

nº 6

acción

en salud laboral

tema 28 de Abril: Día Internacional
de la Seguridad y Salud Laboral

Diálogo Social: Análisis de
visitas a empresas 2003-2005

Asesorías Técnico-Sindicales

sumario

04

>> ABRILLANTANDO nuestra salud

06

>> VISITAS a empresas

08

>> Asesorate en SALUD LABORAL

10

>> ley ANTITABACO

12

>> el asesor
RESPONDE

14

>> 28 DE ABRIL

15

>> noticias y publicaciones



acción en salud laboral

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

Dirección | Mariano Sanz Lubeiro

Consejo de Redacción | Alfonso Ábalos | Pedro Sanz | Julio Maestro

Colaboradores | Arturo Martínez | Cristina Núñez | M^a Teresa Armenteros

Fernando González | Carlos Martínez

Fotografía | Víctor Otero | Archivo CCOO

Depósito legal | VA-XXXX-2005

Contacto | atsscyl@cleon.ccoo.es

Web | www.castillayleon.ccoo.es

Para CCOO. de Castilla y León, la mejora de las condiciones de trabajo y de la vida de los trabajadores y trabajadoras ha sido y sigue siendo un objetivo prioritario de nuestra estrategia sindical y de nuestro trabajo cotidiano.

editorial

05/2006

Para CCOO. de Castilla y León, la mejora de las condiciones de trabajo y de la vida de los trabajadores y trabajadoras ha sido y sigue siendo un objetivo prioritario de nuestra estrategia sindical y de nuestro trabajo cotidiano.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace 10 años, se han dado avances en el reconocimiento social del derecho a la salud de los trabajadores y trabajadoras. O dicho de otra manera, hemos conseguido que la seguridad y la salud en el trabajo tengan la categoría de tema político, social, laboral y de salud. Avanzar en esta dirección es un elemento imprescindible para la mejora de las condiciones de trabajo y salud.

La expresión más contundente de este avance la tenemos en que hoy la salud laboral forma parte de la agenda política del Gobierno Autonómico y se plantea como un derecho incuestionable para la población trabajadora. Aunque mucho queda por hacer, se hace necesario identificar las debilidades que se han generado principalmente en relación a los riesgos de seguridad, y queda pendiente recorrer una parte del camino en relación a los riesgos relacionados con exposiciones a sustancias químicas, ergonómicos y los relacionados con la organización del trabajo.

Otro ámbito de actuación relevante es la Inspección de Trabajo, si bien es cierto las carencias que tienen en los recursos, también, es necesario y conveniente analizar su actuación, no siempre ajustada al rigor que debe tener, incidir e intensificar la formación y especialización con el fin de proyectar actuaciones que incidan en cómo se realiza la prevención y aumentar los criterios e instrucciones con el fin de incidir en la calidad de la prevención.

Desde CCOO Castilla y León debemos actuar sobre aquellas deficiencias que siguen teniendo una fuerte influencia en la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, a las que "debemos cortar el paso":

1º.- La falta de una política de integración de la prevención en la empresa, es fundamental el compromiso e implicación de los empresarios y mandos intermedios en las actividades de la prevención, y se ve favorecida por

una norma que facilita la total externalización de los servicios de prevención.

2º.- La participación de los trabajadores se contempla como un obstáculo y no como un valor real e imprescindible para la prevención. La prevención no puede ni debe desechar los conocimientos y la experiencia de los trabajadores y requiere de la implicación de las personas afectadas.

3º.- La actividad preventiva pone el acento sobre la documentación y no en la actuación en el origen del riesgo ni en la mejora de las condiciones de trabajo. Esta realidad se ve agravada por el hecho de que la actividad preventiva se centra en los riesgos de seguridad y prácticamente no actúa sobre los riesgos ergonómicos, los psicosociales y químicos. Esta situación es preocupante, estamos hablando de riesgos muy extendidos en el conjunto de las empresas y que afectan de forma importante a la salud.

4º.- La actividad preventiva parte de una falsa homogeneización de la población trabajadora. La práctica de la prevención debería incorporar la diversidad de la población trabajadora fundamentalmente en lo que se refiere al genero, la migración, la edad y el tipo de contrato.

Existe una clara y reconocida relación entre el tipo de contrato, la calidad del empleo y las condiciones de salud y seguridad. En los últimos años se ha puesto en evidencia la importancia de la precariedad en la ocupación (temporalidad, subcontratación como externalización de la precariedad, prolongación de las jornadas de trabajo...) y en su incidencia en la relación en el binomio condiciones de trabajo y salud.

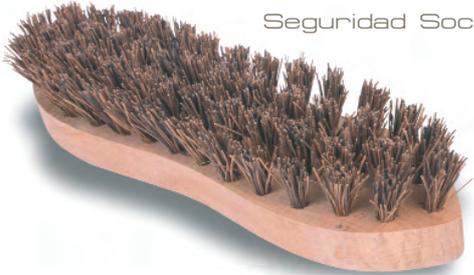
Desde CCOO. de Castilla y León, hemos analizado y valorado positivamente el Acuerdo firmado para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2005 entre la Junta de Castilla y León, UGT-Castilla y León, CCOO. de Castilla y León y CECALE.

