

13

# acción

en salud laboral



La Reforma  
de la Salud  
Laboral



# sumario

04

>> Nueva clasificación y etiquetado de productos químicos

06

>> Realidades y Características del Sector de Transporte por carretera

08

>> La Reforma de la **Salud Laboral**

10

>> **Disconfort térmico**, disconfort laboral

12

>> Nanotecnologías

14

>> Drogodependencias

15

>> 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 | Carlos Martínez

Colaboradores | Javier Mielgo | Ruth Rodríguez | M<sup>a</sup> José de la Fuente | Marcial Iglesias |

Ruth Jiménez | Abel Hernández | Judith Allende

Fotografía | Ical | Archivo CCOO | Archivo Plan C

Diseño y maquetación | Plan C estudio+creativo

Depósito legal |

Contacto | [accionsl@cleon.ccoo.es](mailto:accionsl@cleon.ccoo.es)

Web | [www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

09/2010

Sin duda nuestra región posee fuertes señas de identidad que la distingue de otras. Es la más extensa de Europa, posee una belleza paisajística muy variada y distinta que la hace excepcional, su gastronomía posee rasgos de excelencia tanto en los productos que se producen, como las sabias manos que los elaboran y realizan platos que son la delicia de todos aquellos que lo prueban. La gente, la población de Castilla y León, en general y salvando la idiosincrasia de cada cual, es orgullosa, seria, trabajadora y sabe responder cuando se la necesita. Así somos en esta tierra que nos ha visto nacer.

Dentro del ámbito laboral también poseemos fuertes rasgos de identidad, uno de los que más resalta es el Diálogo Social, un marco de relaciones laborales donde el gobierno regional, junto con los representantes económicos y sociales discuten y pactan, las grandes líneas políticas, las que deben incidir en el compromiso político del gobierno, no de manera puntual sino lo que refleja en el tiempo. En materia de salud laboral comenzamos a desarrollar esta práctica desde el proceso de consultas como consecuencia de las transferencias de trabajo. Por aquella época el Director General de Trabajo era Víctor Nuñez y el Consejero José Juan Pérez-Taberner, desde entonces, hasta ahora hubo un primer Pacto por la Prevención de Riesgos Laborales en 1998 y tres Acuerdos sobre Prevención de Riesgos Laborales en los años 2002, 2005 y 2007 con ellos hemos tratado de fortalecer las políticas, llevar la prevención a la base de la formación, potenciar y consolidar recursos externos para el apoyo de trabajadores y empresas. Si mucho o poco hemos avanzado en esta materia, es sin duda la implicación y protagonismo que todos los firmantes de los acuerdos hemos puesto para llegar a tal fin.

Los recursos que se han obtenido son y serán para implementar las políticas que se han pactado y que

se han llevado a cabo, a pesar de los esfuerzos que algunos, los de siempre, han puesto por ponernos trabas en el camino. Comisiones Obreras de Castilla y León puede decir bien orgullosa que ha sido leal y honesta en los compromisos que adquiere, tanto en esta materia como en cualquier otra en la que nos implicamos.

Este año concluye el último de estos acuerdos de salud laboral, sin duda el contexto social y económico es diferente al de pactos anteriores, pero no por ello debemos de perder la oportunidad de analizar el trabajo desarrollado y continuar implementando medidas encaminadas a reducir a accidentes y mejorar las condiciones de trabajo. Desde CC.OO. creemos que se puede avanzar mucho en aspectos sanitarios, en la detección de enfermedades profesionales, en la formación de los médicos de atención primaria, en la formación, en general....en fin un largo camino por recorrer.

Desde 2007 hasta septiembre de este año 2010 Comisiones Obreras de Castilla y León, ha atendido más de 12.000 consultas en nuestras sedes, ha asistido a casi 1000 Comités de Seguridad y Salud Laboral, se ha asesorado en

centenares de denuncias realizadas en la inspección de trabajo, se han visitado más de 4.000 empresas, impartido 211 charlas, se han desarrollado campañas en los centros de atención primaria, en los colegios, centros de formación profesional, con los medios de comunicación, se han elaborado 18 publicaciones técnicas, una revista digital que lleva 75 números, actuaciones de prevención de drogas en el ámbito laboral que han llegado a 3000 trabajadores...y estamos muy orgullosos de ellos y además tenemos los papeles que lo justifican todo, luz y taquígrafos, así es el trabajo de Comisiones Obreras.

**Desde CC.OO. creemos que se puede avanzar mucho en aspectos sanitarios, en la detección de enfermedades profesionales, en la formación de los médicos de atención primaria, en la formación, en general....en fin un largo camino por recorrer.**

**Mariano Sanz Lubeiro** | Secretario de Salud Laboral CC.OO. Castilla y León



# Nueva clasificación y etiquetado de productos químicos

El transporte, manipulación y uso de productos químicos implica diversos riesgos para los trabajadores, basándose algunas de las medidas preventivas más importantes en:

- Clasificar las sustancias por el peligro que entrañan.
- Envasarlas adecuadamente para evitar fugas y/o derrames.
- Etiquetarlas de manera normalizada y sencilla.

Ya que permiten que el/la trabajador/a conozca en todo momento los peligros que conlleva el manejo de estas sustancias aunque no sepa de forma exacta cual es su contenido, composición, etc.

En España, estas actividades estaban reguladas por los **Reales Decretos 363/1995 y 255/2003**.

Sin embargo, el 20 de enero de 2009 entró en vigor el **Reglamento (CE) nº 1272/2008 sobre Clasificación, Etiquetado y Envasado de Sustancias y Mezclas**, más conocido como **CLP** por sus siglas en inglés *Classification, Labelling and Packaging*, que define nuevas reglas para los productos químicos peligrosos.

El reglamento CLP se basa en las recomendaciones internacionales de las Naciones Unidas GHS (*Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals*) o SGA (*Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos*), por lo que facilita el comercio de estos productos al mismo tiempo que intenta garantizar un nivel elevado de protección de la salud humana y del medio ambiente.

Se aplica a todos los productos químicos excepto a:

#### → Sustancias y mezclas

- Radiactivas.
- Sujetas a control aduanero, bajo determinadas condiciones.
- Destinadas a la investigación y el desarrollo científico, no comercializadas, siempre que se utilicen en condiciones controladas

#### → Sustancias intermedias no aisladas

#### → Residuos

#### → Medicamentos humanos y de uso veterinario

#### → Cosméticos

#### → Productos sanitarios

#### → Alimentos o piensos

A continuación se recoge un breve análisis de los apartados más importantes de este reglamento.

