

EL CANCER POR EL TRABAJO: UN PROBLEMA POR RESOLVER

El pasado 4 de febrero celebrábamos el día mundial contra el cáncer, un día en el que desgraciadamente hay más que lamentar que celebrar. Y es que los datos actuales son escalofriantes, según estimaciones de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC), más de 8 millones de personas mueren al año a causa del cáncer en todo el mundo, 14 millones de cánceres se diagnostican cada año y lo que es peor aún, **se predice que la mortalidad se incrementará en un 78% de aquí a 2035.**

Por su parte, según datos de la Organización Mundial de la Salud; aproximadamente un 30% de las muertes se deben a cinco factores de riesgo conductuales y dietéticos: índice de masa corporal elevado, ingesta reducida de frutas y verduras, falta de actividad física, consumo de tabaco y consumo de alcohol, por otro lado, fumar es el factor de riesgo más importante y la causa del 22% de las muertes mundiales por cáncer y el 71% por cáncer de pulmón. Aunque entre estos cinco factores no se encuentra la exposición ocupacional, sin embargo las estimaciones más optimistas consideran que entre un 4% a un 8.4% de las muertes por cáncer tiene su origen laboral, de hecho se estima que de esos 8 millones de personas que mueren al año 666.000 personas mueren a consecuencia del cáncer ocupacional, una cifra que duplica los accidentes laborales mortales. En la Unión Europea hablamos de 102.500 personas que mueren de cáncer relacionado con sus condiciones de trabajo, veinte veces el número de accidentes laborales mortales. Y en España, entre 4.000 y 10.000 muertes se producirían por exposición a cancerígenos en los puestos de trabajo.

A la vista de estos datos, una vez más la pregunta que nos surge ahora. **¿Por qué la Administración no toma medidas al respecto?** Pues está muy claro, porque todo lo que tiene que ver con las enfermedades relacionadas con el cáncer ocupacional y sus efectos son meras estimaciones, es verdad que muchas de ellas basadas en estudios científicos que tienen mucha validez, pero al fin y al cabo estimaciones.

Y es que si uno mira las últimas estadísticas de registro de enfermedades profesionales por exposición a cancerígenos se encuentra que el número de enfermedades profesionales por exposición a cancerígenos en el año 2016 ha sido tan solo de 36, de las cuales 14 son sin baja. Es normal que con esta

cifra la Administración no se plantee hacer nada de nada.

Sin embargo, como hemos dicho la realidad es bien distinta, ya que son muchas y muchos los trabajadores que están enfermando y muriendo a consecuencia de la exposición a agentes cancerígenos en el trabajo, sin embargo ya hemos podido ver que existe un subregistro de casi el 100% a la hora de declarar las enfermedades profesionales por esta causa. **¡Y ES QUE LO QUE NO SE REGISTRA NO SE PUEDE PREVENIR!**



**CÁNCER
CERO
EN EL
TRABAJO**

Son varios los factores que se aglutinan para que se dé esta falta de reconocimiento, en primer lugar el origen del cáncer muchas veces se debe a diversos factores, y es difícil identificar si el principal factor es el laboral, por otro lado el Real Decreto 1299/2006 por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, actualmente no reconoce muchos agentes que son cancerígenos y tampoco reconoce muchas profesiones en la que el cáncer ocupacional es un hecho, a este hecho se le une que a día de hoy existe mucho desconocimiento del cáncer ocupacional y sus efectos, y por último están los intereses de las mutuas en derivar las patologías que son de origen laboral al Sistema Público de Salud.

Ante este panorama tan desolador, CCOO siempre ha estado al pie del cañón, de hecho existen diversos documentos que hablan sobre el cáncer y el amianto

antes de el sindicato estuviera legalizado. Llevamos años trabajando para que las enfermedades profesionales afloren, concretamente en el año 2007 en Castilla y León comenzamos a trabajar con la campaña **HACER VISIBLE LO INVISIBLE**, y ya en el año 2011 CCOO a nivel nacional lanzó la campaña **CANCER CERO EN EL TRABAJO**, con el fin de sensibilizar sobre la grave problemática que hay al respecto.

Una campaña que se ha ido avanzando con otro tipo de actuaciones más específicas que poco a poco van dando sus frutos. Concretamente actualmente contamos con la campaña de información sobre el **amianto**, la campaña contra los riesgos por **radiación solar** en el sector de la construcción, la campaña de concienciación de la exposición a la **silice cristalina** también en cantera y marmolerías y no solo en el sector minero, la campaña sobre la prohibición del **glifosato** en la que CCOO forma parte de la Iniciativa Ciudadana Europea, la campaña de sensibilización del Medicamentos biopeligrosos en sector sanitario, como es el **formaldehído** y la última de ellas, la Campaña informativa que se está llevando a cabo actualmente sobre la exposición laboral a sustancias cancerígenas en el colectivo de **bomberos**.