Mariano Sanz Lubeiro | Secretario de Salud Laboral CCOO. Castilla y León



a brillantando nuestra salud

En las dos últimas décadas se ha producido un importante desarrollo del sector limpieza que lo ha consolidado como una actividad de servicios más profesional, que ha generado más de 800 empresas y ocupa a más de 25000 trabajadores según los datos de la Seguridad Social en Castilla y León.



Este sector tiene unas características específicas: la subcontratación, la variedad de actividades que realiza, la estructura del empleo, su temporalización, la dispersión del trabajo y la reducida dimensión de las empresas. Todo esto sumado a la concepción general de la simplicidad de las tareas, ha hecho que la cultura preventiva este tardando en calar en las empresas y los trabajadores.

Aunque el sector limpieza, no es tradicionalmente uno de los sectores que más "suenan" en la siniestralidad en Castilla y León, sí es un sector, en el que empiezan a salir a la luz accidentes y enfermedades profesionales que tradicionalmente no habían sido achacadas al desempeño del trabajo y que tienen un claro protagonismo dentro de la siniestralidad del sector servicios que es en nuestra comunidad aproximadamente un tercio de la total registrada.

Riesgo ¿dónde?

A parte de los riesgos que se vienen considerando en la mayoría de las descafeinadas evaluaciones a las que he tenido acceso, hay que destacar la marcada influencia que tienen en la siniestralidad factores como la ergonomía, riesgo químico, biológico o los factores psicosociales, y en los que apenas se profundiza.

Ergonomía

Un simple carrito, una mopa más larga, un escurridor adecuado, unas garrafas más pequeñas..., pueden ayudarnos a minimizar los trastornos musculoesqueléticos y a desempeñar nuestra labor de una forma más cómoda.

Los movimientos repetitivos, la repetición de tareas y el manejo de cargas hacen que algunas patologías como la epicondilitis, bursitis, tendovaginitis, entumecimientos, distensiones, osteoartritis en rodillas etc, se desarrollen en los trabajadores del sector limpieza; por eso es importante una formación adecuada, unos útiles de trabajo adaptados y una organización del trabajo adaptada a la complejidad de los espacios.

Estas enfermedades, a todos los efectos deben ser consideradas profesionales.

Según un análisis del Québec Health Survey, si se compara a los empleados de limpieza con otros trabajadores, una vez corregidos los datos por la edad, la prevalencia de problemas crónicos de espalda y cardiopatías de todo tipo es mayor en las mujeres dedicadas a la limpieza que en cualquier otra categoría de trabajadoras, y los varones de este gremio tienen la mayor prevalencia de problemas musculoesqueléticos y cardiopatías. (Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo)

Riesgo químico

Otro de los riesgos fundamentales en el sector, es el riesgo químico. Tradicionalmente se han venido usando productos agresivos concentrados, cuyos efectos y consecuencias sobre el trabajador no se han medido.

En muchos casos no se nos han proporcionado, o no hacemos caso de las instrucciones básicas de uso, las fichas de seguridad, ni las etiquetas legales para los recipientes de trasvasado.

De lo que sí se dan cuenta los trabajadores, es que a veces sufren irritación de la piel, eczemas, dermatitis, alergias, asma o que están sensibilizados a determinados productos. Con el uso prolongado, los productos acaban entrando en el organismo. Si no se usan las protecciones adecuadas, además de

lo señalado anteriormente, pueden causar cáncer, alteraciones reproductivas (disruptores endocrinos) o incluso abortos.

Esto se acentúa en la limpieza industrial, donde los productos suelen ser más agresivos.

Riesgo biológico

No es raro encontrar empleados que en algún momento se han pinchado con material quirúrgico, o no conocen las enfermedades de los pacientes cuyas habitaciones limpian. También es frecuente encontrar empleados con enfermedades fúngicas en las uñas, o empresas con índice anormal de empleados afectados de herpes, hepatitis, tuberculosis o neumonías.

Según estudios, el trabajador de limpieza de los hospitales sufre aproximadamente el doble de accidentes y enfermedades que el trabajador sanitario medio y, seguramente esto es debido a la falta de información, coordinación y a una ineficaz vigilancia a la salud.

Riesgos psicosociales

Las características del trabajo: turnos, trabajo en alto grado femenino, trabajo en solitario, repetición de las tareas etc, pueden dar lugar a riesgos de tipo psicosocial, que derivan en depresiones, stress, ansiedad, acoso laboral..., que son consecuencia de la organización del trabajo y han de estar presentes en la Evaluación de Riesgos y en la Planificación de la Actividad Preventiva.

Subcontratación

En muchas ocasiones, la actividad laboral se desarrolla en las instalaciones de la empresa cliente y esto hace que además de los riesgos inherentes del sector haya que tener en cuenta los propios de la actividad de la empresa cliente, como ejemplo, los trabajos desempeñados en centros hospitalarios o industrias de procesado. Por Ley debe existir coordinación entre las empresas en temas de Prevención y los trabajadores deben estar informados antes del inicio de las actividades.