## Clasificación

Los **proveedores** tienen que identificar **todas las sustancias** utilizando la clasificación armonizada que se recoge en el Anexo VI del CLP.

Si no tienen esta clasificación armonizada o sólo la tienen para algunos peligros, los proveedores deberán emplear una clasificación propia.

En el caso de las **mezclas**, serán los **usuarios intermedios y los importadores** lo que deban clasificarlas utilizando siempre una clasificación propia.

## Etiquetado

De nuevo, son los **proveedores** los que tienen la obligación de llevar a cabo el etiquetado de todas las sustancias y mezclas peligrosas que comercializan.

Las etiquetas estarán escritas en la lengua o lenguas oficiales del Estado o los Estados miembros en los que se comercialice la sustancia o mezcla (en nuestro caso el español), siempre que la legislación nacional no indique algo distinto.

La información debe estar marcada de manera clara e indeleble, destacar claramente sobre el fondo de la etiqueta y ser fácil de leer, por lo que el tamaño y la separación de la misma deben ser adecuados.

**En la etiqueta deberá figurar** (Título III del CLP):

- Nombre, dirección y número de teléfono del proveedor o proveedores
- Cantidad de sustancia o mezcla que contiene el envase a disposición del público en general, salvo que ya esté especificada en otro lugar del mismo.

- Los identificadores del producto
  - Para sustancias: el nombre químico y en algunos casos el número de identificación o número CAS
  - Para mezclas: el nombre comercial de la mezcla y el nombre químico de las sustancias que la forman.
- Cuando proceda:
  - Pictogramas de peligro (Anexo V del CLP)
  - Palabras de advertencia, en función de la clasificación (Anexo VI del CLP): EXPLOSIVOS, CORROSIVOS, TOXICIDAD AGUDA...
  - Indicaciones de peligro (Anexo III del CLP): frases que describen el peligro que puede causar un producto. En la anterior normativa se identificaban por la letra R, mientras que con el reglamento CLP se representan con la letra H + 3 cifras.

	Tipo de Peligro	Clase de Peligro	Categoría de Peligro
<b>H</b>	2 Físicos	de 0 a 9	A mayor número, menor peligrosidad
	3 Peligros a la salud		
	4 Peligros para el medio ambiente		

- Consejos de prudencia (Anexo IV del CLP): medidas recomendadas para evitar o minimizar los efectos adversos que puede provocar la exposición al producto y se identifican por la letra P. En la normativa anterior aparecían de modo similar las frases S.

	Tipo de Peligro	Clase de Peligro	Categoría de Peligro
<b>P</b>	1 Consejos de carácter general		
	2 de prevención		
	3 de respuesta		
	4 de almacenamiento		
	5 de eliminación		

- Información complementaria (Anexo II del CLP): se indica con las frases EUH y recoge información adicional sobre:
  - los peligros que pueden causar las sustancias y las mezclas peligrosas (EUHO + 2 cifras)

- determinadas mezclas que contienen una sustancia peligrosa (EUH2 + 2 cifras)
- productos fitosanitarios (EUH401)
- la peligrosidad para la capa de ozono (EUH059)
- Información exigida por otras legislaciones vigentes como la de fitosanitarios, biocidas, aerosoles, etc.

**Si los envases no están etiquetados, la etiqueta no está en español (con lo que es probable que el trabajador/a no entienda lo que indica), no aparece toda la información que indica el CLP o esta información no puede leerse bien, es importante informar a los delgados/as de prevención para que comuniquen a la empresa esta deficiencia y no sigan utilizándose ni adquiriéndose productos en el mismo estado.**

**No deben cambiarse las sustancias del envase original** (lo que es muy común en algunas actividades ya que los envases de mayor cantidad suelen ser más económicos pero menos manejables para trabajar) **si no se dispone de etiquetas para identificarlos adecuadamente**

## Envasado

La obligación de llevar a cabo un envasado adecuado de los productos también recae sobre los **proveedores**.

Los envases deben cumplir las siguientes condiciones (Título IV del CLP):

- Estar diseñados y fabricados para que no se pierda su contenido.
- Ser de materiales que no se modifiquen por los productos que contengan, por lo que hay que tener muy claro el uso que va a darse al envase.
- Ser sólidos y soportar perfectamente las tareas de transporte y manipulación para que puedan llevarse a cabo de forma segura, sin que se produzcan grietas o roturas, para que no haya fugas.
- Si el cierre es reutilizable debe poderse utilizar muchas veces sin que se deteriore y se pierda contenido.
- Los envases destinados al público en general no deben tener formas y diseños que atraigan la curiosidad de los niños ni que puedan confundirse con otros productos (alimentos, cosméticos...) para evitar equivocaciones entre los consumidores.
- Deben estar provistos de un cierre a prueba de niños o de una señal de advertencia táctil (Anexo II del CLP).



ESTE REGLAMENTO SE APLICARÁ A LAS SUSTANCIAS DE FORMA OBLIGATORIA A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2010 Y A LAS MEZCLAS A PARTIR DEL 1 DE JUNIO DE 2015.

**Si manejas productos químicos, ACUDE a las Asesorías de Salud Laboral para informarte.**



La composición del tejido empresarial de la sociedad actual así como las redes de distribución y comunicación inter-empresarial dibujan un panorama donde las carreteras y el sector de transporte se representan como vitales e imprescindibles para el actual mercado de consumo. Esta realidad trae como consecuencias primeras el vernos arrastrados a una serie de exigencias incapaces de sostenerse, originando en su desequilibrio toda una serie de daños a la salud de los trabajadores que tienen su parte más dramática, severa y mórbida en los accidentes laborales que ocurren en la carretera. Otorgando al sector de transporte por carretera el dudoso honor de representar la mayor siniestralidad, por encima de sectores clásicamente reconocidos como es la construcción.



# Transporte por carretera

## Realidades y Características del Sector

Características del mercado actual como el "Just in time" o el "Nonstock" ponen de manifiesto una serie de condicionantes en el sector del transporte de mercancías que asume como propiedades innatas al puesto de trabajo; alta temporalidad, escasa profesionalización, escasa formación o reciclado formativo, jornadas maratónicas, turnos, tiempos de conducción, descanso insuficiente, descanso no recuperador, duplicidad de funciones, multitarea, tiempo de descanso... etc.