Concretamente al hilo de esta campaña el pasado día 10 de febrero tuvo lugar una jornada en CCOO de Burgos. Una jornada que se han llevado a cabo en todas las comunidades y que se enmarcan dentro de la campaña promovida por la Sección Sindical de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid y en la que también colaboran la Federación de Servicios a la Ciudadanía, y la Secretaría de Salud Laboral de CCOO. Con ella se pretende informar al colectivo de bomberos sobre las evidencias científicas de que una descontaminación inexistente o inadecuada de los equipos de trabajo tras haber asistido a un incendio, supone prolongar la exposición del personal al agentes cancerígenos, aumentando la probabilidad de que se contraigan distintos tipos de cáncer asociados a esas exposiciones.

Al igual que este colectivo hay muchos más que a día de hoy se encuentran expuestos a agentes cancerígenos y no lo saben. Y es que un trabajador desinformado es un trabajador desprotegido, ya que el primer paso para eliminar un problema es saber reconocer que existe. **¿QUÉ ESTÁS ESPERANDO PARA INFORMATE?**

<http://www.cancerceroeneltrabajo.ccoo.es/cancercero/>

LA ASESORÍA RESPONDE

Trabajo en los juzgados, y debido a que van habilitar una sala más grande para las víctimas de violencia de género, el despacho que estamos ocupando cinco compañeros y yo se va a quedar más pequeño y con la restructuración vamos a perder la única ventana que teníamos, con lo que perderemos la ventilación natural. Querriamos saber si esto es legal.

En este caso debemos remitirnos al anexo III del Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se establecen las condiciones ambientales que deben cumplir los lugares de trabajo y los locales de descanso, personal de guardia, servicios higiénicos, comedores y/o primeros auxilios. En ese anexo se incluyen los valores de los parámetros que definen el ambiente térmico y los valores mínimos de ventilación de los locales. En concreto y sobre este último aspecto el Real Decreto establece: "Sin perjuicio de lo dispuesto en relación a la ventilación de determinados locales en el Real Decreto 1618/1980, por el que se aprueba el Reglamento de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, la renovación

mínima del aire de los locales de trabajo, será de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 50 metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.

El sistema de ventilación empleado y, en particular, la distribución de las entradas de aire limpio y las salidas de aire viciado, deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo."

Por su parte en las instrucciones técnicas complementarias, 02 "Exigencias ambientales y de confortabilidad", en el apartado 02.3 Ventilación", se estipula que: "En toda instalación con control higrométrico existirá una toma de aire exterior que permita una aportación mínima de 2,2 dm³/s y persona, de aire de ventilación exterior"

Por lo tanto siempre que se cumplan los valores de ventilación no hay obligación de tener ventilación natural.



POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES

EXPOSICIÓN DE LAS BOMBERAS Y BOMBEROS A SUSTANCIAS CANCERÍGENAS DURANTE EL TRABAJO



“EXPOSICIÓN DE LAS BOMBERAS Y BOMBEROS A SUSTANCIAS CANCERÍGENAS DURANTE EL TRABAJO”

Enmarcada en la campaña de información sobre el cáncer en el colectivo de bomberos que hacíamos mención en el artículo, se ha elaborado esta interesante publicación sobre exposición a sustancias cancerígenas en la que se trata de dotar de herramientas informativas a los trabajadores para que eliminen o minimicen los daños a la salud como consecuencia de esta exposición. Los objetivos de la guía son varios: Se trata de dar a conocer la importancia de este riesgo, de que la población tome conciencia sobre el problema y de proteger la salud a través de propuestas de intervención que se hacen desde CCOO, como es establecer una vigilancia de la salud adecuada, incluso más allá de la jubilación.

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“TODOS Y TODAS CONTRA EL GLIFOSATO”

“Han tenido lugar diversos actos públicos en varias ciudades europeas para iniciar la recogida de firmas por la prohibición del glifosato”

Decenas de organizaciones medioambientales, sociales y sindicales, entre ellas CCOO, han realizado actos públicos en Bruselas, Madrid, Roma, Berlín y París como lanzamiento de la recogida de firmas para la Iniciativa Ciudadana Europea (ICE) que persigue prohibir el glifosato, mejorar la evaluación de los riesgos de los plaguicidas y reducir el uso de plaguicidas tóxicos en la Unión Europea (UE).

Para aquellos que aún no lo sepan el glifosato es el pesticida más empleado en la UE. Cada vez más evidencias científicas muestran los riesgos para la salud que entraña este producto. Tanto es así que, en 2015, la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (organismo de la Organización Mundial de la Salud) clasificó el glifosato como “probable carcinógeno en humanos”. El Reglamento Europeo 1107/2009 prohíbe el uso de pesticidas cuando hay suficiente evidencia en animales de laboratorio de que estas personas pueden contraer cáncer. Y la Directiva 2009/128/CE exige que los plaguicidas sólo se utilicen cuando todos los demás métodos hayan fallado y obliga a los Estados miembros a establecer medidas y objetivos concretos para reducir el uso general de plaguicidas.