¿POR DONDE EMPEZAR?

La insuficiente implantación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales en las empresas del sector limpieza se incrementará en la medida en que se consolide una cultura preventiva en todos los niveles de las empresas, y que se consiga romper con la mentalidad existente en el sector en cuanto a la simplicidad de las tareas y la escasez de riesgos laborales asociados a la realización de las mismas.

Las propuestas de este año para los convenios pasan por conseguir una mayor participación de los trabajadores en las actividades de Prevención, sobre todo en la Planificación de la Actividad Preventiva, y la inclusión de cláusulas específicas en materia de ergonomía, tóxicos, psicosociales y alteraciones músculo-esqueléticas en general. Los convenios, junto con la Ley de Prevención nos proporcionan la llave para conseguir todas las mejoras necesarias.

¿QUÉ LE PUEDO PEDIR A MI EMPRESA?

- Que fomente la coordinación empresarial
- Participar en la Planificación de la Actividad Preventiva
- Que me forme específicamente en mis labores
- La adaptación de los útiles del trabajo a las características personales de los trabajadores
- Que los productos utilizados estén en recipientes adecuados en cuanto a tamaño y etiquetado y que en lo posible se sustituyan y empleen los menos perjudiciales para las personas y el medio ambiente.
- Que se realice una vigilancia a la salud específica del puesto y protocolarizada. Sobre todo para los trastornos músculo-esqueléticos, el riesgo químico y biológico.

¿Qué puedo hacer yo?

- Realización de propuestas.
- Difundir la cultura preventiva, y hacer "pesar" la salud laboral en los convenios
- Solicitar información a los técnicos de Prevención del sindicato.

Perfil del trabajador:

Es mayoritariamente mujer
Edad entre 35 y 44 años
Cuenta con estudios primarios
Dispone de un contrato con categoría asignada de limpiadora

Accidentes laborales más frecuentes

Sobreesfuerzos
(Lesiones de codos, hombros, espalda, cuello)
Caídas al mismo nivel, Caídas a distinto nivel
Golpes –cortes por objetos herramientas
Contactos con sustancias cáusticas o corrosivas de baja gravedad que muchas veces no se notifican.

visitadores

El programa de asesoramiento a empresas y trabajadores de Castilla y León, conocido como "visitadores" arranca en junio de 2003 finalizando el 15 de noviembre de 2005.

Han sido más de dos años y medio de trabajo que nos han permitido conocer de primera mano el estado de la Prevención de Riesgos Laborales de las empresas de la región a través de un exhaustivo diagnóstico de los sistemas preventivos y, por encima de todo a contribuir de forma activa a la mejora de los sistemas de gestión preventiva de las pymes por medio de un asesoramiento serio, riguroso y adaptado a sus necesidades.

Objetivos generales:

- Informar y divulgar la normativa de PRL.
- Promover la mejora las condiciones de trabajo en las empresas de Castilla y León.
- Colaborar con las empresas en la mejora de la acción preventiva.
- Difundir los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores.
- Obtener mayor información para centrar esfuerzos en la mejora.
- Ejercer una labor de observación y seguimiento de los sistemas preventivos.
- Promover con carácter general la prevención en las empresas.

El programa se ha dividido en tres fases:

FASE 1 INICIO Y DIAGNÓSTICO. PRIMERAS VISITAS	FASE 2 DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS. PRIMERAS Y SEGUNDAS VISITAS	FASE 3 RESULTADOS Y CONCLUSIONES. VISITAS DE COMPROBACIÓN
Desde el 17 de junio de 2003 hasta 31 de diciembre de 2003	Desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de noviembre de 2004	Desde el 1 de diciembre de 2004 hasta el 15 de noviembre de 2005
Nº de empresas visitadas: 860	Nº de empresas visitadas: 1790 Nº de visitas: 2186	Nº de empresas visitadas: 2162

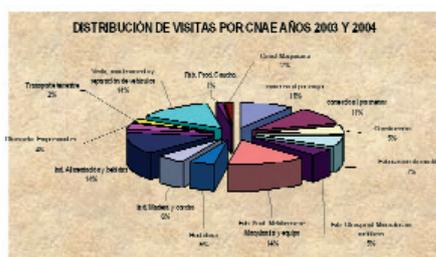
Se ha asesorado a **2650 empresas**, que han demandado **5208 visitas**. De las empresas visitadas, 2162 han recibido visitas de comprobación y los correspondientes informes de mejora.

Durante estos tres años se ha pretendido asesorar e informar tanto a empresas, fundamentalmente pequeñas, como a trabajadores para la mejora de la Prevención de Riesgos Laborales. Los años 2003 y 2004, sirvieron para tener una radiografía clara de cuál es la situación en este tipo de empresas, designando el año 2005 para visitas de comprobación y concretar cómo ha incidido el asesoramiento y la información facilitada por el sindicato. Esto

se comprobó realizando una nueva visita analizando el informe previo de deficiencias con propuestas de mejora que se envió a la empresa en los dos años inmediatamente anteriores.