Todas estas son características asumidas con absoluta naturalidad por empresarios, ciudadanos, políticos y trabajadores, haciendo de estas irregularidades algo común y habitual en las jornadas de los profesionales del volante. Características que predisponen a estos profesionales a cuadros de características propias de los accidentes y precursoras de unos daños a la salud tan peligrosos y desconocidas como a la vez familiares para todos como son la Fatiga y Las Alteraciones del Sueño.

Siendo estos dos pilares básicos que sustentan y que se encuentran de fondo tras la elevada siniestralidad, que en muchos casos encontramos maquillada, puesto que son muy pocos los siniestros en los que se ven involucrados los conductores profesionales que pasen como accidentes de tráfico y no como accidentes laborales, siendo así desestimada la posterior investigación. Esto se hace patente en las escasas y generalmente inadecuados planes de prevención que

se desarrollan para este sector. Es evidente que en un sector como el transporte las condiciones del puesto son variables y sujetas a múltiples factores como la climatología, el tráfico, la demanda de tiempo, la peligrosidad de la mercancía, etc., pero también no es menos cierto que el estudio del puesto siempre es sesgado, dando siempre como soluciones medidas de actuación pasivas que actúan para minimizar las consecuencias del accidente sobre el conductor pero nunca para evitarlo. Así soluciones como cinturones de seguridad, airbags, alertas de cansancio, etc., no ofrecen en ningún caso una solución adecuada para la magnitud del problema, simplemente debemos considerarlos como parches que paliar la situación pero que no la atajan y mucho menos la resuelven.

Todo esto no hace más que criminalizar y sobre todo ahondar en determinar la responsabilidad del conductor, demostrando que el resultado final y la explicación con la que constantemente se queda la sociedad es siempre el cansancio y el conductor como responsable último del accidente. Nunca se da un paso más, nunca pasamos al siguiente nivel y nos preguntamos cuáles son las condiciones en las que el conductor profesional desempeña la actividad. Directamente criminalizamos al chofer sirviéndonos de razón última y suficiente para dar explicación al "por qué" del accidente.

Olvidándonos siempre de factores como la organización de las tareas, conocimiento detallado de las rutas, determinación de las funciones, tiempos de desarrollo

de las mismas, turnicidad, ciclos personales, biorrítmos, descanso recuperador, todos estos indicios nos harían conocer de forma más exacta la realidad de un sector prejugado y destinado al accidente. Pero realmente cual es el problema, cual es la causa primera y última de tal situación.

Es lógico pensar que si sometemos a nuestro cuerpo a una demanda muy superior a lo que realmente puede suministrarnos, nuestro cuerpo lanzara los primeros síntomas de fatiga, cansancio generalizado. La situación se agrava si la mantenemos en el tiempo, dando lugar a la posibilidad de aparición de la enfermedad profesional. La fatiga puede generar una mayor vulnerabilidad a padecer enfermedades profesionales (por ejemplo: el cansancio aumenta la frecuencia respiratoria provocando la inhalación de una mayor cantidad de contaminantes tóxicos ambientales, etc.) también pueden aparecer nuevas enfermedades, o se agravan las ya padecidas por el trabajador (debido principalmente a que la fatiga reduce las defensas del organismo).

Por lo tanto "La Fatiga" nos puede sobrevenir a consecuencia de múltiples factores dependientes tanto del individuo como de las condiciones de trabajo y circunstancias paralelas. Pudiéndose establecer de todo lo anteriormente expuesto una serie de ítems inherentes a la fatiga como son:

- ✓ La Fatiga es un fenómeno multicausal (aunque se pueda encontrar que en su origen haya una contribución de gran peso de un factor concreto).
- ✓ La fatiga afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) aunque sea un único factor el desencadenante. Esto hace que se encuentren diferencias interpersonales e intra-personales.
- ✓ La fatiga muestra una sintomatología muy variada y diferente en cuanto a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente la fatiga, pudiéndose determinar que es función de factores situacionales y características personales.
- ✓ La sensación de fatiga es un mecanismo regulador del organismo, debiéndose considerar como un indicador de la necesidad de descanso del organismo.

Esta compleja situación hace que se entre en un círculo en el que la vida del profesional del volante se pone en juego desde el primer momento en el que se da al contacto. Debemos además pensar y tener en cuenta que a estas alturas de la ley de prevención, casi quince años después de su edición, es necesario que nos preguntemos como y por qué la siniestralidad en este sector es tan alta. Debemos preguntarnos e investigar cuales son las claves para poder salir de este círculo. Por lo que la determinación de las causas y de las consecuencias de riesgos como la fatiga deben figurar como precursor básico e inherente para realizar un adecuado estudio de las condiciones del puesto. Esta condición es necesaria habida cuenta de las múltiples caras con las

que la fatiga se manifiesta en los daños a la salud del trabajador, tendinitis, problemas gástricos, irritabilidad, alteraciones de los sentidos, vista, oído, alteraciones del sueño como la hipoapnea, insomnio y somnolencia, piernas inquietas...

Destacamos por su repercusión el síndrome de apnea y la somnolencia, que desde el punto de vista de numerosos expertos están poco regulados en la legislación actual de tráfico. Tomándose únicamente como agente causal directo e íntimamente relacionado con los hábitos personales del conductor. Y no sirviendo en ningún caso como consecuencia de las condiciones laborales del trabajador. Atajando cualquiera vía de investigación y de derivación de responsabilidades.

Los neumólogos especialistas en trastornos del sueño de la Sociedad Española de Neumología y Cirugía Torácica alertan sobre los peligros que encierra la combinación somnolencia, conducción y calor. Según muestran numerosos estudios, los accidentes de tráfico relacionados con la somnolencia suelen tener hasta cuatro veces mayor gravedad que los accidentes causados por el alcohol, el consumo de drogas o los trastornos mentales.

Debemos afirmar que la tarea de conducción es un ejercicio complejo que exige atención y un perfecto estado de alerta, cuando tenemos un grado elevado de somnolencia debido a la falta de descanso y sueño, verificamos que nuestras capacidades psicofísicas son alteradas de un modo similar o más grave que bajo los efectos del alcohol.

