

acción

en salud laboral



Riesgos
en trabajos
forestales



sumario

04

>> AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO: Riesgos Laborales de la Atención a la Dependencia

06

>> Por una organización del trabajo saludable

08

>> Riesgos en los trabajos forestales

11

>> La resina en Castilla y León

13

>> Los riesgos en las actividades resineras

15

>> Bebedores de bajo riesgo



acción en salud laboral

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

Dirección | Mariano Sanz Lubeiro

Consejo de Redacción | Alfonso Ábalos | Ruth Rodríguez

Diseño y maquetación | Plan C estudio+creativo info@estudioplanc.com

Depósito legal |

Contacto | accionesl@cleon.ccoo.es

Web | www.castillayleon.ccoo.es

Si hay una palabra clave para analizar este gobierno del Partido Popular son las reformas y el reformismo. Bien se podrían cambiar el nombre por el Partido Reformista, aunque ya lo intento con esta marca en su día el abogado de Urdangarín, cuñado “*emprendedor*” del Rey, Miguel Roca y le salió bastante mal.

Esta senda de reformas tiene claros objetivos: la limitación de los derechos de los ciudadanos y, muy especialmente, de los trabajadores, y otorgar más poder a los ya de por sí poderosos como los bancos y a las grandes empresas.

Esta acción política no está dejando títtere por cabeza: reforma laboral, reforma de las pensiones, reforma fiscal, reforma de la justicia, reforma educativa, reforma de la seguridad ciudadana (que entre otras cosas tiene como uno de sus objetivos principales tapar la boca e impedir la acción de los sindicatos)...etc.

Esa ansiedad por cambiar todo parece hacernos creer que las regulaciones que teníamos la había creado el gobierno de Zapatero, y hay que eliminarlo todo, fulminarlo y echarlo a la papelera. Ya nadie se acuerda de las causas y los causantes de los orígenes de esta crisis, que se ha presentado como una gran oportunidad de cambiar y llevar el ascua del liberalismo rancio a nuestro país, de traspasar lo público a lo privado, de primar lo financiero sobre lo ciudadano. No recuerdan que la base de la crisis actual está en una Ley, la del suelo, que crearon y aprobaron el actual Ministro de Hacienda y el ex presidente Aznar.

En este mes de Julio también se han aprobado dos proyectos de Ley para santificarlos con su mayoría absoluta en el parlamento, son la nueva Ley del aborto y la nueva Ley de Mutuas. Más limitación de libertades, más poder para los poderosos.

Las Mutuas, que no podemos olvidar mantienen su carácter de naturaleza jurídica privada aunque han venido asumiendo funciones que se estaban prestando desde el sistema público. Otro claro mensaje de que lo privado es mejor que lo público.

Más allá de valoraciones generales del global de la Ley, es necesario seguir llamando la atención sobre el nuevo procedimiento para la gestión y el control de las bajas laborales, que aunque para la asociación de Mutuas, AMAT, se queda corto a nosotros nos parece que se le dota de herramientas de presión que, en sus manos, pueden ser muy eficaces y más en unos tiempos donde el temor a perder el empleo es generalizado.

La primera estela de esta Ley de Mutuas es el recientemente aprobado *Real Decreto 625/2014 de 18 de julio, por el que regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de duración* y que entrará en parte en vigor en septiembre. Este Real Decreto ya introduce importantísimos cambios con respecto a cómo se gestionan las bajas actualmente y avanza en algunas de las normas fundamentales que recoge la Ley de Mutuas. Durante los próximos meses hablaremos mucho de estos temas y desde CCOO de Castilla y León estamos trabajando en una campaña de difusión e información sobre este tema. Hemos editado un Boicot especial con los principales contenidos y ya estamos trabajando para cambiar una parte de los contenidos (la que cambia este Real Decreto) de nuestra web de información “**Todosobre las bajas laborales**”.

En este número de Acción de Salud Laboral prestamos una especial atención a los trabajos relacionados con el sector forestal, sector muy importante sobre todo en esta época de verano, ya que está en pleno funcionamiento el operativo contra incendios. Creemos que este sector tiene todavía una capacidad importante para su desarrollo económico y de empleabilidad, pero la base fundamental en la que se asienta en este momento, es la precariedad. Ese valor al alza que el partido popular está poniendo de moda gracias a la política de su ideología.

Marcelo, amigo, tú recuerdo siempre nos acompañara. Hasta siempre.

Mariano Sanz Lubeiro | Secretario de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente, CC.OO., Castilla y León



Riesgos Laborales de la Atención a la Dependencia AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO



Los últimos estudios alertan del envejecimiento progresivo de la población. Los datos reflejan que cerca de un 17% de la población del estado tienen más de 65 años y dentro de este porcentaje, aproximadamente un 24% tienen algún tipo de limitación física o de dependencia para realizar las tareas elementales de la vida u otras tareas menos vitales pero igualmente importantes.

En este escenario, donde los cambios en la estructura familiar dejan al descubierto la necesidad de atención a esta población envejecida y/o con limitaciones, son las/os auxiliares de ayuda a domicilio las/os que cubren parte de las necesidades de las familias con miembros dependientes.

