

LLENO NO!, POR FAVOR!

El próximo 14 de febrero, y a propuesta del Comité Central de Personal de Tierra de la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), tendrá lugar en más de 30 aeropuertos europeos el segundo día de acción de la campaña conocida con el nombre "Aligere su equipaje" y cuyo objetivo es el de limitar el peso máximo de las maletas en el transporte aéreo a 23 kilos. Con esta campaña, además de intentar concienciar a los pasajeros sobre la conveniencia de volar con equipajes menos voluminosos y pesados, también se reivindica que las lesiones musculoesqueléticas de los trabajadores de asistencia en tierra sean consideradas como enfermedades laborales.

Y es que según datos extraídos del Observatorio Europeo de Riesgos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se concluye que los trastornos musculoesqueléticos son la primera causa de absentismo laboral en los países de la Unión Europea, aproximadamente el 25% de los ocupados europeos sufren dolor de espalda, y el 23% declaran tener problemas musculares.

Concretamente en nuestro país y según datos del Ministerio de Trabajo, entre un 80% a un 90% de las nuevas enfermedades profesionales tienen que ver con trastornos musculoesqueléticos.

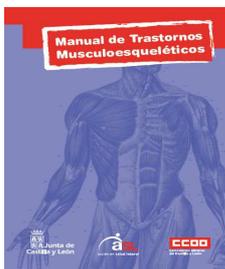
Por otro lado, la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo también desprende una serie de conclusiones en relación a los trabajadores expuestos a la manipulación manual de cargas (a partir de ahora MMC):

- La demanda física de manipular cargas tiene lugar en todos los sectores de actividad aunque predomina en el sector Agrario y Construcción (42,1% y 39,3%, respectivamente), seguido por el sector Industria (22,4%) y, finalmente, el sector Servicios (11,7%).
- En cuanto a la distribución según el sexo, el porcentaje de hombres expuestos a tareas de MMC es mucho mayor que el de mujeres expuestas (24% y 11%, respectivamente).
- Por otro lado, los trabajadores temporales presentan mayor exposición a este tipo de demanda física

que los trabajadores indefinidos, reflejándose así las peores condiciones laborales que suelen acompañar a los contratos temporales.

• Por último, la distribución por tamaño de plantilla de la empresa refleja una menor demanda física de MMC en las empresas grandes con 500 ó más trabajadores. Este resultado se debe, en parte, a que las grandes empresas disponen de mayores recursos para optimizar la producción mediante procesos de mecanización y automatización.

Sin embargo, por desgracia, y a tenor de estos resultados, cuando uno pregunta a un trabajador o trabajadora si ha recibido algún tipo de formación en relación a la MMC, la mayoría de ellos se limitan a contestar que se les ha impartido una charla de poco más de una hora, en la que únicamente se han limitado a darle la definición de "MMC", a señalar cuales son los principales factores de riesgo; que el peso máximo de una carga en condiciones ideales es de 25 Kg, y de 15 Kg para mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, y por último se les informa de las medidas preventivas que se pueden llevar a cabo, como son: Evitar la MMC, (como si eso fuera tan sencillo), reducir o rediseñar la carga, mejorar el entorno de trabajo..., y por último se les informa de las medidas preventivas que se pueden llevar a cabo, o lo que es peor aún, no existe ningún interés por parte de la empresa de llevarlas al efecto.



"La Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. ha elaborado un manual de Trastornos musculoesqueléticos con objeto de abordar el creciente problema de los mismos en el lugar de trabajo."

Con esta "charla formativa" la empresa se siente satisfecha porque consideran que sus trabajadores ya han adquirido los suficientes conocimientos como para no sufrir trastornos relacionados con la MMC, y así luego poder justificar que por lo tanto la dolencia que

pueda tener ese trabajador o trabajadora no tiene ningún tipo de relación con el trabajo y que le ha surgido en un ámbito extralaboral.

Sin embargo, la realidad es muy distinta, ya que cuando un trabajador lleva manipulando una carga de una determinada manera a lo largo de toda su vida laboral, una simple charla no va a producir ningún cambio en su hábitos posturales, y por lo tanto el dolor de espalda, las lesiones dorsolumbares (hernias, por ejemplo), pinzamientos, etc, terminarán apareciendo.

Y es que la prevención de los trastornos musculoesqueléticos va mucho más allá de una simple jornada informativa, ya que las medidas preventivas tienen que ir encaminadas a que la MMC se integre de una manera efectiva desde el primer día en que una persona se incorpora a su puesto de trabajo, con el fin de evitar malos hábitos posturales que a la larga puedan provocar problemas a nivel musculoesquelético:

• Es importante que el trabajador aprenda a identificar los riesgos musculoesqueléticos derivados del trabajo y que se le dote de herramientas funcionales que le proporcionen una prevención real y no sólo teórica, como son la práctica de ejercicios de calentamiento y estiramiento antes y después de la jornada laboral, la realización de micro pausas, o los ejercicios de relajación de la musculatura más tensionada.