Los trastornos del sueño constituyen un problema epidémico global, que además de importantes repercusiones económicas tiene una negativa implicación en la salud, como así mismo en la calidad de vida de más del 45 por ciento de la población en todo el mundo. Sin embargo, a pesar de su impacto socio sanitario y económico, los expertos advierten que menos de un tercio de las personas con alteraciones graves del sueño buscan ayuda profesional para solucionarlos.

En definitiva la tanto la Fatiga como los trastornos del sueño se convierten en un binomio direccional en el que cada una de las partes se alimenta de la otra y donde la única salida previsible sin tratamiento conduce a los daños de la salud del trabajador y por lo tanto a la enfermedad. Siendo en el caso de la fatiga la necesidad de etiquetarla como enfermedad profesional tanto por las consecuencias tan extremadamente dañinas como por las restricciones tan duras a las que se ve sometidas el trabajador en todos los aspectos de su vida cotidiana, familia, relaciones sociales y trabajo.

Sin olvidarnos que como consecuencia de todas estas cuestiones la capacidad de reacción del trabajador ante un estímulo imprevisto en el ambiente laboral desencadenara la materialización de dicho factor de riesgo en un ACCIDENTE. UN ACCIDENTE LABORAL.

# La reforma de la Salud Laboral



Si se llevan a cabo las medidas propuestas por el actual gobierno “socialista”, dentro del Real Decreto-Ley 10/2010 y la Ley 35/2010 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, nos encontraremos ante el mayor recorte de derechos de los últimos 30 años.

## ¿En que van a afectar estas medidas en materia de Salud Laboral a los trabajadores y trabajadoras de este país?

Estaremos constantemente bajo la presión del empresario y el miedo a perder nuestro puesto de trabajo. Las condiciones de trabajo empeorarán considerablemente, se trabajará en situaciones de riesgo por miedo a la pérdida de los puestos de trabajo y se incumplirá sistemáticamente la normativa en prevención de riesgos laborales sin que los trabajadores y trabajadoras se atrevan a reclamar a la empresa y mucho menos a denunciar ante la autoridad laboral para la mejora de estas condiciones. Esta situación de indefensión por miedo, provocará unas consecuencias en la salud de los trabajadores y trabajadoras, como es la aparición de estrés, ansiedad, depresión, apatía, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso del consumo de alcohol, tabaco y fármacos.

A través de la Disposición adicional decimonovena, con título eufemístico “Mejora de la gestión de la Incapacidad temporal” se les otorga un papel muy importante a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social, a las que se les abren principalmente dos vías a la privatización del Servicio Público de Salud.

Se reducen las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, gestionadas por las Mutuas. A partir de ahora, podrán destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común al establecimiento de un sistema de reducción de estas cotizaciones. Con ello no sólo se pueden reducir los ingresos que sostienen las prestaciones del actual sistema de pensiones, sino que se privatiza dicha decisión dejándola en manos de las Mutuas.

Y por otra parte, asumirán el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y

procesos de recuperación funcional, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, para evitar la prolongación innecesaria de la incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes. Esto implica que los trabajadores y trabajadoras de las empresas que tengan concertadas con la mutua la gestión económica de las contingencias comunes, podrán ser obligados a realizarse esas pruebas, tratamientos y recuperaciones. Anteriormente esta situación era muy distinta: la mutua proponía el tratamiento pero era el trabajador o trabajadora quien tomaba voluntariamente la de ser tratado por la mutua o por el Sistema Público de Salud.

En definitiva, un auténtico juego de trasvase a las Mutuas de las competencias de los Servicios Públicos de Salud sobre la gestión de la IT por enfermedad común.

Según la disposición adicional quincuagésima segunda, hasta el cumplimiento de la duración máxima de un año de los procesos de IT, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM), a través de los Inspectores Médicos ejercerán las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos.

Es decir, podrán dar el alta durante el primer año de baja y no sólo a los doce meses. Hasta ahora, en los doce primeros meses de IT, estos Institutos tan sólo podían dar el alta a efectos económicos, mientras que la emisión del alta a efectos médicos era competencia del Servicio Público de Salud.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que una vez que emitan el alta, durante el plazo de ciento ochenta días posteriores a la fecha de la misma, únicamente los mismos médicos del INSS o del ISM, según corresponda, podrán iniciar una nueva baja médica por la misma o similar patología.

También hay que abordar lo referente a las bajas intermitentes. Los profesionales del Sistema Público de Salud, están siendo presionados por las mutuas que tienen la gestión económica de la prestación por IT en contingencia común para que recorten los tiempos de baja por contingencia común, dado que esto supone un coste para dichas mutuas al tener que pagar la prestación correspondiente, no tomando en consideración la salud del trabajador o trabajadora que debería ser lo más importante para los profesionales sanitarios independientemente del ámbito en que trabajen.

La presente reforma laboral favorecerá la individualización de la negociación de las condiciones de trabajo en contra

de lo que siempre hemos defendido con nuestro lema "hacer visible lo invisible y de lo individual una reclamación colectiva"

Modifica el Estatuto de los Trabajadores permitiendo el despido objetivo por faltas individuales al trabajo y junto con el porcentaje de "absentismo" del colectivo de la empresa, situando éste en un 2,5% del total de la plantilla. Por ejemplo, en una empresa de 6 trabajadores, con que uno de ellos esté de baja, el índice de absentismo ya es superior al 2.5 %, pudiendo permitir la rescisión del contrato para los trabajadores o trabajadoras que se ausentan del trabajo durante un periodo corto de tiempo (20% en dos meses) por una lesión, que muchas veces se ha originado en el trabajo, culpabilizándoles por el mero hecho de sufrir daños profesionales.

La falta de una persona en pequeñas empresas puede ser suficiente para el despido. Tener problemas de salud es causa de despido objetivo. No se valora ni la capacidad laboral, ni si la ausencia perjudica al funcionamiento normal de la empresa.

Por último, otra de las consecuencias de las medidas tomadas por el Gobierno es que las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) podrán participar en sectores de la producción que tenían vetados hasta ahora, por tratarse de sectores y actividades de riesgo, (construcción, industrias extractivas...), con tasas de accidentabilidad muy por encima de la media e índices de incidencia que duplican la media. Además, las ETTs podrán ser contratadas por la Administración para la función pública.

