilla con arrancamiento de ligamento colateral externo**. El trabajador pasó a situación de incapacidad temporal, pero la Seguridad Social no consideró el accidente como laboral.

El Juzgado, y ahora el Tribunal Superior, entiende que el suceso reúne todas las condiciones para ser considerado un accidente laboral 'in itinere'. Según razona, la finalidad del viaje estaba determinada por el trabajo.

Así, el TSJIB concluye que, aunque el trabajador había aparcado ya en su domicilio, no había accedido al mismo en sentido estricto y por lo tanto no había finalizado el desplazamiento.

“LA GANADERÍA INDUSTRIAL INTENSIVA NO ES LA SOLUCIÓN PARA LA ESPAÑA VACIADA. GENERADORA DE PROBLEMAS AMBIENTALES Y NO CONTRIBUYE A LA FIJACIÓN DE POBLACIÓN”



En los últimos años venimos asistiendo a una proliferación alarmante de nuevos proyectos de instalaciones ganaderas intensivas (macrogranjas) y ampliación de las ya existentes. Es un fenómeno que se está produciendo en toda España, pero Castilla y León es uno de los territorios más afectados por este tipo de proyectos. El auge de la ganadería industrial intensiva ha alcanzado a las producciones porcina, avícola y vacuna fundamentalmente, siendo el porcino el sector el que ha experimentado una mayor expansión.

Según los datos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, desde el año 2013 hasta 2020 el censo de ganado porcino en España se ha incrementado en un 28,2%, hasta llegar a los 32,67 millones de animales, el censo más alto de toda la Unión Europea, configurando una nueva realidad del sector, que es en resumen, que la cabaña ganadera va aumentando a la vez que el número de explotaciones se reduce y éstas se hacen más grandes en detrimento de las pequeñas y medianas.

Esta realidad se asocia con un modelo de “empresa integradora”, la cual es propietaria de los animales, se encarga de pagar los insumos necesarios para su crianza y cobra por la venta de los animales. La función del ganadero o ganadera es el cuidado y cría de los animales de los que no es propietario. Se hace cargo del gasto de las instalaciones, de los gastos energéticos, medioambientales y de la mano de obra.

Estas granjas concentran la producción, pero también concentran los impactos ambientales saturando la capacidad de carga del medio y generando problemas de contaminación en el entorno. En líneas generales existen dos grandes problemáticas con este tipo de instalaciones, la primera de ellas son los impactos ambientales que ocasionan los purines y su mala gestión, y la segunda es la repercusión que están teniendo en el deterioro del empleo en el sector asociado a la nula contribución a la fijación de población en el medio rural.

PROBLEMÁTICA AMBIENTAL:

Emissiones a la atmósfera: Una parte importante del nitrógeno excretado por los animales se volatiliza, y este ocasiona problemas en los ecosistemas; España excede las emisiones de amoníaco (NH₃) un 39% sobre el umbral establecido, cuyo principal emisor es la ganadería.

Contaminación de las aguas: como consecuencia de la aplicación inadecuada de los purines o estiércoles al campo, se emiten potenciales contaminantes del suelo y de las aguas superficiales y subterráneas como son el nitrógeno, fósforo o metales pesados. La cría intensiva de animales en áreas con una alta concentración ganadera y con una superficie agrícola insuficiente para distribuir los purines puede precisar actuaciones especiales para poder gestionar ese exceso de nitrógeno.

Con los datos de la Red de Control del estado químico de las aguas subterráneas de la Cuenca del Duero, que entre otras cuestiones evalúan la concentración de nitratos, se han considerado con mal estado químico por nitratos **15 masas de agua subterránea en la comunidad (un 23,4% del total) que están afectadas por contaminación por nutrientes.** Además de estas, otras 7 masas de agua (10,9%) tienen un impacto probable. La localización de esas masas de agua subterránea con problemas de contaminación por nitratos coincide con las zonas de alta concentración de cabezas de ganado.

Desde CCOO Castilla y León consideramos que la Declaración de estas zonas como Zonas Vulnerables no es suficiente para hacer frente al problema, puesto que no se obliga a un tratamiento para los purines diferente a la aplicación en el terreno.