Los auxiliares de ayuda a domicilio son los que atienden a la persona asistida física, psicológica y socialmente en su domicilio, ayudándole en las tareas de alimentación, higiene, sanitarias y administrativas. Sus tareas principales son las relacionadas con:

- las necesidades del domicilio como la limpieza diaria de la vivienda, preparación y adquisición de alimentos, lavado a máquina, planchado y organización de la ropa dentro del hogar.
- las relativas a la atención personal del usuario como higiene personal, ayuda para vestido y calzado, traslados, movilización y alimentación y otras funciones de apoyo familiar y relación con el entorno como el acompañamiento, la facilitación de hábitos de convivencia y actividades de ocio.

En este contexto, los riesgos laborales de los/as auxiliares de ayuda a domicilio (en su mayoría mujeres) dependen de las condiciones en que se encuentran los domicilios donde prestan su servicio, el cual se convierte en su centro de trabajo, con los inconvenientes que esto conlleva a la hora de evaluar su puesto de trabajo y aplicar las medidas preventivas más adecuadas.

A pesar de lo mucho que pueden variar en función de las diferentes condiciones ambientales e higiénicas de los domicilios, y del grado y las características físicas y psíquicas del usuario, los principales riesgos a los que se encuentran expuestos estos trabajadores son:

- los accidentes más comunes en este sector son las caídas, seguidos de los cortes, desgarros, golpes y quemaduras derivados de la utilización de herramientas y máquinas. Para prevenir las caídas es importante evitar la formación de superficies resbaladizas sobre el piso y mantenerlo libre de obstáculos. Respecto a las caídas a distinto nivel se debe evitar el uso de elementos inestables como sillas u otros muebles para intentar llegar a sitios altos y utilizar siempre elementos seguros para su acceso.
- Con el uso de aparatos y útiles de cocina, se aconseja no manipular electrodomésticos en mal estado y tener especial cuidado al utilizar elementos cortantes como cuchillos, tijeras, navajas.
- El riesgo eléctrico, derivado de la inadecuación de las instalaciones eléctricas, enchufes múltiples y aparatos eléctricos en mal estado. Es importante comprobar los equipos antes de su uso, el estado de los cables y enchufes y evitar la utilización de "ladrones".
- La exposición a productos químicos que se utilizan en los hogares es otro riesgo a tener en cuenta. Se tiene la percepción de que los productos que se utilizan en el ámbito doméstico no entrañan ningún riesgo y no son considerados peligrosos por quienes los usan, lo que aumenta la probabilidad de sufrir accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. A esto se une el riesgo de encontrarse en hogares con productos que no están etiquetados o que su contenido no corresponde con lo que pone en la etiqueta. En este sentido, es importante que los productos que se vayan a utilizar en los domicilios estén debidamente etiquetados y se sigan las recomendaciones de uso y conservación indicadas por el fabricante, así como no mezclar los productos para evitar que se produzcan reacciones tóxicas.
- El riesgo biológico se hace patente en sustancias que pueden estar presentes en el medio de trabajo y causar cualquier tipo de trastorno de la salud. Se encuentran en el aire, en los alimentos o forman parte del proceso productivo. Son frecuentes las contaminaciones por restos de curas o basura y utensilios utilizados por personas enfermas por lo que es necesario el uso de guantes para la atención de los usuarios y domicilios, y la vacunación preventiva de la hepatitis B y tétanos.

- Los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral son un conjunto de lesiones inflamatorias o degenerativas de músculos, tendones, nervios, articulaciones, etc. Pueden ser trastornos acumulativos resultantes de una exposición a cargas de manera prolongada, o deberse a traumatismos agudos, como fracturas, con ocasión de un accidente. Son de aparición lenta y en apariencia inofensivos hasta que se hacen crónicos y se produce el daño permanente. Se localizan con más frecuencia en espalda, cuello, hombros, codos, manos y muñecas, aunque pueden aparecer en cualquier región corporal. Para su prevención es importante la utilización de ayudas mecánicas en la manipulación de cargas siempre que sea posible y tener una formación adecuada sobre movilización de personas dependientes de forma segura.
- Otros riesgos no tan perceptibles, pero no por ello menos importantes de este colectivo, son los riesgos psicosociales que tienen que ver con la responsabilidad que asumen a la hora de realizar su trabajo. Esta responsabilidad exige unas capacidades y destrezas físicas y mentales que pueden generar riesgos psicosociales que afectan directamente a la salud de los trabajadores/as. Este tipo de riesgos son los menos visibles y más aun en este sector donde las auxiliares que llevan tiempo prestando servicio en un domicilio se convierten en un "miembro más del hogar", lo que implica un componente emocional que lejos de facilitar, dificulta la concreción de sus tareas y aumenta su responsabilidad y exigencia.

De la misma forma es importante tener conocimiento de cómo se debe actuar cuando se produce un accidente de trabajo. Es de vital importancia que se comuniquen todos los accidentes al coordinador/a en el momento de su ocurrencia. Como señalábamos anteriormente, en este sector son muy frecuentes los accidentes provocados por sobreesfuerzos o posturas forzadas, que suelen aparecer o agravarse cuando el miembro se queda "frío" y no se está trabajando, lo que dificulta de manera considerable que la lesión se reconozca como un accidente laboral. Por otra parte, la vigilancia de la salud, realizada de forma periódica y específica, puede ser un instrumento eficaz de prueba de que una determinada dolencia se está provocando o agravando como consecuencia del trabajo.