La participación de las empresas de trabajo temporal en actividades y sectores que continúan manteniendo altísimas tasas de siniestralidad laboral no hará más contribuir al aumento de la misma. Supondrá todo un varapalo a las normas preventivas, especialmente a lo referente a la formación e información de los trabajadores y trabajadoras en materia preventiva. Las grandes deficiencias que las ETTs tienen con relación a la prevención serán aún más evidentes y harán que aumente el riesgo tanto sus trabajadores y trabajadoras y para los de las empresas principales.

Ante estas expectativas, es más importante que nunca incluir en la negociación colectiva todos los aspectos básicos de salud laboral que esta legislación no sólo olvida sino que empeora respecto a la anterior, y el trabajo de los delegados y delegadas de prevención, participando más que nunca en la gestión de la prevención y requiriendo las medidas necesarias para mejorar día a día las condiciones de trabajo.



# DISCONFORT TÉRMICO DISCONFORT LABORAL

Existen determinadas empresas en las que los trabajadores y trabajadoras están expuestos a un ambiente térmico de trabajo inadecuado. Este disconfort térmico cuando se presenta de manera ocasional y moderada simplemente genera incomodidad en las personas, pero cuando se presenta de manera constante y/o intensa puede alterar los ciclos de actividad y descanso, reducir la eficiencia en el desempeño cotidiano e incluso provocar importantes trastornos de salud.

Este es el caso de una empresa Soriana que se dedica a la elaboración de pastillas de frenos y que debido a las fases que requiere el proceso productivo, las condiciones ambientales, en particular las elevadas temperaturas que se soportan durante el periodo estival suponen un riesgo grave para los trabajadores, existiendo un claro incumplimiento del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: "... Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud...".

Los delegados de prevención comienzan a tomar cartas en el asunto debido a las numerosas quejas verbales planteadas por los trabajadores cada verano.

En primer lugar entregaron al departamento de personal un escrito firmado por toda la plantilla, exigiendo tomar medidas preventivas urgentemente para subsanar el riesgo anteriormente mencionado.

Pasados unos días, convocaron una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud para tratar el tema y se revisan los últimos informes higiénicos de exposición a ambientes calurosos, en los que no existe estrés térmico pero se concluye que en determinados puestos de trabajo existe "**disconfort térmico**", ya que la temperatura de los locales donde se realizan trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25°C, según el Real Decreto 486/97 de los lugares de trabajo. En esta reunión inicial los

delegados detectaron falta de receptividad y muy pocas ganas de subsanar este grave problema.

Tras varias reuniones con los trabajadores optan por plantear por escrito a la empresa lo siguiente:

Teniendo en cuenta las mediciones de temperaturas realizadas, en las que todos los puestos de la fábrica superan los 28°C hasta llegar a alcanzar 36°C, soportando estas temperaturas en la jornada de trabajo de 8 horas con un descanso de 15 minutos, sería muy positivo establecer tiempos de descanso de 10 minutos al sobrepasar 28°C y de 20 minutos al sobrepasar los 32°.

Tras no recibir respuesta por parte de la empresa, los delegados de prevención de nuevo plantean la propuesta por escrito e indican que la sugerencia planteada deberá ser respondida en siete días, de no ser así les obligarán a tomar medidas más restrictivas, exponiendo lo siguiente:

En una jornada de 8 horas, con un descanso de 15 minutos y con una temperatura de 28 a 35 °C ¿podemos estar seguros de que estas condiciones no son perjudiciales para la salud?

¿Tenemos que sufrir un golpe de calor para tomar medidas?, O sin embargo deberíamos adelantarnos a los hechos haciendo efectiva LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en la empresa.

¿Qué criterios técnicos tiene la empresa para negar que se proporcionen más descansos cuando las temperaturas sean superiores a 28 ° C?

¿Porqué la empresa no toma las medidas necesarias para el bienestar de los trabajadores?

Se vuelve a convocar otra reunión extraordinaria de Comité de Seguridad y Salud, donde la empresa explica que en virtud de los informes técnicos y la legislación vigente se puede observar que los puestos de trabajo son adecuados. A pesar de ello, quiere trabajar junto a los miembros del Comité para tratar de conseguir la mejora del bienestar de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, planteando una serie de acciones correctoras:

- Volver a realizar mediciones técnicas, al objeto de tener un mayor conocimiento de la situación, así como identificar posibles focos concretos donde el nivel de referencia sea alto y pueda aconsejarse tomar medidas adicionales, ya que el problema no es el mismo para todos los puestos.
- Instalación de un evaporativo y cuatro sistemas de extracción.
- Instalación de más fuentes de agua potable para que los trabajadores puedan hidratarse frecuentemente.
- Arreglar el tejado al objeto de poder regarlo para aislar mejor la planta evitando que entre el calor.
- Durante el periodo vacacional, y en aquellos puestos que sea posible, se pretende trabajar en el turno de mañana y noche, dado que las temperaturas son muy superiores en el turno de tarde, pudiendo llegar a alcanzarse temperaturas exteriores de más de 10°C respecto a los otros turnos.
- Favorecer la rotación de puesto de aquellos trabajadores que están en zonas de mayor temperatura.
- Mejorar el aislamiento de algunas máquinas.
- Facilitar la utilización de prendas de trabajo más cómodas en aquellos puestos donde utilizan prendas cerradas (buzos...).
- Respondiendo a los escritos pendientes, la empresa establece que con las medidas planteadas y otras que puedan surgir, se podrá trabajar entre todos sin que tenga que ser necesario tomar medidas de paradas no fundamentadas técnicamente y que perjudiquen la productividad y la garantía de la competitividad de la compañía, factores imprescindibles para el aseguramiento del futuro de los puestos de trabajo.