• Analizar de manera concienzuda los malos hábitos posturales que en general se producen en la plantilla.

• Practicar periódicamente los movimientos recomendados para no sobrecargar el sistema musculoesquelético, así como el entrenamiento en técnicas seguras para la manipulación de cargas.

• Actuación sobre la organización del trabajo (rotación de tareas, realización de pausas o periodos de recuperación...).

• Dotar a los trabajadores de ayudas mecánicas: Paletización, grúas, carretillas elevadoras, cintas transportadoras etc.

En definitiva, se trata de que los trabajadores conciben todas aquellas acciones enfocadas a mejorar sus condiciones de trabajo como un hábito y no como una imposición de obligado cumplimiento.

EL ASESOR RESPONDE



Uno de los principios de la acción preventiva es que se deben adoptar medidas preventivas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Soy delegada de prevención de una superficie comercial, y entre muchos de los puestos de trabajo que hay, está el de reponedor de género en las estanterías. En la evaluación de riesgos uno de los peligros que se reflejan para este puesto de trabajo, es que existe la probabilidad de que al trabajar con las tranpaletas los pies puedan quedar atrapados bajo ella, y por esta razón una de las medidas preventivas que se recogen es la de dotar a los trabajadores de botas de seguridad. Sin embargo y por diversas razones, el puesto de trabajo de reponedor en una buena parte de la jornada laboral requiere hacer labores de oficina, donde no se hace necesario el uso botas de seguridad.

Ante esta situación la empresa nos ha informado de que sólo dotará de botas de seguridad a aquellos trabajadores que así lo soliciten, y que si en algún momento de la jornada laboral "pillan" a los trabajadores que las han pedido sin ellas puestas se les podrá sancionar. ¿Esta situación se puede permitir?

• En primer lugar si de la evaluación de riesgos se concluye que es necesario el uso de un equipo de protección individual, como es en este caso las botas de seguridad, y tal y como se establece en el Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización

por los trabajadores de equipos de protección individual, aquellos puestos de trabajo donde se haya determinado que es necesario su uso, la empresa tiene la obligación de proporcionárselos a todos los/as trabajadores/as que ocupen esos puestos de trabajo.

Por lo tanto si tu empresa sólo está proporcionando los equipos de protección a aquellos trabajadores que así lo solicitan, está incumpliendo la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

• En segundo lugar, si el puesto de trabajo de reponedor conlleva la realización de labores de oficina, y en esa tarea en la evaluación de riesgos no se ha establecido el uso de ningún equipo de protección individual, entonces durante la realización de esa labor concreta no estáis obligados a hacer uso de las botas de seguridad.

• Por otro lado, una vez que la empresa haya proporcionado las botas de seguridad, y tal y como se establece en el artículo 29 de la Ley de prevención, una de las obligaciones de los trabajadores es la de "Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.", por lo tanto durante las tareas de reposición los trabajadores tienen la obligación de ponerse las botas de seguridad.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS

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



PUBLICACIONES


La gestión del riesgo químico en las empresas bajo REACH: Intervención Sindical.

Para aquellos que no lo recuerden el REACH es un Reglamento relativo al Registro, la Evaluación, la Autorización y la Restricción de las sustancias y preparados químicos, que entró en vigor en junio de 2007, y con el que se ha culminado un proceso de revisión de la política y normativa europea de sustancias químicas iniciado el año 2001, y se han unificado más de 40 normativas sobre el tema, estableciéndose un sistema nuevo de gestión y control de los riesgos sobre la salud y el medio ambiente ocasionados por las sustancias químicas peligrosas.

Por esta razón ISTAS ha elaborado esta guía con la que se pone al alcance de los delegados y delegadas de prevención toda la información sobre cuáles son las nuevas obligaciones para los fabricantes, suministradores y empresarios y las oportunidades que de ello se derivan para la intervención sindical.