En definitiva, conocer los riesgos implica poder aplicar buenas prácticas para evitarlos en la medida de lo posible, si bien es cierto que, no es fácil la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en condiciones de trabajo que dependen en gran medida de los usuarios y sus condiciones socio-económicas, la consideración de algunas recomendaciones pueden servir para la realización del trabajo de una forma más segura que se reflejará en la salud del trabajador/a. Por ello, desde la Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente se ha elaborado el **"Manual de Ayuda a Domicilio. Principales Riesgos del Sector"**, que está disponible en la página web www.castillayleon.ccoo.es.

POR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO SALUDABLE

Los riesgos psicosociales afectan de manera importante a la salud de los trabajadores, y se encuentran entre los que más dificultades dan en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales.

¿Son importantes los Riesgos Psicosociales?

Según un estudio desarrollado por la Universidad de León, el trabajo provoca problemas de salud mental a un 60% de los españoles.

La violencia, la intimidación y el acoso psicológico se están convirtiendo en algo usual en los lugares de trabajo europeos.

Dicha afirmación se desprende del informe realizado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) en marzo 2011, que muestra que en Europa al 40% del personal directivo le preocupa la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, pero sólo un 25% ha implantado o tomado medidas respecto a él.

Por este motivo, la **Campaña Europea Trabajos Saludables 2014-2015** se desarrolla bajo el lema **“Gestionemos el estrés”**, y pretende sensibilizar sobre el creciente problema de los riesgos psicosociales e impulsar la gestión de dichos riesgos en las empresas mediante instrumentos prácticos.

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son características de la organización del trabajo nocivas para la salud (Art. 4.7 de LPRL). Los riesgos psicosociales son resultado de deficiencias en el diseño, la organización y la gestión

del trabajo, y pueden producir problemas psicológicos, físicos y sociales en el trabajador, como el estrés laboral, la depresión o el agotamiento.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo, y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

Los **factores de riesgo psicosocial** en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador, como al desempeño de su labor. Estas condiciones están directamente relacionadas con:

- La organización del trabajo, con los procedimientos y métodos de trabajo.
- Las relaciones entre los trabajadores.
- El contenido del trabajo y con la realización de las tareas.
- Las características ambientales de trabajo (agentes físicos, químicos y biológicos)

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas
- Falta de claridad de las funciones del puesto y exigencias contradictorias.
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo.
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros.
- Inseguridad en el empleo.
- Violencia, acoso psicológico y sexual.

La **VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo** realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), proporciona los siguientes resultados:

23,9%

de los trabajadores encuestados tiene mucho trabajo y se siente agobiado.

46%

tiene la sensación de tener que trabajar muy rápido.

45,3%

debe atender varias tareas al mismo tiempo.

34,9%

trabaja con plazos muy cortos y estrictos.

20,5%

realiza tareas difíciles y complicadas

43,7%

de los casos, las tareas que realiza son monótonas.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar físico y mental del trabajador.

Son variadas las **enfermedades o trastornos en la salud** que pueden desarrollar los trabajadores, relacionados con los riesgos psicosociales:

Trastornos psicológicos: depresión, estrés, angustia, agresividad, pánico, fobias, síndrome "burn out" (estar quemado).

Trastornos psicosomáticos: cardiopatías, trastornos gastrointestinales, arritmias, hipertensión, alteraciones del sueño, enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios, dermatológicos, endocrinológicos, dolor de espalda y trastornos musculoesqueléticos

Trastornos laborales: Los riesgos psicosociales entrañan también **efectos negativos para la empresa**, aumento del absentismo laboral por motivos de salud, del presentismo (trabajadores que acuden a trabajar estando enfermos, pero que no están en condiciones de rendir con eficacia), mayores índices de incidentes y accidentes laborales, descenso del rendimiento, y cambios de puesto de trabajo, que se traducen en un mal rendimiento global de la empresa.

¿Cómo se pueden prevenir los riesgos psicosociales?. Realizando la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

EL EMPRESARIO DEBERÁ GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO EN TODOS LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO. (ART. 14.2 LPRL)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo, y no a las características de las personas.

Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar positivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales, también en relación a la prevención de riesgos psicosociales.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Debe ser un proceso continuo y sistemático que deberá proporcionar confianza en los resultados y consiste en los siguientes puntos:

- Identificación de los Riesgos Psicosociales de la Organización.
- Elección de la Metodología y Técnicas apropiadas (cuantitativa y/o cualitativa)
- Planificación de Medidas Preventivas
- Aplicación de las Medidas Preventivas
- Seguimiento.

Desde CC.OO. proponemos, para la evaluación de los riesgos psicosociales, **el Método CoPsoQ (Istas21, psqcat21)**, recogido en la **NTP 703**, internacional para la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca, y está avalado por años de experiencia (más información en www.istas.net).

La prevención de los riesgos psicosociales es posible y la participación de los/as trabajadores y sus representantes en este proceso es fundamental, porque son los que mejor conocen el trabajo y quienes sufren las consecuencias de sus riesgos.

Acude a las asesorías de Salud Laboral de CC.OO. de Castilla y León donde te informarán y ayudarán a que se evalúen los riesgos psicosociales de tu empresa.