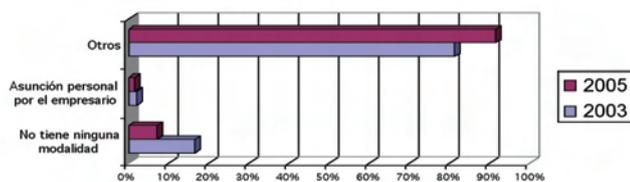
Destacar que la receptividad al programa por parte de las empresas ha sido muy elevada, alcanzando cerca del 94%.

Igualmente adelantar que los resultados obtenidos después de nuestra visita de comprobación no pueden ser más satisfactorios, mejorando la situación de su actividad en todos los casos.

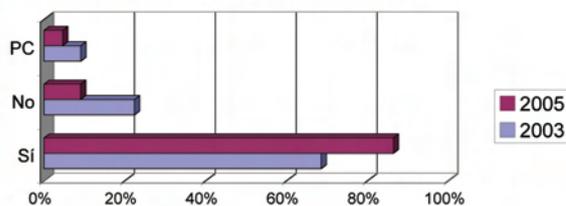


RESULTADOS:

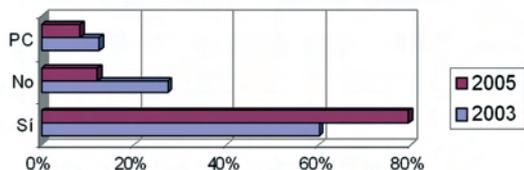
ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS



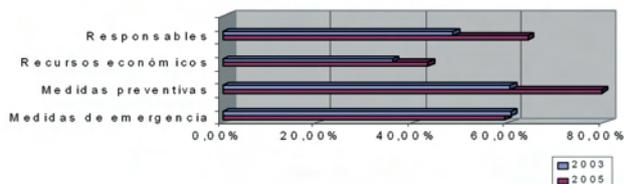
Se ha realizado la evaluación de riesgos



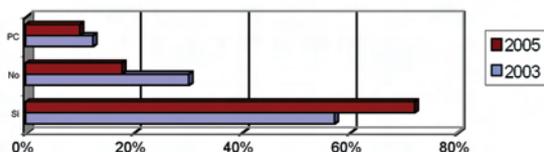
Existe una Planificación de la Actividad Preventiva.



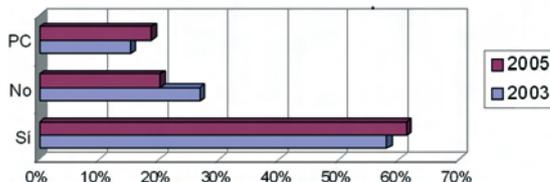
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



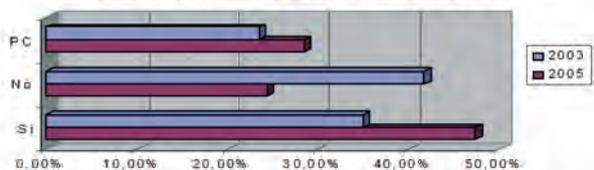
Hay establecido un procedimiento que permita la participación de los trabajadores en materia de salud laboral.



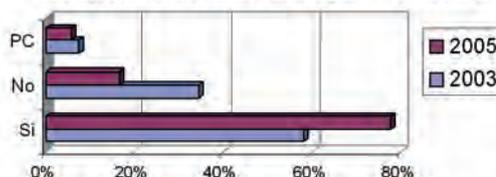
El delegado de prevención participa en la elaboración de la Planificación de las Actividades Preventivas



LOS TRABAJADORES HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



La empresa tiene concertada la Vigilancia de la Salud.



* PC = Pendiente de Contestar

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Al finalizar el programa a cada empresa se le ha facilitado un breve cuestionario con seis preguntas, para que ellos evaluaran y valoraran el trabajo que se ha realizado, siendo este el resultado.

Finalmente indicar que durante este año 2006, el objetivo es actuar en empresas de menos de 10 trabajadores sin representación sindical y con unos índices de incidencia en el sector importantes. Esperamos que los resultados que se obtengan con estos criterios sean tan satisfactorios como los recogidos este año y amparemos de esta forma a una elevada población trabajadora que no cuenta con representación sindical.

Indicar finalmente que estos datos son los obtenidos conjuntamente por CC.OO. y UGT.



La valoración realizada desde la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. Castilla y León respecto al trabajo desarrollado desde las Asesorías no puede ser más positiva, cubriéndose ampliamente los objetivos marcados en todas sus facetas.

asesórate en salud laboral

Durante el año 2005, desde las Asesorías Técnico-Sindicales que CC.OO. dispone en cada provincia se ha dado respuesta a 1411 consultas en la Comunidad de Castilla y León.

De los resultados obtenidos observamos un creciente aumento de la demanda de asesoramientos siguiendo con la evolución de los últimos años. La experiencia de los Técnicos, junto con la formación impartida a los mismos, va dando sus frutos haciendo que la respuesta que se da a los Delegados de Prevención y trabajadores en general, gane en calidad.