Consumo de agua: Algunas de estas macroinstalaciones, como puede ser la vaquería que se pretende instalar en Noviercas, supondría un altísimo consumo de agua, lo cual condiciona la viabilidad de otras actividades, agotando el recurso hídrico. Consideramos que no se puede priorizar la satisfacción de 4estas demandas sobre los objetivos ambientales de las masas de agua.

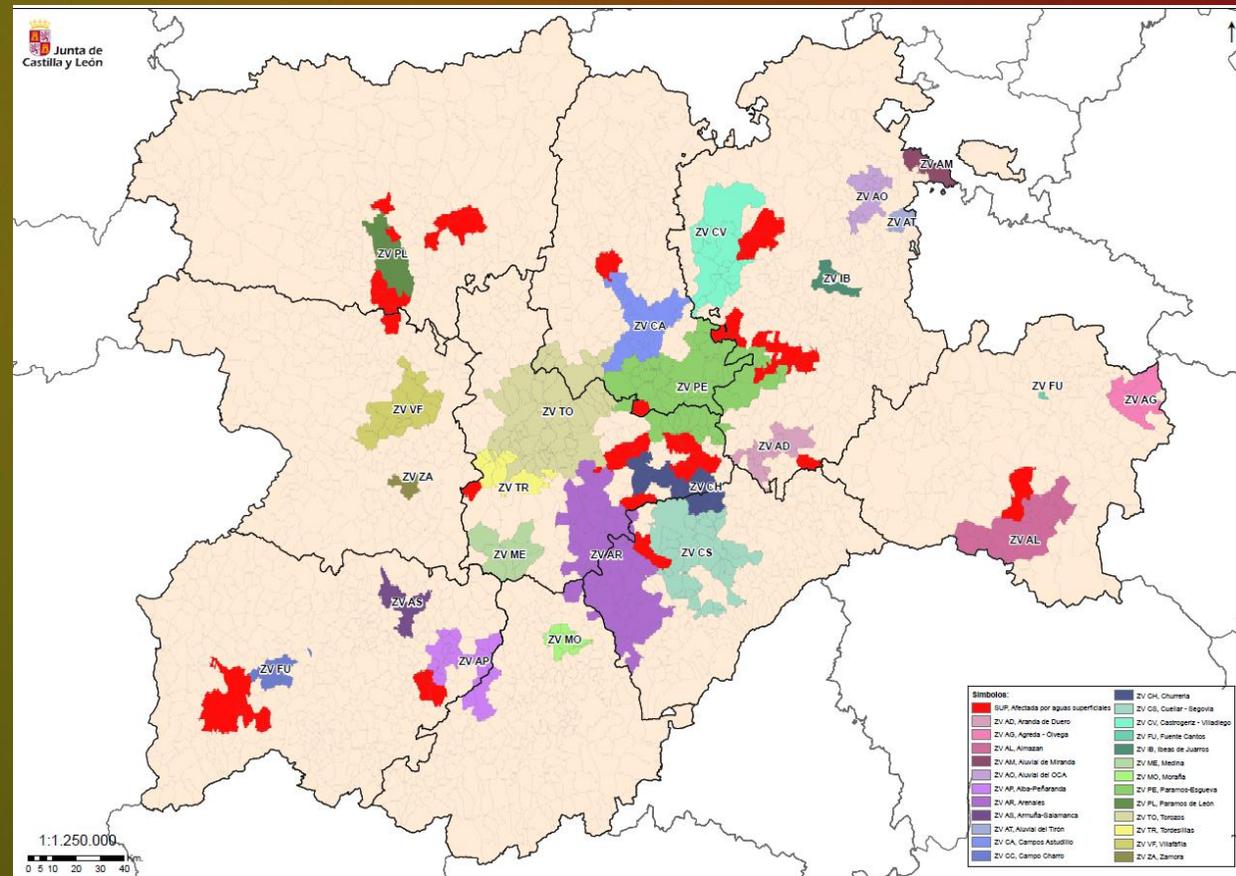
DESPOBLACIÓN Y DESEMPLEO

La instalación en el territorio de proyectos de ganadería industrial porcina no está contribuyendo a la generación de empleo en las zonas rurales ni a la fijación de población. Según un estudio realizado por Ecologistas en Acción la ganadería industrial porcina en España es un factor que ha fomentado el proceso de despoblación rural entre los años 2000 y 2020. Tres de cada cuatro municipios analizados que tienen esta industria han perdido o han ganado menos población que sus casos control de similares características pero sin este sector o con una representación muy baja. Entrando en los resultados de las comparativas en Castilla y León vemos que es el territorio cuyo porcentaje de municipios con carga porcina alta pierde más población que los que no tienen, 9 de cada 10 municipios con un censo porcino alto pierde más población que municipios de similares características.