LOS DAÑOS A LA SALUD POR RIESGOS PSICOSOCIALES NO SON UN PROBLEMA INDIVIDUAL Y HA DE HACERSE PREVENCIÓN PARA TODOS Y TODAS.



RIESGOS EN LOS TRABAJOS FORESTALES

ONCE AÑOS DE EXPERIENCIA

Una vez cumplidos once años de existencia del Acuerdo para la Prevención de Riesgos en el Sector Forestal de Castilla y León, por el que se desarrolla el Programa de Visitas de Trabajos Forestales, nos encontramos otro verano más con un escaso operativo de incendios diseñado por la Junta de Castilla y León.

**PROGRAMA DE VISITAS
A LAS CUADRILLAS DE
TIERRA EN MATERIA DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES:**



La Junta de Castilla y León, de acuerdo a su Estatuto de Autonomía, ha tenido las competencias de limpieza de los montes públicos y de extinción de incendios forestales. Esto ha supuesto que, aproximadamente en el 50% de la superficie forestal, ha sido la responsable de realizar labores de silvicultura, encaminadas a realizar un mantenimiento y conservación de los montes fomentando la prevención de incendios, y en el 100% de la superficie forestal ha sido la responsable de coordinar y ejecutar las medidas de extinción de incendios.

Para desarrollar estas actividades, la administración ha externalizado el trabajo mediante la contratación de empresas privadas que se organizaban en cuadrillas de siete u ocho peones a cargo de un capataz. Estas cuadrillas realizaban un trabajo en condiciones precarias debido principalmente a las graves carencias de seguridad en el desempeño de sus tareas, con bajas remuneraciones, regímenes de cotización fuera del general, subcontratación de trabajos, escasa experiencia y poca estabilidad laboral, sumado a las propias características del trabajo desempeñado, caracterizado por su penosidad y peligrosidad en unas condiciones climáticas extremas. Todo esto llevó al abandono del sector de los profesionales y la llegada de trabajadores sin experiencia

ni formación, que sólo buscaban un “trabajo de verano”, dando lugar a cuadrillas de trabajadores no profesionales sometidos a alta rotación.

Por este motivo, y fruto del Diálogo Social, CC.OO. suscribió en el año 2002 un Acuerdo para la Prevención de Riesgos en el Sector Forestal. Este acuerdo consistía en la contratación de Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales que supervisarán estos trabajos, con el fin de detectar situaciones de riesgo para que una vez identificadas se realizaran las propuestas de acciones correctoras, a la vez que se desarrollaban acciones de formación e información para los trabajadores del sector.

Como primeros objetivos nos propusimos identificar los principales problemas del sector, proponer soluciones a los responsables de la Administración, informar a los trabajadores de los riesgos y de las medidas correctoras, realización de jornadas, y publicación de guías, etc.

La primera campaña de visitas, que se realizó en 2003, mostró muchas dificultades para su realización, además de un verdadero caos en la aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales.

La localización de las cuadrillas en el monte, en lugares muy apartados y separadas unas de otras, y el recibimiento por parte de los empresarios y de algunos trabajadores a los técnicos del sindicato, hicieron muy difícil la realización de las visitas, en las que se comprobó que los incumplimientos eran masivos y muy graves.

Muchos de los equipos de protección individual que se entregaban no eran homologados, no se entregaban todos los necesarios y los trabajadores tenían que compartirlos y cuando estos se daban no se explicaba la importancia ni la obligación de utilizarlos por parte del trabajador. Los trabajadores no recibían formación ni información en extinción de incendios forestales o para la utilización de herramientas tan peligrosas como la motosierra. Las herramientas, durante el transporte se colocaban en el mismo habitáculo en el que viajaban los trabajadores. No existían protocolos para actuar en caso de accidentes graves, teniendo en cuenta la gran distancia existente entre los tajos y los centros sanitarios, ni conocían los teléfonos de emergencias. No llevaban ningún tipo de localizador. Las horas de descanso no estaban reguladas, estando sometidos los trabajadores a los horarios marcados por los empresarios sin tener en cuenta la disponibilidad para atender incendios. Los salarios eran precarios y no había un convenio colectivo o no se aplicaba.

Hasta el año 2011 y, en parte, fruto del trabajo realizado en los programas de visitas anuales, se han producido continuas mejoras.

- Se generalizó el uso y entrega de los epis. La mayoría de los trabajadores tienen los equipos de protección individual necesarios y homologados, y saben la importancia que tiene su utilización.
- Se mejoraron los descansos, existen módulos de parada, cuando las condiciones climáticas son extremas y existe

un riesgo alto de incendios, que evitan que los trabajadores desarrollen trabajos duros ante la posibilidad de que surja un incendio.

- Todos los trabajadores, antes de incorporarse al puesto de trabajo, realizan el reconocimiento médico y un curso básico de extinción de incendios.
- Todos los trabajadores conocen los teléfonos de emergencias, y las cuadrillas están dotadas de localizadores que dan la posición en caso de accidente.
- Se produjo un aumento de la estabilidad laboral, con contratos más largos que permitían dar una estabilidad laboral a los trabajadores.
- Se mejoró la documentación preventiva entregada a los trabajadores.
- Se firmó un Convenio Colectivo del Sector Forestal que mejoraba las condiciones laborales y económicas de los trabajadores.

