

20 de noviembre: Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico.

La celebración de un día como este es una oportunidad para reflexionar sobre las innecesarias tragedias que ocurren cada día en las calles y carreteras del mundo. A pesar de las mejoras en la seguridad vial, las cifras de víctimas mortales y de lesionados siguen siendo alarmantes. Los accidentes de tráfico matan a alrededor de 1,25 millones de personas por año y son la principal causa de muerte de los jóvenes de entre 15 y 29 años, constituyendo uno de los problemas sociales y económicos más importantes de nuestro tiempo.

Como no podía ser de otra manera esta realidad también se traslada al ámbito laboral. La movilidad realizada por motivos de trabajo es uno de las principales causas de los desplazamientos. El uso masivo del coche para estos desplazamientos provoca una serie importante de efectos negativos, uno de los cuales, al margen de los medioambientales, es una elevada tasa de accidentalidad que supone que los accidentes in itinere se hayan convertido en una de las principales causas de accidentes laborales.

Los últimos datos de los que disponemos son los publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y arrojan que en el año 2015 se produjeron un total de 529.248 accidentes de trabajo con baja. De los cuales 58.842 fueron accidentes de tráfico, representando un 11% del total de accidentes de trabajo. No es un porcentaje desmesurado, sin embargo si ponemos el foco en la gravedad de los accidentes, se observa que a medida que aumenta la gravedad de los mismos, mayor es el número de accidentes de trabajo relacionados con el tráfico. Tal es así que de los 629 accidentes de trabajo mortales registrados en el año 2015, 173 fueron accidentes de tráfico.

El cambio de modelo de ciudad, el alejamiento de los centros productivos y de actividad económica, de ocio, etc. de los núcleos de población, la consiguiente dependencia del automóvil, y la falta de una red de transporte público colectivo adecuada, han acrecentado los impactos negativos del problema.

Según se desprende de los datos de la última

Encuesta de Movilidad de las Personas Residentes en España elaborada por el Ministerio de Fomento en el año 2006, las personas ocupadas realizaban en un día medio laborable más de 62 millones de desplazamientos, de ellos, alrededor de un 67% correspondían a la ida y vuelta del trabajo al domicilio.



Sin querer falta a la verdad, hasta hace poco años este tipo de accidentes de trabajo se mantenían en el olvido ya que el argumento que más se esgrimía era el que no ocurrían bajo el control empresarial, y por tanto, no eran materia de índole preventiva en el ámbito laboral, y por lo tanto era la DGT la que se tenía que ocupar.

Afortunadamente las cosas están cambiando ya que el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a raíz de una proposición no de Ley del Congreso de los Diputados, en el año 2011 acordó la creación de un Grupo de Trabajo de para el estudio de los accidentes de tráfico laborales. Después de varios años de trabajo el pasado junio de 2016, se aprobó el documento "Informe del GT Seguridad Vial Laboral". Para su descarga: <https://goo.gl/scQGyV>.

En el documento se presentan los resultados del análisis de los datos de siniestralidad y mortalidad de los accidentes laborales de tráfico, la información obtenida sobre el consumo de alcohol y las

drogas y la descripción de la antigüedad del parque móvil existente en España; así como un recopilatorio de las actuaciones relativas a la seguridad vial laboral que han desarrollado las administraciones públicas. Se trata de un documento con el que todos los agentes implicados podemos empezar a trabajar, ya que conociendo las principales causas de cómo, porqué, cuando, o a qué colectivos se ven afectados en mayor medida, podremos lograr la implantación de medidas correctoras encaminadas, a la disminución de este tipo de accidentes.

No cabe duda que la acción preventiva de la empresa no puede ser tan eficaz frente a los accidentes in itinere como podría serlo frente a los que ocurren en el centro de trabajo y en la jornada laboral, pero ello no justifica la inhibición ante el problema. Las empresas, en colaboración con las Administraciones públicas, deben poner en marcha una serie de medidas preventivas como son:

Potenciar los transportes públicos colectivos, evitar los excesos de jornada y potenciar la flexibilidad horaria, instalar comedores en los centros donde se realiza el turno partido, realizar Inspecciones técnicas periódicas a vehículos de empresa, comunicar a las administraciones aquellas deficiencias encontradas en las vías a utilizar o llevar a cabo la Vigilancia de la salud con el fin de detectar precozmente posibles factores de riesgo, etc.

Por último, no debemos de olvidarnos de la implantación de los "Planes de movilidad", que ya hemos mencionado varias veces en anteriores ediciones. Planes a través de los cuales se incentiva a aquellas empresas que los implanten, a través de la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social. Para ello las empresas deben firmar un compromiso de reducción de la siniestralidad laboral vial, con el fin de poner en marcha medidas concretas de prevención. Unas medidas que no deben pasar por la declaración de intenciones, ya que si no se desvirtuaría el fin último que se busca con ellos, que no es otro que el de salvar vidas.

LA VISITA DEL TÉCNICO

El caso que exponemos hoy hace referencia a una empresa dedicada a la fabricación de tejas de arcilla, con un total de treinta trabajadores entre fábrica y administración.