Por tanto, tras el análisis de las implicaciones de esta actividad, consideramos que la proliferación de instalaciones de ganadería industrial en las zonas rurales, lejos de ser una opción de empleo y de dinamización de las comarcas, aceleran su despoblación y contribuyen al deterioro del medio ambiente.

Berta Garrido Tovar

(Técnica de Medio Ambiente. Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente.)



**Zonas vulnerables a la contaminación de las
aguas por nitratos**

3

ÚLTIMAS NOTICIAS



Se modifica la edad reflejada en el Estatuto del Empleado Público (TREPEP) que afecta al “permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer o enfermedad grave” pasando de 18 a 23 años.

La medida que entro en vigor el pasado 1 de enero de 2022, supone una reducción de jornada especial que permite percibir una prestación económica que está destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra grave enfermedad.

Así mismo dicha medida establece que se tiene derecho al a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción.

El subsidio se reconocerá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del causante, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del causante, y, como máximo, **hasta que éste cumpla los 23 años** (frente a los 18 años que había hasta ahora).

Link: <https://bit.ly/3nr7hKL>

CUMBRE DEL CLIMA DE GLASGOW 31 OCT – 12 NOV 2021

La COP 26 de Glasgow refuerza, en su declaración final, la necesidad de garantizar una transición justa para las personas trabajadoras.

La **declaración** en apoyo a una transición justa ha sido firmada por 14 Gobiernos más la Comisión Europea, y aboga por hacer esa transición hacia economías neutras en carbono a través de un desarrollo sostenible, trabajo decente y prosperidad económica. Para ello se comprometen a apoyar 6 medidas en relación con las condiciones para una transición justa, entre las que destacamos la promoción del diálogo social y la participación de las partes interesadas y la promoción del trabajo local, inclusivo y digno.

No obstante, los acuerdos alcanzados en la Cumbre del Clima celebrada en Glasgow en Noviembre de 2021 se quedan cortos en cuanto a ambición, financiación, responsabilidad e inclusión.

Esta cumbre ha supuesto un reconocimiento unánime de todas las partes de la emergencia climática, de la importancia de limitar el aumento de la temperatura global a 1,5°C, de la urgencia de cerrar un fondo para las pérdidas y daños así como incrementar el Fondo Verde para el Clima. Sin embargo, a la hora de plasmar estas intenciones en acciones concretas hay pocos compromisos firmados y ninguno vinculante, no hay fechas concretas ni fondos aprobados. Por ejemplo, se ha concluido que las contribuciones nacionales (los objetivos de cada país) que se han presentado hasta ahora están muy lejos de frenar el cambio climático y de responder a la situación de emergencia que han declarado muchos gobiernos; sin embargo no se han concretado compromisos de reducción de emisiones vinculantes, expresando únicamente la necesidad de que los gobiernos sean ambiciosos y que se revisaran a finales de 2022.

Link: <https://bit.ly/3ts2ufS>

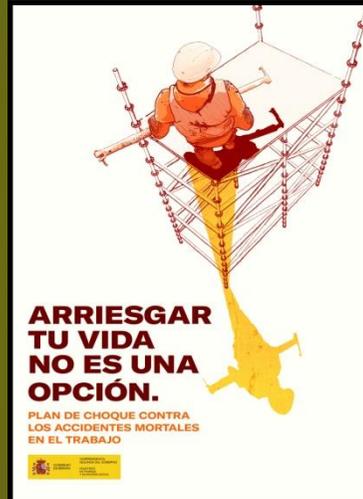
PUBLICACIONES

El pasado 9 de diciembre, la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, presentó el *Plan de choque contra los accidentes mortales en el trabajo* bajo el lema “Arriesgar tu vida no es una opción.”

