

“DAÑOS COLATERALES”

Actualmente el cáncer es la enfermedad que más contribuye a la mortalidad y a la disminución de la esperanza de vida del conjunto de la población, y no supone ninguna novedad que una gran parte de éstos tiene su origen en exposiciones laborales. Sin embargo en este artículo no abordaremos el cáncer en el trabajo, sino que, paradójicamente, en esta edición queremos hablar de manera más específica sobre el uso de fármacos para la curación del mismo.

Los fármacos que más se usan en los tratamientos asistenciales en los casos de cáncer se conocen con el nombre de **agentes citostáticos**. Estos agentes son medicamentos que se utilizan para eliminar las células tumorales, sin embargo su actuación no es selectiva y causan un daño celular a todas las células del organismo, resultando efectos tóxicos adversos inevitables para que el cáncer desaparezca. Las náuseas y vómitos, la fatiga y la caída del cabello son los efectos secundarios de los que se suelen quejar los pacientes de manera más frecuentemente. No obstante la sociedad en general tenemos más que “asumido” que es el precio que hay que pagar para que la eliminación del cáncer sea posible.

Sin embargo son muy poco o casi nada conocidos los efectos adversos que tienen ante los trabajadores y trabajadoras que inevitablemente tienen que estar expuestos a estos agentes, tanto en su fabricación (enfermeros o farmacéuticos), como es su posterior distribución (celadores), administración (personal de enfermería), o en su eliminación como residuos (personal de limpieza o peones de mantenimiento).

De manera que si no se toman las medidas de prevención adecuadas, los trabajadores se pueden ver expuestos a los efectos nocivos de estos agentes, debido principalmente a que las vías de penetración son varias y por tanto la probabilidad de exposición a los mismos es relativamente alta, concretamente su entrada en el organismo puede ser a través de:

- Inhalación de los aerosoles y micro gotas que se

desprenden durante la preparación de las soluciones de citostáticos y durante su administración, o por rotura de ampollas, al purgar el sistema, etc.

- Por contacto directo, por penetración del medicamento a través de la piel o de las mucosas.
- Por vía oral: ingestión de alimentos, bebidas, cigarrillos contaminados. Es la vía menos frecuente.
- Por vía parenteral: por introducción directa del medicamento a través de pinchazos o cortes producidos por rotura de ampollas.



Y es que las acciones tóxicas de estos medicamentos incluyen entre otras: afecciones cutáneas o mucosas, reacciones de hipersensibilidad inmediata, también han sido descritas las que afectan al tracto respiratorio, efectos citogenéticos y reproductivos (abortos espontáneos y malformaciones, alteraciones en la menstruación e infertilidad), carcinogenicidad relacionada con cáncer de vejiga, carcinoma nasofaríngeo y leucemia y otros efectos como vértigos, náuseas, cefalea y reacciones alérgicas, etc.

Es por ello que el riesgo potencial que conlleva el

uso y manipulación de estos agentes por parte de los trabajadores debe ser controlado mediante una combinación de acciones que integran unas prácticas de trabajo seguras, a través de:

- ↳ Evaluación inicial de riesgos de cada puesto de trabajo donde se manipulen citostáticos y registro detallado de personal expuesto.
- ↳ Vigilancia y control de la salud a través de los reconocimientos médicos específicos previos u periódicos para todo el personal expuestos a los riesgos de proceso y aplicando el Protocolo de vigilancia sanitaria específica de agentes citostáticos.
- ↳ Adaptación o cambio de puesto a los trabajadores sensibles, embarazadas o en período de lactancia.
- ↳ Rotación del personal de manera que se disminuya la probabilidad de acumulación de los efectos tóxicos en las mismas personas.
- ↳ Medidas de protección colectivas, como campanas de extracción, lavabos lava-ojos y protecciones individuales, como respiradores con filtro adecuado, guantes de pvc o de látex, batas desechables sin bolsillos y ajustables, así como gafas protectoras de salpicaduras, etc.

En todo caso es de suma importancia la formación e información de los trabajadores, para que además de conocer al riesgo al que estén expuestos, sean conscientes de las graves consecuencias que pueden tener si no tomas las medidas preventivas adecuadas. Concretamente el personal debe estar informado de la naturaleza de los productos, su actividad biológica, toxicidad, características de los equipos de protección individual, materiales de trabajo, y los controles y seguimientos médicos a realizar.

Finalmente de lo que se trata es de implantar una serie de medidas encaminadas a salvaguardar la salud de aquellas trabajadoras y trabajadores que se dedican a intentar restablecer, en la medida de lo posible, la salud de los demás.