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“La Ley “Omnibus” modifica Ley de Prevención de Riesgos Laborales”

La Ley 25/2009, de 22 de diciembre de adaptación legal al libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, más conocida como Ley “Omnibus” y que entró en vigor el 27 de diciembre de 2009, ha modificado, entre otras, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El objetivo principal es el de integrar de una manera más eficaz la prevención en el sistema de gestión de las empresas, estableciéndose nuevos requisitos para los servicios de prevención ajenos y ampliándose las facultades de los comités de seguridad y salud. Dentro de las modificaciones destacan:

- 1º. Las políticas de prevención de riesgos tendrán en cuenta las dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas.
- 2º. Se incluye un nuevo apartado relativo al Plan de prevención de riesgos, en el que se establece la posibilidad de realizar un plan de prevención de forma simplificada siempre que no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 3º. Las empresas con plantilla de hasta 10 trabajadores podrán asumir directamente las funciones de protección y prevención de riesgos, siempre que cumplan una serie de requisitos.
- 4º. Las empresas que no lleven a cabo las actividades preventivas con recursos propios habrán de hacerlo a través de un servicio de prevención ajeno, acreditado por la autoridad laboral.
- 5º. Las entidades especializadas de prevención contarán con una única autorización de la autoridad laboral con validez en todo el territorio nacional, y se les obliga además a suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad.
- 6º. Aumentan las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud que participarán en la elección de la modalidad organizativa de la empresa en materia de seguridad y salud, así como en la gestión realizada por las entidades especializadas con las que se hubiera contratado la actividad preventiva, en su caso.
- 7º. Se añade una disposición adicional mediante la que las entidades públicas o privadas que pretendan desarrollar actividades formativas en materia de prevención de riesgos deberán acreditar su capacidad ante la autoridad laboral competente.



La “Ley ómnibus”, que se ha dado a conocer por las movilizaciones de los taxistas, ha afectado a 46 leyes, y entre otros aspectos relacionados con el ámbito laboral están: la Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, La Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la Ley de industria en relación a sus Reglamentos de Seguridad etc.

NOTICIAS BREVES

Desde que hace poco más de un año se pusiera en marcha la Oficina Virtual de Reclamaciones sobre Mutuas en la que se pueden gestionar todas las reclamaciones relacionadas con los trabajadores protegidos por las mutuas, hasta hoy, se ha mejorado la gestión de reclamaciones a través de la incorporación de mensajes SMS como medio de comunicación con el trabajador mediante el que recibirán información sobre el estado de las mismas. Por otra parte las reclamaciones pueden realizarse a través de la Oficina Virtual de la página web de la Seguridad Social www.seg-social.es o directamente a través del enlace <http://www.ovrmatepss.es/virtual/>.

Previsiblemente 478 sustancias serán candidatas al proceso de autorización de la norma REACH a propuesta de al menos seis Estados, de ellas 80 habían sido recogidas en la lista sindical europea de 305 sustancias altamente peligrosas, que ha sido elaborada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CC.OO. a instancias de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) con el objetivo de contribuir a la aplicación práctica del REACH.

CC.OO. considera que sólo una prohibición absoluta de fumar en los lugares públicos cerrados, además de en los centros de trabajo, permitirá proteger a la población del humo. Desde el sindicato se entiende que la limitación de no fumar en espacios cerrados además de encaminarse a proteger la salud de todos, también alienta a los fumadores, con el apoyo necesario, al abandono de la dependencia del tabaco.

La Secretaría Confederal de Salud Laboral de CC.OO. cree necesario que los problemas de salud en el trabajo se consideren temas de salud pública, y para ello ha propuesto sacar los problemas de salud laboral del ámbito exclusivo de la empresa y plantearlos a la sociedad como uno de los problemas más importantes de salud pública. La experiencia es que, además de la resistencia de la práctica totalidad de las mutuas a reconocer las enfermedades como origen laboral, en España falla estrepitosamente la vigilancia de la salud en las empresas.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

- **Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas. Entrada en vigor el 29/12/09 (BOE 11/10/08).**
- **Real Decreto 38/2010, de 15 de enero, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. (BOE 16/01/10).** El texto legislativo, elaborado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, incorpora un nuevo título relativo a las modalidades de colaboración y cooperación; modifica algunos artículos del reglamento vigente para fortalecer la separación de su actividad como entidades colaboradoras de la Seguridad Social y como servicio de prevención; agiliza y facilita la gestión de las mutuas y prohíbe la actividad mercantil de los directivos en relación con el patrimonio de las mutuas.
- **Orden TIN/25/2010, de 12 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010. (BOE 18/01/10).** Entre otras cuestiones se fijan los tipos de cotización para contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, en materia de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. (BOE 19/01/10).** A través de este Real Decreto se pone en marcha un nuevo sistema de gestión y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de los funcionarios protegidos por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).
- **ORDEN EYE/2391/2009, de 23 de diciembre, por la que se convocan subvenciones para el año 2010, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal y al tránsito del empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo. (BOCYL 31/12/09)**

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