La provincia de Valladolid, un año más, sigue siendo la Asesoría que tiene el mayor número de consultas con 291, seguida de León y Palencia que ha experimentado durante este pasado año un aumento del 23%.

Es oportuno valorar muy positivamente el trabajo realizado en las Asesorías de Ávila, Segovia y Zamora, con un número muy importante de actuaciones.

Ejes del trabajo de las Asesorías Técnico-Sindicales en PRL:

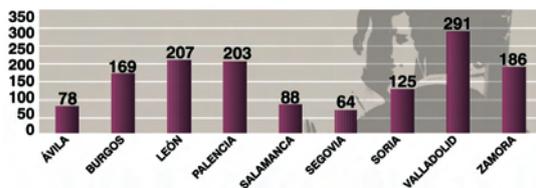
1. Asesoramiento Técnico. Consultas, formación, informes...
2. Asistencias a Comités de Seguridad y Salud Laboral.
3. Visitas a empresas. Investigación de AT, asesoramiento...

OBJETIVOS PARA EL 2006

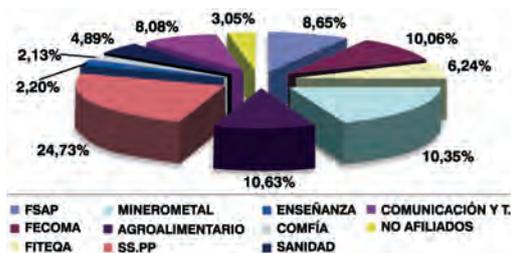
- * Aumentar el número de consultas y actuaciones de las Asesorías.
- * Establecimiento de canales informativos con los DP.
- * Atención personalizada a los DP.
- * Incremento de charlas formativas en PRL.
- * Homogenización de las denuncias realizadas a la Inspección de Trabajo.
- * Aumento de las asistencias a Comités de Seguridad y Salud Laboral.

datos correspondientes a Castilla y León

consultas por provincias

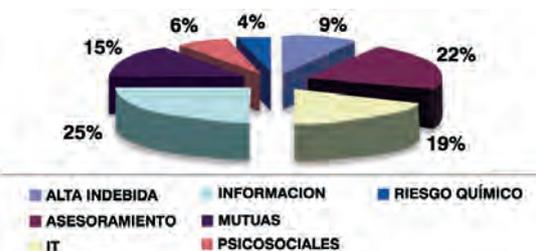


consultas por federaciones



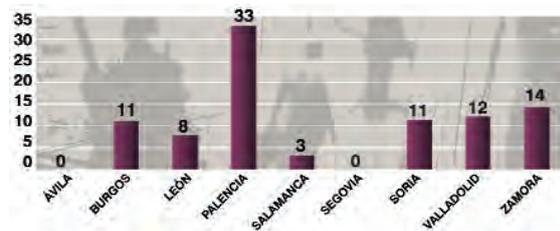
Las consultas recibidas en las Asesorías siguen siendo este año 2005 el principal acometido de los Técnicos que están al frente de ellas. Estas consultas se realizan el 93% en la propia sede del sindicato de manera presencial, en el 4% se utiliza la vía telefónica, un 2% por medio del correo electrónico y el 1% restante de las consultas a través del correo postal.

causas de las consultas



La obtención de este balance correspondiente al año 2005, nos sirve para identificar cuales son los problemas y, fundamentalmente la línea de trabajo en la que debemos centrar nuestros esfuerzos a la hora de actuar.

asistencia a comités de seguridad y salud laboral



Las asistencias a Comités de Seguridad y Salud Laboral a lo largo del pasado año 2005 correspondientes a Castilla y León y a los cuales han asistido los Técnicos de las Asesorías se cifra en 92.

Esta es una asignatura pendiente para el año 2006 y objetivo prioritario marcado desde la Secretaría de Salud Laboral para potenciar la tarea de los Técnicos durante este año, principalmente en algunas provincias donde el número de asistencias es escaso.

accidentes de trabajo investigados



La investigación de AT respecto al año anterior han aumentado significativamente, fundamentalmente en León y Valladolid. Debemos tener en cuenta que los accidentes que se investigan por nuestros Técnicos son todos aquellos que han tenido unas consecuencias graves o mortales y los leves con un impacto social reseñable.

Desde la Secretaría de Salud Laboral de U.S. de CC.OO. de Castilla y León animamos a todos/as los/las trabajadores/as para que utilicen este servicio en pos de crear un mejor y más sano ambiente laboral.



sobre la ley antit**a**baco

Ya nadie a estas alturas se atreve a cuestionar los perjuicios que ocasiona el consumo de tabaco en la salud de las personas. De cómo, cuánto y dónde afecta, junto a la actuación que se está desarrollando en las dependencias de la Junta de Castilla y León, fue ampliamente tratado en el número anterior de esta revista y desglosa una actuación práctica que compartimos y esperamos estimule a otras empresas a desarrollar planes de estas características.

Durante prácticamente todo el 2005, en todo el país se provocó un debate sobre la inminente llegada de una Ley que iba ocasionar una fuerte regulación sobre el consumo del tabaco en todos los ámbitos, entre ellos el laboral. Comisiones Obreras está a favor de esta regulación, sin embargo es necesario reflexionar sobre la virtualidad de esta Ley y sobre fórmulas para conducir su cumplimiento.