EL ASESOR RESPONDE

El pasado mes a una compañera y a mí la empresa nos mandó hacer un curso básico de prevención de riesgos laborales de 50 horas, y una vez que lo terminamos el gerente nos reunió para comunicarnos que nos iba a nombrar a ella trabajadora designada y a mí recurso preventivo. El caso es que no sabemos que diferencia hay entre una cosa y la otra, y nosotras pensábamos que eran lo mismo. ¿No es así?

No, nada o casi nada, tiene que ver el recurso preventivo (RP) con el trabajador designado (TD).

El RP consiste en la presencia de un trabajador como tal, en aquellos momentos de especial riesgo, con el fin de que vele por la seguridad de sus compañeros durante la realización de determinados trabajos.

Puede ser uno o varios trabajadores de la empresa con conocimientos, cualificación y experiencia en determinadas actividades y procesos peligrosos y que cuenten con formación preventiva de al menos un curso básico de prevención, con una duración mínima de 50 horas, como al que habéis recibido vosotras.

Por otro lado para ser RP se deberá haber firmado un documento por el cual se acepta el nombramiento como tal para esa obra o centro. Quedando registrado e indicado dentro del plan de prevención de la empresa en aquellos casos en los que es necesaria su presencia, debiendo estar esta persona en el centro de trabajo mientras dure la situación que determinó su asistencia en el lugar de trabajo.

En el artículo 32 bis de la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales se establecen tres supuestos en los que es necesaria su presencia:

- 1º. Cuando los riesgos de un proceso o actividad se puedan ver agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente.
- 2º. Cuando se realicen actividades que conlleven riesgos especiales como son: Trabajos con riesgos especialmente graves de

caída desde altura, sepultamiento o hundimiento, espacios confinados, etc.

3º. Cuando lo requiera la Inspección de Trabajo a causa de las circunstancias de las condiciones de trabajo detectadas.

El TD por el contrario es una de las modalidades de organización de la prevención que contempla el Reglamento de los servicios de prevención.

Concretamente el TD es la persona nombrada por la dirección para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo, ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, pudiendo compatibilizar sus funciones en esta materia con otras, en función de sus capacidades y disponibilidad. También deberá tener como mínimo formación para desarrollar funciones de nivel básico (50 horas), aunque puede ser recomendable que según las circunstancias (tamaño de empresa, actividad, riesgos, características del plan preventivo, etc.) el trabajador designado estuviera cualificado para realizar funciones de nivel intermedio e incluso superior. Dentro de sus funciones más importantes figuran las siguientes:

- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas.
- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cuando exista, en calidad de asesor.
- Revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos asegurando su disponibilidad.
- Cooperar con los servicios de prevención.



El trabajador designado es el responsable de realizar la actividad preventiva dentro de la empresa y el recurso preventivo sin embargo debe estar presente sólo cuando las condiciones de trabajo sean de especial peligrosidad tal y como marca la legislación vigente.

POR TU SEGURIDAD CUENTA CON NOSOTROS

www.castillayleon.ccoo.es
www.foremycl.es



PUBLICACIONES

"LOS ÚLTIMOS DATOS"

"AHORA SÍ"



"Nº 15 Revista de Acción en Salud Laboral."

Ya ha salido publicado el número 15 de la revista que edita de manera periódica la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Castilla y León. En esta edición se han tratado los riesgos que conllevan la exposición a temperaturas extremas, como es el golpe de calor, se ha abordado el problema de salud relacionado con la lipofrotía semicircular, una enfermedad cutánea poco frecuente y de reciente aparición, y en otro apartado se ha dedicado de manera específica al síndrome de sensibilidad química múltiple.

Se incluye un artículo que nos permite conocer los efectos del amianto desde el punto de vista médico, y también en esa misma línea se ha hablado de la vigilancia de la salud, objetivos de la misma y las claves para que sea efectiva. Para terminar se han tratado las alergias en el trabajo, y se ha dedicado un apartado especial a mostrar las fotografías que ha resultado ganadoras del primer concurso de fotografía de CC.OO. de Castilla y León "Captura el riesgo", celebrado con motivo de la conmemoración del 28 de abril.

"CC.OO. ha conseguido que la Inspección de Trabajo haga un requerimiento a la Junta de Castilla y León para que en el plazo de nueve meses, antes del próximo mes de abril, constituya un servicio de prevención de riesgos laborales propio."

La normativa vigente en materia de seguridad laboral señala que todas las empresas que cuenten con más de 500 trabajadores, deberán constituir un Servicio de Prevención Propio, o lo que es lo mismo, tienen la obligación de contratar una serie de técnicos en prevención de riesgos, que pasarán a ser trabajadores de esa empresa, y que dedicarán todos y cada uno de sus esfuerzos a la lucha contra la siniestralidad en el seno de la misma. Esta medida se impuso para garantizar una aplicación más eficaz de la normativa de seguridad, ya que los técnicos del servicio de prevención propio de la empresa, al "vivir" en ella, tienen un mayor conocimiento sobre la realidad de la misma y de su problemática en materia de prevención.