Los programas anuales de visitas han contribuido además para la mejora del conocimiento del sector por parte del sindicato (se han visitado a más de 10.000 trabajadores en sus tajos, permitiéndonos conocer lo que opinan los propios trabajadores), y se ha conseguido tener un mayor diálogo con la Administración Pública y por lo tanto una mayor capacidad de actuación.

Aún con todas estas mejoras conseguidas, desde CCOO seguimos denunciando la falta de formación en el uso de maquinaria como la motosierra y motodesbrozadora, la mayor parte de los trabajadores no sabe cómo actuar en caso de accidentes y no tienen conocimientos en primeros auxilios. Consideramos que la carga de trabajo sigue siendo excesiva, jornadas de ocho horas realizando trabajos de extrema dureza en condiciones ambientales desfavorables sumando además la disponibilidad durante las 24 horas para la extinción de incendios.

Además, entendemos que la crisis económica y financiera ha servido de excusa para no sólo no afrontar estas cuestiones, sino que además mejoras que se habían conseguido hasta el año 2011 han sufrido un retroceso o incluso eliminación. La administración está primando la rebaja en los presupuestos económicos frente a mejoras propuestas por las empresas; se han reducido los trabajos selvícolas de invierno, lo que ha llevado a que los trabajadores vuelvan a contratos de menos de tres meses, y la mayoría de las empresas se ha descolgado del convenio, con la consiguiente reducción de salarios.

En estas condiciones, se sigue dejando desprotegido a este colectivo de trabajadores frente a los múltiples y graves riesgos propios de su actividad, manteniéndose unas condiciones laborales duras y precarias que incumplen numerosas normativas en prevención de riesgos laborales. Sin olvidar el abandono que está sufriendo el mundo rural pese a los ineficaces planes de la administración por la creación de empleo y riqueza a través de los recursos forestales.

Cristina Sotorrió Lozano
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

En los últimos años estamos presenciando un resurgir en el sector de la resina, pasando de una presencia testimonial en los montes a sumar cerca de 700 personas trabajando en los montes de la región. Un incremento importante si lo comparamos con el censo de resineros del año 2008: un resinero en Soria, siete en Valladolid, en Ávila menos de ocho y cerca de 90 en Segovia.

RESINA

EN CASTILLA Y LEÓN, UNA OPORTUNIDAD PARA EL EMPLEO Y EL DESARROLLO RURAL

La resinación es una actividad que se ha realizado en los pinares de Castilla y León de forma tradicional, que se fue abandonando paulatinamente. En Castilla y León la industria de la resina tuvo su importancia existiendo instalaciones para su destilación y obtención de trementina y aguarrás en varios pueblos, siendo la primera en Hontoria del Pinar (Burgos) que data de 1843. En 1950 las instalaciones de destilación se reparían por la región: 6 en Ávila, 9 en Burgos, 1 en Salamanca, 27 en Segovia y 9 en Soria. El Plan de Reestructuración del sector resinero de 1987 para la constitución de cooperativas de resineros tuvo buenos resultados los dos primeros años del plan. La bajada de los precios del mercado internacional, a los dos años de iniciar el plan, dejaron en un segundo plano la actividad resinera y las cooperativas de resineros se transformaron en sociedades anónimas laborales del sector forestal. Desde la US de CCOO de Segovia se promovió la creación de una de estas cooperativas, Rincón de la Vega y que en la actualidad sigue en funcionamiento.

La perspectiva de precios internacionales a medio plazo insinúa un marco favorable para la recuperación de este sector. La vuelta de la resinación de los pinares de Castilla y León es una fuente de empleo, siempre importante y con el añadido de que puede fomentar el asentamiento de población en el medio rural, contribuye a la prevención de incendios forestales, y generan un producto renovable siempre que esté gestionado de forma responsable.

El trabajo para obtener la miera requiere un importante esfuerzo físico: hay que alisar la corteza, realizar cortes tras-

versales, colocar la grapa y el pote y aplicar un estimulante. Todo ello en los miles de pinos que componen "la mata" de cada resinero. La remasa es el proceso de recogida de la miera. El contenido del pote se vierte en una lata y posteriormente el contenido de las latas se vierte a unos barriles de más de 200 kilos que serán enviados a la fábrica. En algunos casos, las personas que se acercan por primera vez a este oficio, desconocen los principios de seguridad y salud para evitar lesiones y daños derivados del ejercicio del mismo.

El uso de herramientas y manejo del ácido en condiciones de seguridad, la higiene postural en la manipulación de cargas para evitar lesiones, los equipos de protección individual para evitar daños en caso de que produzca un incidente son temas que se deben conocer para prevenir los riesgos laborales. La incorporación de nuevos resineros al oficio y la dificultad de acceder a esta formación ha animado a la secretaría de salud laboral en colaboración con la asociación de trabajadores autónomos de Castilla y León (TRADECYL) ha realizar un curso monográfico sobre prevención de riesgos laborales.

El curso se ha realizado durante el mes de Junio con una duración de 15 horas en el municipio de Tardelcuende, Soria. A este curso han asistido 25 resineros de la zona: 10 horas repartidas en dos sesiones teóricas y el resto dedicado a visitar las instalaciones de la empresa RESINAS NATURALES en Cuéllar y a conocer la cooperativa Rincón de la Vega.