En la primera visita, guiada en todo momento por el gerente, se detecta nada más entrar en la zona de fabricación un nivel de ruido exagerado. Nos enseñaron todo el proceso productivo, observando que existían deficiencias.

Después del recorrido, pedimos la documentación referente a la gestión preventiva y nos fue facilitada, revisando la misma observamos que se habían realizado estudios específicos sobre riesgos higiénicos, entre otros del ruido. Los resultados del mismo revelaban unos niveles de ruido superiores a los límites establecidos por la ley, en determinadas fases y zonas de los procesos de fabricación.

Seguidamente se nos permitió hablar con algunos de los trabajadores de las líneas de tra-

res que llevaban toda la vida en la empresa –antiguos-. Preguntando por qué no llevaban los protectores auditivos nos contestan primero, porque ya están sordos, y



segundo porque son incómodos, aunque la empresa sí que se los proporciona.

Esta práctica entre los trabajadores de más edad conllevaba que los más jóvenes siguieran su ejemplo, por lo que, a no largo plazo, terminarían con hipoacusia al igual que sus compañeros.

En las distintas áreas de trabajo que comprenden el proceso productivo, el principal foco de ruido viene

causado por los equipos de trabajo o máquinas que se utilizan. Estos equipos generan una fuente de ruido que se ve aumentada por el efecto de reverberación (potenciación de los ondas sonoras) que en los distintos tipos de instalaciones nos encontramos.

En base a todo lo que vimos y siempre en comunicación con el gerente, propusimos verbalmente y a través de un primer informe entregado al gerente, que se realizara un estudio de ingeniería sobre la posibilidad de cerramiento o enclaustramiento de ciertas partes del proceso donde el ruido sobrepasaba los límites.

Tras varias visitas a dicha empresa, en un corto plazo, nos comunicaron que el estudio se había realizado, que era viable y posible el cerramiento de dos líneas de producción donde los niveles de exposición a ruido eran más altos, mitigando considerablemente la exposición de los trabajadores al ruido.

Así mismo se formó e informó debidamente a los trabajadores de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo, en concreto sobre la exposición a ruido, y la obligación de utilizar los medios de protección que la empresa ponía a su disposición (utilización de protectores auditivos en todas las líneas que determinara la evaluación de riesgos como obligatorios).

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“DÍA MUNDIAL SIN ALCOHOL”

El 15 de noviembre se celebró el Día Mundial sin alcohol, este día que fue instaurado por las OMS, representa un estímulo para reflexionar, sobre el consumo de alcohol y sus consecuencias desde todas las instancias y para concienciar sobre esta problemática, sobre todo en lo concerniente en el ámbito laboral.

Existen estudios en los que se puede apreciar que el consumo de alcohol, es mayor entre la población laboral, así lo refleja el módulo específico sobre el ámbito laboral de la encuesta EDADES. De hecho, en la encuesta del 2007-2008, se puede observar que el consumo de alcohol en los últimos 12 meses en población general es del 72,9%, frente al 77,8% en población trabajadora y en la encuesta del 2013-2014 encontramos estos datos 78,3% en la población general, frente al 81,2% en la población trabajadora. Esta misma encuesta pone de manifiesto que existen unos factores de riesgo específicos que pueden estar incidiendo en ese mayor consumo de alcohol en el ámbito laboral y que la sustancia más consumida con diferencia, es el alcohol.

Desde CCOO llevamos muchos años interviniendo en materia de drogodependencias en el ámbito laboral y desde el principio, hemos detectado que la sustancia que mayores problemas genera en la población trabajadora es el alcohol, por lo que gran parte de nuestros esfuerzos se centran en prevenir su consumo en el ámbito laboral.

Por todo ello, CCOO y UGT de CYL quisimos conmemorar este día con una jornada conjunta, que bajo el lema “**Alcohol y trabajo, una mala combinación**”, para concienciar y sensibilizar de esta grave lacra, además de servirnos como una oportunidad de dar impulso al Acuerdo Conjunto para la Prevención y el Tratamiento de las Drogodependencias en el Ámbito Laboral firmado el pasado día 6 de junio en el marco del Diálogo Social entre CCOO, UGT, CECALE y la Junta.

La jornada estaba dirigida a delegados y delegadas de ambas organizaciones sindicales, siendo inaugurada por Mariano Sanz Lubeiro, responsable de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente de CCOO-CyL, mientras que la clausura corrió a cargo de Azucena Pérez Álvarez, su homónima en UGT-CyL y que contó con la presencia del coordinador de Servicios del Comisionado para la Droga de JCYL y de los principales representantes de la Red Asistencial al drogodependiente de CYL.

Es necesaria una mayor concienciación, pero no referida a una sola fecha, sino al día a día, de todos los estamentos sociales y adquirir el compromiso de educar para un uso razonable del alcohol.