Sin embargo, la Junta de Castilla y León, que cuenta nada más y nada menos que con más de 52.000 empleados (desde luego, muchos más de 500), hasta el momento se había saltado a la torera ese precepto, ya que ha tendido a externalizar la prevención, realizando conciertos con servicios de prevención ajenos.

CC.OO., después de varios años de lucha - ya en el 2007 se interpuso la primera denuncia de la que no se obtuvo respuesta- por fin ha conseguido que la Junta de Castilla y León tome las medidas oportunas en este sentido. Las estimaciones que se hacen desde el sindicato revelan que el número de técnicos de prevención necesarios acorde a la Ley estaría entre los 300 y 400. Esta medida tendrá que ser tomada antes del próximo mes de abril.



La Comunidad de Castilla y León es una de las pocas, junto con La Rioja, que no ha puesto en marcha el servicio propio de prevención de riesgos laborales establecido por la legislación desde el año 1997.

NOTICIAS BREVES

Los accidentes laborales graves o mortales son 47 veces más caros que su prevención. Esta es una de las conclusiones extraídas del estudio de los accidentes de trabajo graves, muy graves y mortales realizado por el Instituto Riojano de Salud Laboral.

El consumo de tabaco no sólo aumenta las posibilidades de desarrollar un cáncer de pulmón sino también de vejiga. Hasta ahora, se pensaba que los fumadores tenían un riesgo tres veces superior al de la población de sufrir esta enfermedad, pero un nuevo análisis indica que es aún mayor.

La Federación de comercio y hostelería de CC.OO. ha denunciado que los trabajadores de la hostelería sufren y están expuestos a unos índices de siniestralidad muy altos. De hecho más de un 42% de los trabajadores con más de seis años de antigüedad en la profesión y una edad por encima de los 40 años, necesitan habitualmente tomar algún tipo de analgésico antiinflamatorio al comienzo de su jornada, con objeto de paliar los efectos de los riesgos laborales sobre su salud.

La encuesta sobre condiciones de trabajo en Castilla y León desvela que casi un 84% de los trabajadores manifiesta tener molestias musculoesqueléticas como consecuencia de la posturas que tienen que mantener, siendo las zonas del cuerpo que más sufren la parte baja de la espalda, la nuca y cuello.

El Ministerio de trabajo ha aceptado una iniciativa presentada por las mutuas en la que se contempla que las empresas de más de 50 trabajadores puedan beneficiarse de un 2% de bonificación en las cotizaciones por contingencias profesionales si asumen su gestión directamente y un 1% adicional si permanecen tres años con la misma mutua.

Ya son 32 los muertos registrados por nuestra organización en lo que va de año en Castilla y León, de este trágico montante, 11 se han producido en el sector de la agricultura.

La Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León incumple la Ley de prevención de riesgos laborales al negarle la entrada a una reunión del Comité de Seguridad y Salud al responsable de la Federación de Sanidad de CC.OO. en León en calidad de Asesor Técnico del delegado de prevención de CC.OO. y miembro de ese Comité.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (BOE 30/07/2011): Los padres y madres de hijos con cáncer o enfermedad grave podrán acceder a una prestación económica cuando reduzcan su jornada de trabajo, al menos el 50 por ciento, para el cuidado del menor a su cargo, y siempre que trabajen los dos.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE 02/08/2011): Entra en vigor el conjunto de reformas que conforman esta ley, entre las que destacan las que afectan a la jubilación con un periodo transitorio que se extiende hasta 2027, la pensión de orfandad se amplía de 18 a 21 años y, posteriormente, hasta los 25 de forma progresiva, los empleados de Hogar se integrarán en el Régimen General en 2012, cotización de becarios, reforma del marco normativo de las Mutuas, etc...

Más información en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (BOE 02/08/2011):

-En materia de sanidad, se modifican diversas leyes de modo que se incluye la discapacidad como nueva causa de no discriminación, y se regula el derecho a la información en formatos que resulten accesibles y comprensibles a las personas con discapacidad.

-En relación con la accesibilidad, destaca la modificación de la Ley de Propiedad Horizontal.

-En materia de empleo, se aumentan las ofertas de empleo público, y se crea una cuota específica para personas con discapacidad intelectual.

-En relación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se modifica el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, penalizando mucho más las infracciones cometidas contra las personas con discapacidad.

Resolución del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo por la que se convoca la siguiente licitación: "Servicio Telefónico de Atención a la Microempresa: Stop Riesgos Laborales". (BOE 29/08/2011).

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