Dicho Plan se ha elaborado en coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y, mediante actuaciones planificadas de inspección y sensibilización en los sectores con mayor siniestralidad, pretende incidir en los accidentes de trabajo mortales esperando también que, con ello, mejore la evolución del resto de accidentes

Por otra parte, la ministra también hizo referencia a la importancia del diálogo social para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras, señalando que “la precariedad puede matar”.

La falta de presupuesto y de objetivos concretos, la ausencia de referencias a las enfermedades profesionales mortales y un lema que destaca las conductas de los trabajadores por encima de otros factores de riesgo son aspectos preocupantes de este Plan que apuntan a una necesaria participación de los agentes sociales para que suponga una oportunidad real de mejorar las actuales cifras de siniestralidad laboral.



Link : <https://bit.ly/3GsVpiO>

Pablo Casal

(Técnico de Prevención Secretaria Salud Laboral CCOO CYL. Ponferrada.)

MÁS VIAJES EN TREN, MENOS EMISIONES

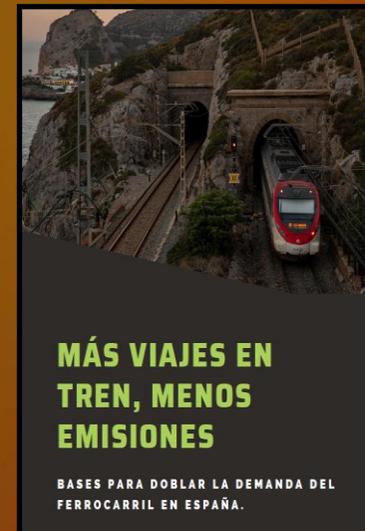
14 entidades ecologistas y sindicales, entre las que se encuentra CCOO, han elaborado este documento, en el que se propone una estrategia, basada en un buen diagnóstico, para conseguir en España doblar el número de viajes en ferrocarril en esta década. “En España no sobran vías, sino que faltan trenes”.

Cada vez existen más evidencias de la urgente necesidad de disminuir el impacto de nuestra forma de vida en el planeta, y una de las principales formas de conseguirlo es disminuir drásticamente el uso del coche.

En este contexto el ferrocarril se convierte en un excelente instrumento hacia una movilidad con menos emisiones, menor consumo energético y más inclusiva y segura frente a otros modos.

Link al documento, anexos y vídeo de la presentación:

<https://bit.ly/33z3gg6>



Berta Garrido Tovar

(Secretaría de Acción Sindical,
Salud Laboral y Medio Ambiente.)

EL ASESOR/A RESPONDE:



Soy representante sindical en la empresa en la que trabajo. Una de mis funciones como delegada es la de visitar los distintos centros de trabajo de la empresa para comprobar las condiciones en las se realiza el trabajo. En una de estas visitas sufrí una caída que me ocasionó un esguince en el tobillo. Acudí a la Mutua con la que la empresa tiene contratada la gestión de las contingencias profesionales; en la Mutua me atendieron pero me han dicho que no podían darme la baja porque el accidente no me ha ocurrido en mi puesto de trabajo. He tenido que irme a mi médico de atención primaria para que me dé la baja. ¿Es esto correcto?

No; El Artículo 156.2 apartado b de la Ley General de la Seguridad Social determina que tendrá la consideración de accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos. Por lo tanto es la Mutua la que tiene que emitir el parte de baja médico por accidente de trabajo, y ocuparse del tratamiento médico que necesites.

En el caso de que no quiera hacerse cargo, como es tu caso, es necesario registrar una reclamación en la propia Mutua, y realizar una determinación de contingencias en el INSS, para reclamar que el proceso de incapacidad temporal en el que te encuentras sea considerado a todos los efectos como accidente de trabajo.

Cristina Núñez

Técnica de Prevención Secretaria Salud Laboral CCOO CYL. Valladolid.)



www.asesoriasaludlaboralccoo.es

correo@asesoriasaludlaboralccoo.es


 Descarga nuestra App
SALUD LABORAL CCOO CYL
 para Android y Apple.

ASESORÍA CCOO



CAMBIO
MEDIO AMBIENTE