La resinación es una actividad que reporta muchos beneficios a la región y es deseable que su resurgir sea para quedar-



se en un largo horizonte temporal. Este aprovechamiento del monte tiene una gran demanda, siendo Europa el primer importador mundial consumiendo 300.000 toneladas. Algunos cálculos indican que España podría proporcionar un tercio de la demanda europea.

En este marco es necesario impulsar algunas acciones que mejoren las condiciones de las personas como la adecuación del régimen fiscal y la posibilidad de realizar actividades de selvicultura preventiva en los meses de invierno. En este sentido consideramos importante promover el asociacionismo

a través de cooperativas o fórmulas de economía social que puedan sumar esfuerzos en la realización de un aprovechamiento integral y diversificado del monte, fomentando la transformación de estos productos y generando una industria de transformación primaria vinculada al lugar donde se produce. Es importante establecer una línea de investigación para mejorar la selección genética de los pinos más productivos, uso de estimulante adecuado a la estación y proteger las masas de plagas y enfermedades... Y entre otras medidas deseables, también es necesaria la formación en un oficio antiguo al que se enfrentan muchos por primera vez.



Eva Miguel Cuñado
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad social y Medio Ambiente.
CC.OO. de Castilla y León

Los riesgos en las actividades resineras



La siniestralidad en el sector RESINERO es desconocida por la deficiente declaración de los siniestros, debido a la presencia de gran número de trabajadores autónomos y de trabajadores pertenecientes al Régimen Especial Agrario (REA) y por estar recogidos junto al resto de siniestros agrícolas, al no estar separados estos siniestros del resto del sector.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene un cumplimiento deficiente en el sector resinero favorecido por la gran cantidad de trabajadores autónomos, pequeñas empresas familiares, elevada atomización, temporalidad de los trabajos y rotación de la mano de obra.

Otra cuestión a tener en cuenta es la escasa formación e información sobre los peligros existentes en la actividad resinera y las medidas preventivas aplicables a cada tarea concreta. En ciertos casos, el trabajador es desconocedor de los derechos que recogen las disposiciones en materia de seguridad y salud y tienen grandes dificultades para ejercerlos, aumentando la posibilidad de sufrir algún accidente.

En relación a los equipos de protección individual, algunas veces, por su diseño y color, son inadecuados para la tarea que se realiza. Por otro lado, el trabajador de este sector se ve expuesto en la mayoría de las actividades a condiciones climáticas extremas (frío, calor, nieve, lluvia y radiación ultravioleta), a peligros naturales y a diversos agentes biológicos.

Además, los lugares de trabajo suelen estar alejados y mal comunicados, lo que dificulta las labores de rescate y evacuación de los trabajadores si se presenta alguna emergencia. En este trabajo pueden resultar heridas casi todas las partes del cuerpo pero las lesiones suelen concentrarse en piernas, pies, espalda y manos, aproximadamente por ese orden Cortes y heridas abiertas son el tipo de lesión más común en el trabajo con azuelas, mientras que en el desroñe predominan las contusiones, aunque también se producen las fracturas y las dislocaciones.

En este artículo trataremos algunos de los riesgos derivados del entorno de trabajo, en lo que se refiere a los factores climáticos. Los trabajos que realizan los resineros se desarrollan bajo temperaturas extremas. La agresión térmica muy intensa puede tener sobre el organismo humano consecuencias fatales, por ello, en situaciones extremas, es necesario limitar estrictamente el tiempo de permanencia en tales condiciones.

ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR

El estrés por calor es la carga de calor neto a la cual los trabajadores pueden estar expuestos, que depende del gasto metabólico generado por el trabajo, de los factores ambientales (temperatura del aire, humedad, movimiento del aire y el intercambio del calor radiante) y del requerimiento de la vestimenta. La presencia de altas temperaturas y humedad junto al desarrollo de la actividad, puede dar lugar a la aparición del estrés térmico, siendo el golpe de calor la respuesta fisiológica resultante del golpe de calor.

Un aspecto importante a tener en cuenta es la vestimenta, que puede restringir severamente la remoción del calor del organismo si no es apropiada y producir un golpe de calor severo aun cuando las condiciones ambientales sean relativamente frescas.

ASPECTOS DEL ESTRÉS POR CALOR

Cuando el cerebro señala que el cuerpo tiene sed, el trabajador ya está deshidratado. La mayoría de las personas se encuentran crónicamente deshidratadas antes de comenzar el día de trabajo.

La causa principal de la fatiga diurna es la falta de agua. Después de solo tres horas, una persona de 68 kilos bajo actividad moderada, puede llegar a perder 2 litros de agua.

Los primeros síntomas de cansancio por calor pueden incluir dolor de cabeza, mareos, debilidad e irritabilidad.

Los síntomas más avanzados de cansancio por el calor son la palidez y humedad en la piel, malestar de estómago, vómitos y desmayos. Es mejor tomar cantidades moderadas de agua con frecuencia que grandes cantidades con menor frecuencia.