Desde hace años, en muchas empresas se viene regulado el consumo de tabaco. En actividades como alimentación, manipulación de productos químicos, diversos comercios, cadenas de producción, extracción de minerales... están sujetas a reglamentaciones legales principalmente, o internas de las empresas, que limitaban y ordenaban dónde y cómo fumar en sus instalaciones. Esta situación, no representaba ninguna discrepancia en la medida que esta asumida por todos los componentes de la empresa. La Ley 28/2005 de 26 de Diciembre establece la prohibición total de fumar en centros de trabajo, públicos y privados, salvo en los espacios al aire libre.

Antes de esta Ley, como en tantas y tantas ocasiones había una norma razonable que no se cumplía. Cabe resaltar el Real Decreto 1293/1999, donde se regulaba la venta y el uso del tabaco para la protección de la población. Ahora se nos aplica una Ley, que establece más limitaciones y con ello parece haber solucionado un problema. ¿Alguien se cree que realmente es así?

¿Por qué esta ley no ha incidido más en regular y controlar también las múltiples sustancias que se utilizan en la fabricación de los cigarrillos y están demostrados sus efectos letales para la salud?

Desde el punto de vista de la norma, ¿quién tiene que controlar su cumplimiento e imponer las sanciones administrativas tipificadas en el Capítulo V?, en el ámbito laboral ¿La Inspección de Trabajo?, ¿la Inspección del Comisionado para la Droga ¿ de la Consejería de Familia, que aún, que sepamos, no existe. ¿La Inspección médica?... en fin, el aspecto fundamental para controlar su implantación no está adecuadamente definido. La norma tiene carácter básico y a la Junta de Castilla y León, en gran medida, le corresponde desarrollar y ejecutar esta Ley Estatal

Por otra parte, las normas por sí mismas no cambian culturas. Tenemos múltiples ejemplos, no sólo a nivel social, sino muy reseñables en el ámbito laboral, especialmente en Prevención de Riesgos Laborales.

¿No sería más razonable haber articulado un período transitorio donde se divulgara los perjuicios del

tabaquismo en la sociedad y se facilitara la incorporación a programas de deshabituación, desde el ámbito sanitario, antes de prohibirlo de manera taxativa?. No podemos olvidar que el consumo del tabaco produce adicción, es decir, altera la voluntad de los fumadores y se manifiesta en una necesidad ansiosa de fumar. ¿ Por qué no se ha recogido la posibilidad de espacios adecuados para su consumo, por lo menos de manera transitoria?

Esta Ley nos presenta lagunas y un único camino: aplicarnos para fomentar su cumplimiento, puesto que todos los trabajadores tienen derecho a lugares de trabajo libres de humos. No obstante son consumidores el 45 % de la población trabajadora. Debemos esforzarnos por facilitar soluciones razonables basadas en un diagnóstico adecuado del problema y que eviten estigmatizar a fumadores o no fumadores,

Por encima de lo laboral, el consumo de tabaco es un problema social y su respuesta debe venir dada desde la sociedad. La fortaleza de lograr un menor consumo de tabaco debe venir dada por un Frente Social desde el cual se coordinen las respuestas necesarias por la entidades especializadas. Debemos centrarnos en la promoción de educación para la salud, de información sanitaria y de prevención del tabaquismo. Proporcionar menús de respuesta asistencial científicamente contrastados y financiados para que las personas se sientan motivadas y seguras cuando tomen la decisión de dejar de fumar.

DESDE COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEÓN VENIMOS DESARROLLANDO CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN EN TODAS LAS PROVINCIAS, PUBLICANDO INFORMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES, REUNIENDO A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y FACILITÁNDOLES RESPUESTAS A SUS DUDAS, BASADAS EN EL RESPETO A LA LEY Y A LAS PERSONAS AFECTADAS, QUE ASISTENCIALMENTE TIENEN COMO REFERENCIA LAS SOLUCIONES QUE SE FACILITAN DESDE LOS RECURSOS ACREDITADOS POR EL COMISIONADO SOBRE LA DROGA DE CASTILLA Y LEÓN.

PARA CUALQUIER DUDA SOBRE LA LEY DEL TABACO Y CONSULTAS SOBRE SU APLICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL LLÁMANOS AL TLF:

983 396589

DEPARTAMENTO DE DROGODEPENDENCIAS.

caidcyl@cleon.ccoo.es

asesoría

del delegado

Respuestas dadas por nuestros técnicos en PRL a las consultas recibidas en las diferentes asesorías técnico sindicales de Salud Laboral de CC.OO.

asesoría

01 Trabajo en el servicio de limpieza de un hospital y utilizamos una serie de productos, no etiquetados, que desconozco si son peligrosos para mi salud.