Enfermedades de origen laboral por la exposición a productos químicos en el sector de la jardinería - Fichas informativas -

“Fichas informativas sobre las enfermedades laborales por la exposición a riesgos químicos en el sector de la jardinería”

La Federación de CCOO de Construcción y Servicios ha elaborado unos materiales informativos sobre las enfermedades de origen laboral por la exposición a productos químicos en el sector de jardinería que muestran la realidad sobre los posibles efectos que suponen en la salud de los trabajadores del sector el manejo habitual de plaguicidas sin las adecuadas medidas de seguridad y la necesaria información y vigilancia de la salud, sobre las consecuencias de exposición a estas condiciones de trabajo. Los materiales son de dos tipos: un folleto informativo y unas fichas prácticas, en la que se dan nociones básicas sobre la notificación y registro de las enfermedades profesionales, el tipo de enfermedades que se suele dar en el sector y las nociones básicas sobre los riesgos de exposición a los plaguicidas. Para su descarga: <https://qoo.gl/MM3t4a>



La repercusión social de los problemas relacionados con el alcohol requiere una respuesta para la prevención y ayuda a los sectores más afectados por este problema.

NOTICIAS BREVES

El Juzgado de lo Social N°3 de Gasteiz ha emitido una sentencia por la que se condena a Osakidetza a pagar 144.047 euros a la trabajadora del propio servicio público de salud a la que se le ha reconocido una incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo. El reconocimiento de esta incapacidad permanente absoluta ya fue hecho público por CCOO el pasado mes de septiembre, y tiene su origen en el trastorno adaptativo como reacción aguda a una situación de estrés, consecuencia de un conflicto laboral vivido por esta trabajadora en su entorno laboral. La sentencia relaciona de forma directa el estado de salud de la trabajadora, así como los daños morales y profesionales sufridos, con la ausencia de una evaluación de riesgos psicosociales, lo que constituye un incumplimiento por parte de Osakidetza en sus deberes de protección a la salud de las personas trabajadoras.

Tres años después de la muerte de seis mineros en León el caso se encuentra parado. Cuando se cumplen tres años del trágico accidente del pozo Emilio que se saldó con seis fallecidos y cinco mineros gravemente heridos, el Juzgado de Instrucción n°4 de León mantiene abierta la fase de instrucción de un caso que ya se ha calificado de «complejo». Un caso marcado por las contradicciones. Mientras los máximos responsables de la Hullera negaban la existencia de un error en la ventilación de la explotación, Minas y varios testigos apuntaban directamente a su culpabilidad por ser «perfectamente conscientes de que en el macizo séptimo existía una bóveda de tal envergadura que junto a la sobrecarga del carbón que soportaba provocó una desgasificación de grisú que se sumó al gas desplazado del hueco del post-taller».

Una herramienta policial mejora la seguridad laboral en gasolineras. Para detectar restos de explosivos y drogas en la ropa o las pertenencias de un sospechoso la policía utiliza un espectrómetro de movilidad iónica. Ahora investigadores de la Universidad de Córdoba han comprobado que este sensor se puede aplicar para otra función: captar gases potencialmente cancerígenos, como el benceno o el tolueno, en gasolineras, plantas termosolares y otros centros de trabajo donde se convive con este tipo de sustancias nocivas.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, por la que se considera que el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal es improcedente y no nulo cuando la enfermedad no sea un factor de discriminación.

En el 2013 la trabajadora sufrió un accidente de tráfico caminó del trabajo, iniciando un proceso de incapacidad temporal. Diez días después del accidente, estando en situación de incapacidad temporal, la trabajadora recibió comunicación escrita de despido disciplinario, con la siguiente justificación: "La Dirección de esta empresa ha tomado la decisión de dar por rescindido su contrato de trabajo, procediendo a su despido por la efectiva disminución en su rendimiento, que viene manifestándose de forma continuada y voluntaria por su parte en relación con la actividad normal y exigible desarrollada por Vd en periodos anteriores, y transgresión buena fe contractual."

La trabajadora recurrió el despido y el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, dictó sentencia favorable para la trabajadora, considerando nulo el despido, y condenando a la empresa a la inmediata readmisión de la trabajadora en sus anteriores condiciones, al entender que vulneraba la Constitución Española por indefensión y discriminación en el despido, y lesión al derecho a la integridad física.

La empresa recurrió y el Tribunal Superior de Justicia le dio la razón, sentencia que a su vez fue recurrida por la trabajadora, sin embargo, el TS ha venido a confirmar la sentencia del Tribunal Superior que declaró improcedente y no nulo, el despido de una trabajadora.

La sentencia considera que no existe un factor de discriminación por haber sido despedida mientras se encontraba en situación de IT, pues no se está en el supuesto en el que el factor enfermedad haya sido tomado en consideración como elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada, o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece. Argumenta el Tribunal que, manteniendo la premisa de que el derecho fundamental a no ser discriminado ha de guardar relación con criterios históricos de opresión o segregación, debemos reiterar aquí que la enfermedad "en sentido genérico", "desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo", no puede ser considerada en principio como un motivo o "factor discriminatorio" en el ámbito del contrato de trabajo. Para su descarga: <https://qoo.gl/62v6H9>