Finalmente ante la gran presión ejercida por parte de todos los trabajadores hacia la empresa, la dirección empresarial mantiene una última reunión con los miembros del Comité de Empresa decidiéndose y aprobándose lo siguiente:

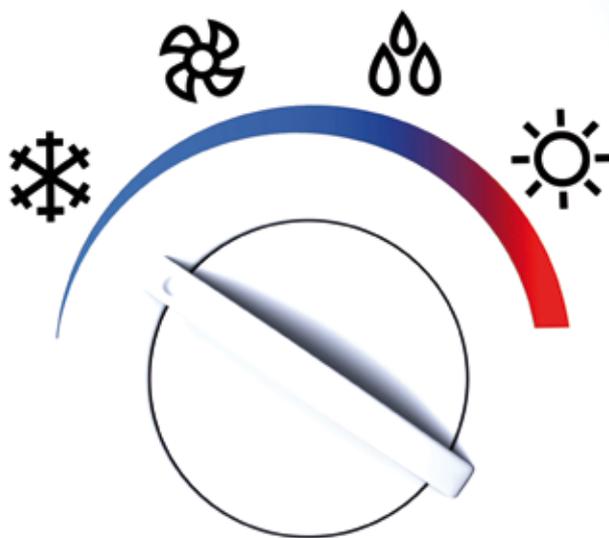
**“Control de temperaturas en la zona de producción que consiste en lo siguiente:.**

- Se van a colocar 37 termómetros en diferentes áreas de trabajo, para la medición de las temperaturas.
- Las áreas o lugares de trabajo que superen o igualen los 30 °C, tendrán un descanso extra de 15 minutos. Si el puesto supera o iguala los 34° C, tendrán otro descanso de 10 minutos a disfrutar de la siguiente manera:

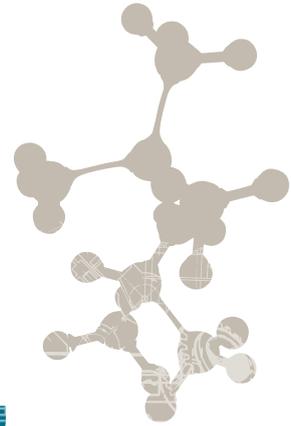
- **Turno de mañana: a las 12.00 horas.**
- **Turno de tarde: a las 16.00 horas.**
- **Turno de noche: a las 0.00 horas.**

Los puestos de trabajo por debajo 30°C no disfrutarán de este descanso extra.

- La medición se realizará, aproximadamente media hora antes de las horas arriba indicadas, llevándolas a cabo el responsable de turno y un delegado del Comité de Seguridad y Salud.
- Serán los responsables de producción los que coordinen las rotaciones para descansar o que esos puestos sean ocupados momentáneamente por los trabajadores que están en puesto por debajo de 30°C, estos trabajadores no dispondrán de descanso extra.
- Esta medición comenzará a realizarse el día 21 de junio en el turno de la mañana y finalizará el 21 de septiembre, último día del verano.
- Los puestos de oficiales pararán con los termómetros de más temperatura en su zona de trabajo.
- El resto de puestos indirectos podrán para cuando en el 50% de los puestos de áreas tengan 30 ° C.



**GRACIAS AL ESFUERZO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE CC.OO. SE CONSIGUIÓ TENER ESTE PACTO DEL CALOR DESDE EL AÑO 2007. LO RELEVANTE DEL CASO ES QUE SE HA LOGRADO CONCIENCIAR A LA EMPRESA PARA TRATAR DE DISMINUIR EL RIESGO DE DISCONFORT TÉRMICO. LAS TEMPERATURAS DEL CENTRO DE TRABAJO HAN DISMINUIDO GRACIAS A TODAS LAS ACCIONES QUE LA EMPRESA SE COMPROMETIÓ A REALIZAR CON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN AQUEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. TRES AÑOS MÁS TARDE, LA EMPRESA SIGUE MEJORANDO LAS CONDICIONES TERMOHIGOMÉTRICAS (SIEMPRE CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES PENDIENTES DE ESTOS TEMAS) INSTALANDO MÁS SISTEMAS EVAPORATIVOS Y TOMAS DE AIRE.**



# nuevas tecnologías, nuevos riesgos laborales: nanotecnologías

La nanotecnología es una ciencia aplicada que se dedica al estudio, diseño, fabricación y manipulación de la materia a una escala atómica y molecular, generalmente entre 1 y 100 nanómetros (1 milímetro = 1000 micras = 1000000 nanómetros).

Las propiedades de las nanopartículas o los nanomateriales dependen de su forma, tamaño, superficie y estructura interna, siendo muy diferentes a las de los mismos materiales a mayor tamaño. Son estas propiedades diferentes las que pueden originar nuevos riesgos para la salud de los trabajadores/as.

Se emplean nanomateriales en los sectores de las telecomunicaciones (pantallas más ligeras, finas y flexibles), construcción (aislamientos, retardantes del fuego), cosméticos (cremas solares), textil (ropa antimanchas), alimentación (aditivos y conservantes), sanidad (materiales para injertos, biosensores), etc., calculándose que ya hay en el mercado unos 800 productos que los utilizan. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que para el año 2020 el 20% de los productos manufacturados se basará en la nanotecnología, siendo necesario clasificar los peligros potenciales para la salud y evaluar sus efectos, ya que provocará riesgos laborales hasta ahora desconocidos.

En el año 2014, se calcula que aproximadamente entre dos y diez millones de personas serán "nanotrabajadores", mayoritariamente en Europa.

¿Qué riesgos para la salud podrían tener?

1. Dado su pequeño tamaño, pueden moverse dentro del organismo y alcanzar zonas que no son accesibles a partículas de mayor tamaño, no siendo reconocidas por el sistema inmunológico. Pueden penetrar por la piel o inhalarse y pasar a la sangre y, por tanto, depositarse en los pulmones o llegar a órganos como el corazón o el cerebro, e incluso atravesar membranas celulares. Al entrar en contacto con

tejidos vivos pueden originar inflamación o daño a los mismos y, posteriormente, crecimiento de tumores.

Esto es de especial importancia en el caso de las mujeres embarazadas ya que es posible que estas nanopartículas puedan llegar al feto y provocar alteraciones.

2. Parece que la toxicidad de las partículas aumenta al aumentar su superficie. Dado que a igual masa, las nanopartículas presentan un mayor área superficial que otras partículas, también serían más tóxicas.

3. La facilidad de disolverse de algunos materiales aumenta cuando se producen a escala nano, lo que favorecería que entrasen al sistema circulatorio.

4. Según disminuye el tamaño de una partícula aumenta su capacidad de reaccionar, por lo que las nanopartículas podrían tener nuevas propiedades toxicológicas aunque a escala micro o macro la sustancia sea inerte.