En primer lugar el empresario deberá garantizar que los trabajadores y sus representantes reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

Igualmente y en particular, el empresario deberá facilitar a los trabajadores y sus representantes:

- Los resultados de la Evaluación de los Riesgos.
- Información sobre los agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo, como su denominación, los riesgos para la seguridad y la salud, los valores límites de exposición profesional y otros requisitos legales que les sean de aplicación.
- Formación e información sobre las precauciones y medidas adecuadas que deban adoptarse con objeto de protegerse a sí mismos y a los demás trabajadores en el lugar de trabajo.
- Acceso a toda ficha técnica del proveedor, conforme a lo dispuesto en la normativa sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias y preparados peligrosos.

La información deberá ser facilitada en la forma adecuada, teniendo en cuenta su volumen, complejidad, y frecuencia de utilización, así como la natura-

leza y nivel de los riesgos que la evaluación haya puesto de manifiesto; dependiendo de estos factores podrá ser necesario proporcionar instrucciones y formación individuales respaldadas por información escrita. La información deberá ser actualizada siempre que sea necesario tener en cuenta nuevas circunstancias.

02 Soy delegado de prevención y he solicitado recientemente a mi jefe la Evaluación de Riesgos verbalmente, y no tengo ninguna respuesta. ¿Qué medidas puedo adoptar para tener acceso a ella?

En el artículo 36 de la Ley de Prevención sobre competencias y facultades de los delegados de prevención se establece tu derecho a "tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones"...

Así pues, para que conste tu solicitud, se aconseja que lo realices por escrito.

03 Tengo que solicitar el pago directo de incapacidad temporal, ¿Qué documentación tengo que aportar con la solicitud?

Los documentos que debes aportar son:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad
- Documentación relativa la cotización que acredite lo cumplimentado en el Certificado de Empresa.

- Resoluciones o sentencias que justifiquen la solicitud
- Documentación específica para los casos en que el motivo de pago directo es extinción del contrato.
- Certificado de las empresas en las que haya trabajado los 180 días inmediatamente anteriores a la extinción del contrato dentro de un periodo máximo de seis años.
- Certificado de la TGSS en el que consten las bases cotizadas en los 180 días indicados en el punto anterior, o en su defecto la fotocopia de los TC2 o nóminas.
- Si la antigüedad en la última empresa es inferior a 180 días o el último contrato es a tiempo parcial, aportar informe de vida laboral.
- Fotocopia del libro de familia.

04 Si me encuentro en situación de incapacidad temporal y durante la misma se extingue mi contrato, ¿Qué prestación percibiré?

En estos casos el trabajador/a seguirá percibiendo la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo.

En todo caso, se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

05 Me han dado el alta médica por contingencias profesionales y no estoy conforme, ya que no me encuentro en condiciones de trabajar, ¿Qué puedo hacer?

El trabajador debe poner en conocimiento dicha disconformidad ante el servicio correspondiente de la Mutua. La mayor parte de las Mutuas revisan a solicitud del trabajador/a las altas realizadas periódicamente.

Para ello, rellenar la hoja de reclamaciones ante la mutua de la que se quedará copia el interesado haciendo constar en la misma los datos del médico, centro de asistencia, periodo de baja y causa, así como las razones de su conformidad. Después de esto, acudir al médico de cabecera del Sistema Público quien a su juicio procederá a dar la baja correspondiente (En este caso por contingencias comunes). En último lugar acudir a la inspección

médica, tanto en el supuesto de no recibir la baja médica por el médico de cabecera, como para solicitar una determinación de contingencia que obligue a la mutua a retomar el proceso. En la Inspección se facilitará el impreso correspondiente.

Trabajo en un taller de carrocerías metálicas con 15 trabajadores. Recientemente me han nombrado delegado de prevención. ¿Tengo algún crédito horario para realizar las funciones que me atribuye la Ley de Prevención?

06

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención, considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en la letra "e" del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores que expone: "Disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con una escala, que en tu caso, al tener menos de 100 trabajadores tu empresa, te corresponden quince horas mensuales. Así mismo, también es importante saber que el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.



28 de Abril

DÍA INTERNACIONAL POR LA
SEGURIDAD Y LA SALUD
EN EL TRABAJO



Con motivo del 28 de abril de 2006 en Castilla y León donde conmemoramos el Día Internacional por la Seguridad y Salud en el Trabajo, el sindicato decidió resaltar e inculcar una serie de actuaciones para destacar esas fechas, algunas de ellas conjuntamente con UGT, en diversos campos: ruedas de prensa, encuentros-concentraciones y mesas informativas a los ciudadanos.

De los encuentros destacar como el más relevante el de Valladolid, donde se organizó una charla a cargo de M^a Teresa Segoviano, Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y Secretarios Generales, durante la cual se puso énfasis en la actuación judicial en relación a la siniestralidad, así como sobre la normativa que regula dicho campo.

Con respecto a las mesas informativas a la ciudadanía, se han hecho en Palencia, Segovia, Soria y Valladolid. En las cuales se desarrollaron una labor informativa sobre la actuación sindical en este ámbito y fomentando un acercamiento al público sobre la problemática de la siniestralidad laboral.