Una persona puede tener un mayor riesgo de sufrir un golpe de calor si se dan alguna de las siguientes circunstancias:

- Sudoración profusa sostenida por horas.
- Pérdida de peso mayor a un 1.5%

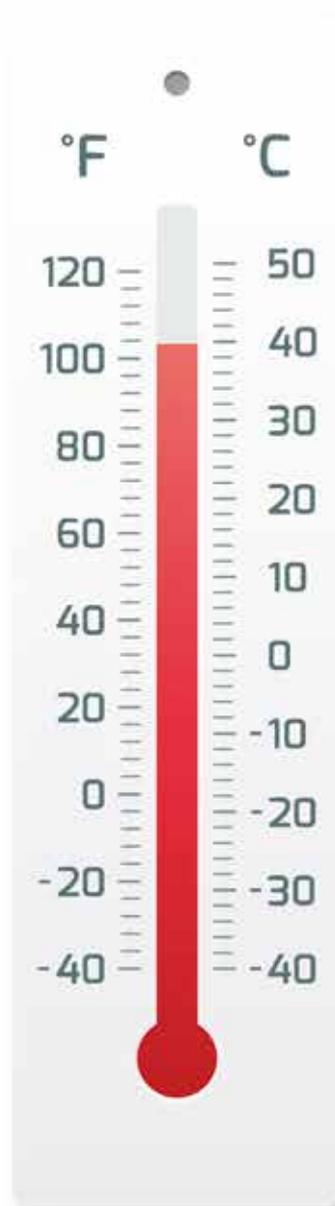
de su peso corporal en un turno.

- Excreción de sodio en orina de 24 horas menor de 50 milimoles.

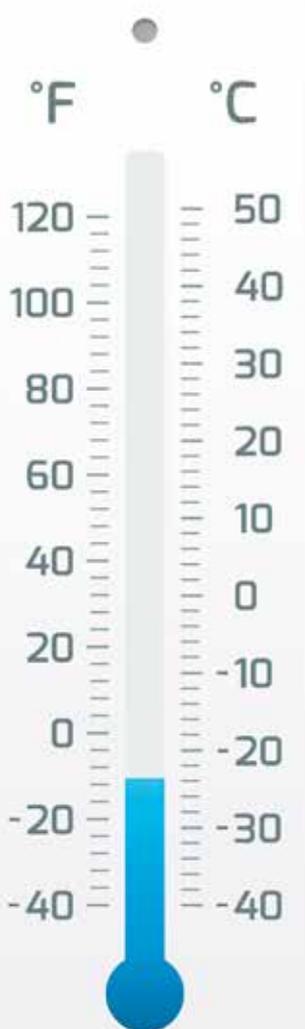
Si un trabajador parece estar desorientado, confundido, sufre de irritabilidad inexplicable o malestar, entonces el trabajador debe ser retirado a un lugar fresco, bien ventilado para descansar, manteniéndolo bajo observación especializada.

DIRECTRICES DE MANEJO DEL ESTRÉS POR CALOR

- Proporcionar a los trabajadores las instrucciones verbales y escritas precisas, programas de entrenamiento periódico y demás información acerca del estrés por calor y del golpe de calor.
- Fomentar el consumo de pequeños volúmenes de agua potable fría (aproximadamente una vaso) cada veinte minutos.
- Permitir la autorregulación de la exposición y fomentar la mutua observación entre trabajadores para detectar signos y síntomas de golpe de calor entre otros.
- Orientar y evaluar aquellos trabajadores que toman medicamentos que pueden comprometer el funcionamiento normal cardiovascular, la presión sanguínea, la regulación de la temperatura corporal, renal, o la función de las glándulas sudoríferas; y aquellas personas que abusan o se están recuperando del abuso del alcohol o de otros tóxicos.
- Promover estilos de vida saludable y un peso corporal ideal.
- Adaptar a aquellos trabajadores que regresan después de ausencias sin exposición a calor y promover el consumo de alimentos salados (con aprobación del médico sobre dieta restringida en sal).
- Considerar la vestimenta y los EPI, de forma que sean eficaces para desarrollar las actividades forestales.



ESTRÉS TÉRMICO POR FRÍO



La exposición laboral a ambientes fríos en la realización de trabajos al aire libre, como ocurre en las actividades del resinado realizadas en la época invernal, presentan riesgos de tipo térmico, dependiendo de la temperatura y la velocidad del aire. Esta exposición al frío puede producir desde incomodidad, deterioro de la ejecución física y manual de las actividades a congelaciones en los dedos de las manos y los pies, mejillas, nariz y orejas (enfriamiento local), aunque la más grave es la hipotermia (enfriamiento general del cuerpo), que consiste en una pérdida de calor corporal.

DIRECTRICES DE MANEJO DEL ESTRÉS POR FRÍO

- Proteger las extremidades de los trabajadores para evitar el enfriamiento localizado y minimizar la bajada de temperatura de la piel.
- Seleccionar la vestimenta adecuada para facilitar la evaporación de sudor.
- Es importante vestirse con varias capas de ropa holgada.
- Utilizar ropa cortaviento para reducir el efecto de la velocidad del aire.
- Ingerir líquidos calientes para ayudar a recuperar pérdidas de energía calorífica.
- Limitar el consumo de café como diurético y modificador de la circulación sanguínea para minimizar las pérdidas de agua y, por lo tanto, de calor.
- Sustituir la ropa humedecida para evitar la congelación del agua y la consiguiente pérdida de energía calorífica.
- Medir periódicamente la temperatura y la velocidad del aire para controlar las dos variables termohigrométricas de mayor influencia en el riesgo de estrés por frío.
- Disminuir el tiempo de permanencia en ambientes fríos con el objeto de minimizar la pérdida de calor.
- Controlar el ritmo de trabajo con el objeto de que la carga metabólica sea suficiente sin que supere un valor que genere sudoración excesiva.