5. Prácticamente no hay información sobre los efectos de las nanopartículas en el cuerpo, sin embargo se cree que los nanomateriales con una estructura fibrosa similar al amianto podrían tener una mayor persistencia y acumulación en los pulmones, provocar inflamación y otras alteraciones e incluso efectos cancerígenos, existiendo estudios al respecto.

6. En general, al disminuir el tamaño de las partículas, la facilidad de ignición y la explosividad aumenta, por lo que los nanomateriales pueden tener mayor violencia explosiva en el ambiente.

Dada la falta de evidencias suficientes que demuestren que los nanomateriales no suponen un riesgo para la salud, los expertos recomiendan aplicar el Principio de Precaución y considerarlos como peligrosos durante todo su ciclo de vida: investigación, fabricación, manufacturación, transporte, almacenamiento y eliminación.

No hay normativa específica sobre la comercialización de estas sustancias que, hasta ahora, se han introducido en multitud de productos sin ningún control.

Tan sólo la nueva legislación europea sobre cosméticos establece que debe indicarse en el listado de ingredientes de los productos si contienen nanopartículas.

La legislación aplicable es la misma que para cualquier otra sustancia química: Real Decreto 374/2001 sobre los riesgos relacionados con los agentes químicos en el trabajo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 y el REACH (Reglamento Europeo sobre el Registro, Evaluación y Autorización de Sustancias Químicas), siempre que tengan su homólogo a escala macro y se produzcan en las cantidades que marca el reglamento.

Sin embargo, ¿qué ocurre con las que no tengan ese homólogo o cuya producción no esté dentro de este reglamento?.

Además, la Unión Europea reconoce que las mediciones físico-químicas que exige el REACH no sirven para las nanopartículas dado que se comportan de manera diferente que a mayor escala, por lo que hasta el año 2012 se revisará toda la legislación europea relacionada con el uso de nanomateriales en productos de consumo.

Mientras tanto, es fundamental la participación de los trabajadores/as, aplicar el principio de precaución y adoptar todas las medidas preventivas posibles ante la falta de datos sobre sus efectos en la salud.

## Prevención del Riesgo

1. Eliminar la exposición a nanopartículas planteándose si es realmente necesario su uso o si existen otras alternativas.
2. Evaluar el riesgo, cuando no es posible eliminarlo, recogiendo datos como:
  - Información sobre el producto que se utiliza: propiedades, cantidad, forma de uso, etc.
  - Actividad y tareas realizadas por todas las personas expuestas a nanomateriales: producción, limpieza, mantenimiento, transporte, almacenamiento.
  - Personal expuesto: personal directo, visitantes, personal de limpieza, mantenimiento, etc.
  - Posibles rutas de entrada: respiratoria, dérmica o por ingestión.
  - Frecuencia de la exposición y duración de la misma: permanente (trabajo habitual), temporal, esporádica (operaciones de mantenimiento, fugas o derrames).
  - Zonas de localización de las nanopartículas y zonas donde podrían acumularse (esquinas, superficies...)
  - Medidas de control existentes y las que podrían aplicarse en cada una de las áreas y tareas.
3. Controlar la exposición, una vez evaluado el riesgo, mediante:
  - Residuos, vertidos y emisiones que pueden contener nanopartículas.
  - Señalización de las zonas donde se trabaje con nanomateriales.
  - Encerramiento del proceso o del trabajador/a.
  - Medidas técnicas (como sistemas de extracción cuando hay polvo) y organizativas (por ejemplo, reducción del personal expuesto o del tiempo de exposición).
  - Buenas prácticas de trabajo, como la limpieza personal y de las áreas de trabajo.
  - Equipos de protección individual. Respiratoria (P3 y FFP3, test de estanqueidad de la protección respiratoria para cada individuo) y dérmica.
  - Vigilancia de la salud. Considerar que hay exposición a un material fuera de la escala nano, aunque sus efectos pueden ser diferentes. Recoger información sobre el material usado y el tiempo de exposición para poder estudiar la relación en caso de aparecer daños a la salud.

## Participación, formación e información de los trabajadores.

- Sin la participación de los trabajadores es difícil que las medidas preventivas sean completamente efectivas.
- La formación y la información también son puntos básicos para poder prevenir posibles los riesgos de su puesto de trabajo, siendo importante que conozcan:



- Nombres y peligros de las sustancias a las que están expuestos.
- Límites de exposición aunque no estén legalmente establecidos.
- Fichas de Datos de Seguridad.
- Resultados de la evaluación de riesgos y de muestreos.
- Precauciones que han de tener en cuenta.
- Instrucciones de trabajo.
- Equipos de protección que deben utilizar.

# Trabajo de la secretaría en drogodependencias

**Simplificar en unos breves párrafos los últimos seis años del trabajo desarrollado por el Departamento de Drogodependencias de la Secretaría de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Castilla y León, así como las acciones futuras, supone un reto casi tan importante y delicado como ha sido la actividad durante este período.**



En nuestro quehacer ha primado, y seguirá estando presente, la necesaria e ineludible formación e información de nuestros compañeros y compañeras respecto a la problemática de las drogodependencias en el ámbito laboral, entendida como una enfermedad. Conscientes desde los inicios de este servicio (hace ya más de diez años) de la importancia de un buen asesoramiento en cualquier cuestión relativa al ámbito laboral y, especialmente en cuanto a la salud se refiere, hemos invertido buena parte de nuestros esfuerzos en cursos y seminarios dirigidos a más de 4.200 delegados y delegadas de prevención de nuestra organización. La razón estriba en que solo con unos adecuados conocimientos de la problemática y de los cauces para su resolución, podemos, por un lado, ayudar a la persona afectada en las cuestiones relacionadas con la salud y, por otro lado, salvaguardar sus derechos que a menudo se ven vulnerados.

Esta relación activa con delegados y delegadas ha facilitado a su vez el contacto estable con cerca de 60 empresas, tanto públicas como privadas. Hecho que ha propiciado que empecemos a estar presentes en los Comités de Seguridad y Salud de un importante número de centros de trabajo y, que en algunos casos, hayamos firmado acuerdos marco para la intervención integral en materia de drogodependencias. Estas actuaciones se

han visto reforzadas de manera positiva tras la concesión del primer premio del III Concurso de Buenas Prácticas en Drogodependencias por parte de la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias).