Por este motivo, han tenido lugar varios actos públicos en toda Europa. Concretamente en Madrid, Ecologistas en Acción, Amigos de la Tierra, CCOO, FODESAM, Fundación Alborada y Vivo Sano han llevado a cabo una acción simbólica de protesta, en la cual activistas con disfraces de hortalizas e insectos han sido “atacados” en el emblemático monumento del Oso y el Madroño por el glifosato. Esta acción supone el pistoletazo de salida de una Iniciativa Ciudadana Europea para la recogida de firmas, que debe ascender a un millón para conseguir que la Comisión Europea escuche la demanda.

Esta iniciativa está respaldada por una amplia coalición paneuropea de organizaciones, cuyo propósito es el de instar a la Comisión Europea a que finalmente prohíba el glifosato. Además se ha reivindicado la reforma del proceso de aprobación de plaguicidas y al establecimiento de unos objetivos obligatorios para reducir el uso de plaguicidas en la UE.



Para participar en la iniciativa para prohibir el glifosato, así como para obtener más información sobre los objetivos de la ICE #StopGlyphosate: www.stopglyphosate.org/es

NOTICIAS BREVES

El Tribunal Supremo ha establecido, que la denuncia ante la inspección de trabajo puede considerarse reclamación extrajudicial e interrumpe la prescripción cuando su contenido llega a conocimiento del deudor, en tanto en cuanto se equipara a una reclamación extrajudicial. El Alto Tribunal considera que lo relevante es que el deudor conozca antes de la prescripción de su obligación de pago que el acreedor no ha abandonado su derecho y piensa reclamarte lo debido. El medio formal que se utilice para esa reclamación judicial no es lo importante, pues lo relevante es el conocimiento de la reclamación.

El formol de los cadáveres de la Complutense ‘favoreció’ el cáncer de una de las trabajadoras de Medicina. El cáncer sufrido por una trabajadora del sótano de los 534 cadáveres de la Complutense estuvo «posiblemente favorecido» en su «desarrollo» por el «efecto cancerígeno demostrado de la exposición continuada al formol». Así se desprende de un peritaje encargado por la magistrada de Instrucción número 37 de Madrid, realizado por un facultativo de la Clínica Médico Forense de Madrid.

Tres de cada cuatro enfermeras españolas han sufrido un accidente biológico. Un 73 por ciento de los profesionales de Enfermería encuestados por el Barómetro Enfermero asegura haber sufrido un accidente biológico durante su ejercicio profesional (pinchazo, corte, salpicaduras de fluidos, etc.). El estrés laboral por una excesiva carga de trabajo, el uso de material inadecuado y las malas condiciones del lugar de trabajo son, a su juicio, los principales factores que influyen a la hora de sufrir este tipo de percances.

El nuevo sistema de partes no ha reducido ni la duración ni el número de bajas por incapacidad temporal. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha hecho públicos los datos de bajas laborales por contingencias comunes a cierre de octubre de 2016. Estos datos confirman que el nuevo sistema de partes no habría conseguido tampoco reducir ni la duración media de las bajas laborales ni la incidencia por cada mil trabajadores ni el número medio de partes mensuales. El incremento producido en la duración media de las bajas y la incidencia de la incapacidad temporal por cada mil trabajadores desde la puesta en marcha del nuevo sistema de partes respecto al año anterior no habría sido elevada, pero sí confirma el hecho de que el nuevo modelo no habría podido reducir las bajas ni su duración.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona de 23 de diciembre de 2016, ha declarado nulo un despido que se produjo durante la incapacidad temporal de un trabajador.

Esta sentencia se basa en una resolución del Tribunal de Justicia de la UE, que vuelve a dejar en evidencia la legislación laboral española. Se trata de un caso que marca precedente ya que, de no ser por la intervención de Europa, dicho despido hubiese sido improcedente en lugar de nulo.

En este caso se ha enjuiciado el despido de un cocinero que cursaba una incapacidad temporal a consecuencia de un accidente de trabajo. Tras varias semanas en situación de baja la empresa notifica al trabajador su despido disciplinario, alegando “no haber alcanzado las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que la empresa considera adecuado o idóneo para el desempeño de sus tareas en su puesto de trabajo”.

La sentencia basa la nulidad, al considerar que se discrimina al trabajador por su condición de “discapacitado”, un concepto que ya el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha calificado como aquel trabajador en situación de incapacidad temporal que presenta un carácter duradero de su incapacidad en la fecha del despido. Precisamente ese es el concepto que el citado Tribunal utiliza como discapacidad a los efectos de calificar el despido como discriminatorio, y que por otro lado ya recogen la Directiva Europea 2000/78, C335/11 y C-337.

Por ello, los despidos practicados sobre trabajadores en situación de incapacidad temporal, que previsiblemente se alarguen en el tiempo, y que puedan ser considerados como discapacitados, cuentan ya con una protección contra el despido mucho mayor que la que la actual doctrina jurisprudencial española le venía garantizando, en la que exclusivamente se estimaba la improcedencia del despido en caso de probarse que el motivo real de éste, era la situación de enfermedad.

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