Ante una situación de hipotermia, la actuación a seguir debe ser la siguiente:

- Retirar al enfermo de la exposición al frío.
- Quitar la ropa húmeda o mojada.
- Cubrir el cuerpo, el cuello y la cabeza con mantas secas y calientes; no tapar la cara.
- Calentar la habitación, en su caso, de forma progresiva.
- Si está consciente, ofrecer bebidas calientes azucaradas.
- Si está inconsciente, colocar en posición lateral y no darle bebidas.
- Nunca ofrecer bebidas alcohólicas ni recalentar al enfermo en la bañera.

Maribel Roldán Ruano

Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente
CC.OO. de Castilla y León

BEBEDORES DE BAJO RIESGO

El alcohol es una sustancia cuyo uso está muy extendido en nuestra sociedad. En algunas culturas, como la musulmana, esta sustancia está prohibida por su religión, por lo que el consumo es mínimo. En nuestro país, sin embargo, el alcohol forma parte de nuestra cultura, de nuestra manera de relacionarnos. Además en Castilla y León la industria del vino es un potente sector laboral.

En el conjunto de nuestras empresas y administraciones esta situación se refleja, aunque es una realidad que ha ido cambiando enormemente en estos últimos años. En líneas generales podríamos definirlo como un cambio en el patrón de consumo, ya que actualmente se concentra la ingesta de alcohol durante los fines de semana. El trabajo preventivo y la modificación de las políticas sociales han contribuido a avanzar en la concienciación de los riesgos laborales que esta conducta acarrea en los centros de trabajo, haciendo que estos consumos en ámbitos laborales disminuyan notablemente.

Teniendo en cuenta esta realidad, centrémonos en el etanol. Es una sustancia depresora cuya entrada en el organismo provoca un desequilibrio metabólico que, por encima de ciertas cantidades, es tóxico. No es un producto normal del metabolismo humano por lo que se deben destinar recursos para procesarlo y eliminarlo.

El consumo de alcohol no es apenas perjudicial para la mayor parte de las personas sanas siempre y cuando no se superen unos límites. Por tanto la cuestión radica en establecer cuál es el umbral de consumo habitual por encima del cual una persona sana incurre en un riesgo elevado de sufrir complicaciones orgánicas achacables al alcohol. Este umbral de riesgo ha ido reduciéndose progresivamente, situándose actualmente por la mayoría de las organizaciones entre 210 y 280 g/semana de alcohol en el hombre, y entre 140 y 170 g/semana en la mujer.

Para poder hacer este cálculo de una manera más sencilla, se crearon las Unidades de Bebida Estándar (UBE). Estas sirven para hacer un cálculo de la cantidad de alcohol que ingerimos. Se obtiene mediante una fórmula que tienen en cuenta la graduación de cada bebida y la cantidad que solemos tomar. Cada UBE equivale a 10 gramos de alcohol. Contamos 1 UBE por cada copa de vino, o caña de cerveza, o chupito de una bebida destilada. Hablaríamos de 2 UBEs por cada copa o combinado de bebidas destiladas (whisky, ron, ginebra, etc.)

Deberíamos tener en cuenta que este conjunto de personas, aproximadamente la mitad de la población, que se denominan bebedores sociales o bebedores seguros, no oculten un consumo excesivo o una verdadera dependencia. Para considerarlos bebedores de bajo riesgo, tienen que cumplir ciertos requisitos:



- MANTIENEN SU LIBERTAD CON RELACIÓN AL CONSUMO DE ALCOHOL
- NO REBASAN LOS 21 UBE/SEMANA EN LOS HOMBRES O LOS 14 UBE/SEMANA EN LAS MUJERES.
- NO BEBEN AL MENOS DOS DÍAS A LA SEMANA
- NO DEPENDEN DEL ALCOHOL PARA SENTIRSE MÁS ALEGRES O PARA PODERSE COMUNICAR MÁS FÁCILMENTE.
- NO PRESENTAN PROBLEMAS DE CONDUCTA NI EN LA FAMILIA NI EN LA TRABAJO.
- NO HAY SÍNDROME DE ABSTINENCIA AL INTERRUMPIR EL CONSUMO.

Si se llegara a superar estos límites o se empezara a tener un consumo problemático del alcohol, habría que acudir a los recursos gratuitos que tenemos en la Red Asistencial de Ayuda al Drogodependiente de Castilla y León. Entre ellos se encuentra el Servicio de mediación, orientación, asesoramiento y motivación en el ámbito laboral de CCOO, ubicado en la Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente.

Desde dicho departamento de drogodependencias de CCOO, se pretende hacer un trabajo preventivo con los consumidores de alcohol de bajo riesgo. En esta línea, se va a organizar una jornada en Valladolid el día 25 de septiembre, en colaboración con la Junta de Castilla y León. Esperemos poder convertirnos así en referencia para este colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Inés Vega González
Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente
CC.OO. de Castilla y León



entra en red:

www.castillayleon.ccoo.es

www.todosobrelasbajaslaborales.com

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

C/Abogados de Atocha 2, 4ª - 37001
Teléfono 923 271 260

SEGOVIA

Avenida Fernández Ladreda, 31 bajo - 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