La actuación regional más importante realizada de manera unilateral desde CC.OO. en Castilla y León es, sin duda, las visitas a centros de enseñanza de primaria, secundaria, formación profesional... Esta acción se lleva realizando desde hace años y empieza a consolidarse como un punto fuerte de promoción de la Seguridad y Salud Laboral. La inestimable ayuda de los sindicatos provinciales de enseñanza y el interés mostrado por los colegios nos ha permitido visitar con el mensaje de la prevención más de 50 centros de enseñanza y acercarnos a 1.500 jóvenes. El éxito de estas charlas, tanto en la coordinación como en la ejecución se debe en gran medida a la implicación y esfuerzo de los técnicos de prevención de CC.OO.

En Valladolid se organizó una exposición de carteles sobre Seguridad e Higiene de los años 60 de gran interés, tanto técnico, como artístico. Algunos de ellos son auténticas obras de arte y tuvieron una gran aceptación entre la gente más joven dado la originalidad y el colorido de los mismos.

01

La Junta pone en marcha ¡A salvo!, una campaña sobre prevención de riesgos laborales dirigida a los 118.000 alumnos de Primaria de la Comunidad

Por lo que respecta al Bus ¡a salvo! está equipado en su parte de atrás con un 'Aula', y en la delantera con la zona interactiva, con 14 ordenadores. El autobús podrá ser visitado por alumnos de Primaria, que podrán recorrerlo durante 60 minutos, dividiéndose en dos grupos de 14 alumnos, que se repartirán entre las dos zonas del autobús.



Cada clase, será recibida por Salva, la mascota, que también realizará un breve test a los niños para evaluar sus conocimientos sobre Prevención. Los alumnos recibirán como regalo lápices y gorras.

02

Los tribunales españoles dictan al año unas 400 sentencias sobre acoso moral.

Según los datos disponibles hasta la fecha, entre los años 2000 y 2003 se dictaron más de 150 sen-

tencias relacionadas con el acoso laboral, mientras que sólo en 2004 fueron casi 400 las resoluciones en todo el Estado. Las cuestiones diferentes al abordaje legal de las conductas de hostigamiento o mobbing han sido tratadas por la doctrina sólo de manera muy reciente. No existe en el ordenamiento jurídico español un tratamiento específico del fenómeno del mobbing.

03

Aprobadas normas de prevención riesgos laborales para la Policía Nacional

El Consejo de Ministros aprobó un decreto por el que se establecen las normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. El decreto adopta las medidas necesarias para promover la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, adaptando la normativa preventiva a sus peculiaridades de la función policial.

04

Ruido Entra en vigor la Directiva Europea sobre ruido

Desde el 15 de febrero, está en vigor la Directiva europea 2003/10/C sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud, relativa a la exposición de los trabajadores al riesgo del ruido y que obliga a las empresas a reducir éste en origen, para evitar que ningún trabajador se exponga a ruidos superiores a los 87 dBA. El ruido es uno de los mayores contaminantes en el mundo laboral y afecta a miles de trabajadores y trabajadoras dañando su salud, especialmente en sectores como la siderurgia, la madera, la construcción, la industria química, la del papel....

>>> publicaciones



Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales. Guía del Delegado y Delegada de Prevención

Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales.- Guía del Delegado y Delegada de Prevención.

El transporte al trabajo. Pautas para una movilidad sostenible a los polígonos industriales y empresariales

Esta guía viene a recoger la situación actual con la que nos encontramos en los polígonos industriales. Se trata de ámbitos con una elevada concentración de empleo y, por tanto, con un significativo volumen de desplazamientos recurrentes que generan un gran impacto socio ambiental en las ciudades y entornos metropolitanos. La movilidad al trabajo aumenta los consumos energéticos y la correspondiente

emisión de gases de efecto invernadero, los niveles de contaminación atmosférica y acústica y supone importantes pérdidas económicas en forma de congestión circulatoria, absentismo laboral o impuntualidad. Para los trabajadores supone pérdida de tiempo, aumento del estrés, importantes gastos económicos y una elevada siniestralidad, denominada in itinere.



entra en red

www.castillayleon.ccoo.es

Las nuevas tecnologías de la información, son una herramienta que, nos permite estar más presentes en la sociedad y especialmente entre nuestros afiliados y afiliadas. El pasado 20 de Enero, la U.S. de CC.OO de Castilla y León, ha presentado la Web, como un complemento más de información, opinión y documentación sobre temas socio-laborales. Desde la Secretaría de Salud Laboral, pretendemos proporcionar el acceso a las últimas novedades legislativas y documentación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales

aquí estamos!!

AVILA
Plaza de Santa Ana, nº7-05001
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

PALENCIA
Pz. Abilio Calderón 4, 2º-34001
Teléfono 979 741 417

SALAMANCA
C/ Arco de la Lapa, 2 37001
Teléfono 923 271 260

SEGOVIA
Severo Ochoa nº2- 40002
Teléfono 921 420 151

SORIA
Vicente Tutor nº 6 -42001
Teléfono 975 233 644

VALLADOLID
Divina Pastora , 8 -47001
Teléfono 983 390 422

ZAMORA
Pza. de Alemania, 2 - 5ª pl.- 49014
Teléfono 980 522 778