Igualmente, en nuestra labor preventiva y de asesoramiento, además de la formación reseñada con anterioridad, continuamos implantando diversas campañas específicas. En este ámbito cobra especial relevancia el impulso a la deshabitación tabáquica que hemos realizando en diversas empresas de la Comunidad, y a la que estamos dando continuidad. Acciones que se ven apoyadas por talleres de reducción de riesgos y sensibilización hacia la problemática de las drogodependencias, haciendo un especial hincapié sobre el alcohol.

Si tenemos que hablar de datos, todo ello viene a traducirse en más de 100 casos atendidos, de los cuales la recuperación y retorno al puesto de trabajo normalizado se estima en un 87% aproximadamente. Pero quizás resulte más interesante analizar las repercusiones positivas de estos logros, como pueden ser la reducción de riesgos, el aumento de la productividad o la mejora del clima de trabajo y las relaciones interpersonales, entre otras cuestiones.

Finalmente, no queremos dejar pasar por alto la actuación en el ámbito comunitario con población pre-laboral, por medio de los programas de intervención transversal en escuelas taller; con trabajadores y trabajadoras inmigrantes a través del programa de acercamiento a asociaciones y entidades de ayuda al extranjero; con población activa en general por medio de la exposición itinerante "Drogas: No dejes que te lén"; y un largo etcétera del que os iremos informando puntualmente y que esperamos facilite la labor que unos y otros desempeñamos en las empresas.

# publicaciones 09

## EL AMIANTO. ENEMIGO INVISIBLE



Gran cantidad de trabajadores y trabajadoras han perdido la vida por la exposición al amianto y, a pesar de ser conocidos sus efectos sobre la salud, aún muchos siguen expuestos hoy en día. En los próximos 30 años en

España, cerca de 50.000 trabajadores y trabajadoras morirán de cáncer provocado por el amianto. Este folleto responde cuestiones básicas como: ¿Qué es y donde se encuentra el amianto?, Factores de riesgo, Desamiantado, Obligaciones de las empresas que realizan trabajos con amianto, equipos de protección individual y ¿Que puedo hacer yo?

## DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS A LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS (2ª EDICIÓN. 2010)



A partir de la publicación de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, son las normas de desarrollo reglamentario las que establecen las medidas mínimas que han de adoptarse para la

protección de los trabajadores y trabajadoras. En casi todos los trabajos, la manipulación manual de cargas, es una fuente muy importante de riesgos para la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras, que pueden generar lesiones en muchos casos irreversibles.

## SALUD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA Y LEÓN



La Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León ha publicado un estudio que analiza

las mejoras concretas que aporta la negociación colectiva a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y comprobar de manera detallada las cláusulas que en materia de salud laboral se van incorporando a los distintos convenios colectivos tanto de sector como de empresa en todas las provincias de la Comunidad.

## TRÍPTICO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO



Como complemento a la guía editada por la Secretaría de Salud Laboral se ha elaborado este tríptico para informar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia sobre cuestiones básicas como ¿qué es el riesgo durante

el embarazo o lactancia?. ¿qué hay que hacer para solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo y/o la lactancia? o ¿qué obligaciones tiene la empresa ante la existencia de riesgos para el embarazo?

## MANUAL DE PREVENCIÓN Y AFRONTAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL CONTEXTO LABORAL (2ª EDICIÓN. 2010)



Dada su buena acogida, la Secretaría de Salud Laboral ha reeditado esta publicación con la que se intenta facilitar nuestra labor divulgativa y formativa

entre las personas interesadas como otros técnicos, responsables, delegados y trabajadores, tomando como base, el contenido desarrollado durante la Jornada de Formación en Prevención y Afrontamiento del Acoso Psicológico en el Contexto Laboral, impartida por D. Tomás Aller Floreancing, psicólogo del Instituto IURMAN para el Estudio de la Conducta, en junio de 2007.

## GUÍA SOBRE EXPOSICIÓN LABORAL A RIESGOS BIOLÓGICOS



Aunque hasta ahora los riesgos biológicos se asociaban con sectores específicos como el sanitario, con el tiempo está adquiriendo una mayor relevancia por el aumento

del número de trabajadores y trabajadoras en el sector terciario en el que la atención al público es fundamental y, por tanto, hay un gran riesgo de transmisión de enfermedades. En esta publicación se recogen conceptos básicos sobre estos riesgos, su evaluación y prevención en diversas situaciones y la legislación aplicable a los mismos.

## GUÍA SOBRE INCAPACIDAD TEMPORAL (2ª EDICIÓN. 2010)



Reedición actualizada y ampliada de la guía con las últimas modificaciones normativas. La Incapacidad Temporal es un derecho adquirido por los trabajadores y tra-

bajadoras. Esta prestación trata de cubrir la falta de ingresos que se produce si, debido a una enfermedad o un accidente, no pueden realizar su trabajo y precisan asistencia sanitaria. Cuando esto ocurre entramos en un ámbito generalmente desconocido en el que surgen multitud de dudas y problemas en cuestiones tan importantes como el origen de la lesión, las prestaciones, la duración de las bajas e incluso la entidad que debe hacerse cargo del proceso, y más aún cuando entran en juego las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEPSS). Por ello es muy importante conocer una serie de cuestiones básicas sobre las incapacidades laborales, su gestión y cómo debemos actuar en estos casos.

entra en red:

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

## asesorías | aquí estamos

### ÁVILA

Plaza de Santa Ana, nº7-05501  
Teléfono 920 222 564

### BURGOS

San Pablo, nº 8 - 09002  
Teléfono 947 257 800

### LEÓN

Roa de la Vega, nº 21 - 24001  
Teléfono 987 234 422

### Ponferrada

Doctor Fleming, s/n - 24400  
Teléfono 987 425 251

### PALENCIA

Plaza Abilio Calderón, 4, 2º - 34001  
Teléfono 979 741 417

### SALAMANCA

Arco de la Lapa, 2, 3ª planta - 37001  
Teléfono 923 271 260

### SEGOVIA

Severo Ochoa, nº 2 - 40002  
Teléfono 921 420 151

### SORIA

Vicente Tutor, nº 6 - 42001  
Teléfono 975 233 644

### VALLADOLID

Plaza Madrid, nº 4, 5ª planta  
Teléfono 983 391 516

### ZAMORA

Plaza de Alemania, 2, 5ª Planta - 49014  
Teléfono 980 522 778

**por tu seguridad cuenta con nosotros**