

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN

Cuando se está esperando...

Hace poco más de una semana la prensa nacional se hacía eco de una desafortunada noticia. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña está investigando si los productos tóxicos utilizados durante las fumigaciones llevadas a cabo en la cárcel de Cuatro Caminos de Barcelona, podrían haber causado entre 1992 y 2003 los abortos o nacimientos de niños con malformaciones de al menos siete trabajadoras funcionarias de la prisión.



Al parecer, las trabajadoras afectadas no fueron advertidas del peligro que corrían, dejándolas entrar en el recinto poco después de haber hecho uso de los tóxicos. La reacción general de las trabajadoras que se encuentran en periodo de gestación, una vez conocida la noticia, ha sido la de solicitar su baja laboral durante todo el embarazo. El Juzgado de Granollers por su parte, ha admitido a trámite una querrela criminal interpuesta por las siete funcionarias afectadas.

Una simple casualidad ha querido que el pasado 26 de noviembre haya tenido lugar en la sede del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), una jornada organizada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS-CCOO, con el tema central precisamente de las **Condiciones de trabajo, reproducción, embarazo y lactancia**, y con la que se pretendía ofrecer un diagnóstico actual de la situación, además de actualizar el conocimiento técnico, informar sobre las novedades normativas y debatir e intercambiar experiencias de acción sindical en relación a la materia.

La jornada sirvió igualmente para la presentación de una nueva versión actualizada de la **Guía sindical para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia**, cuya finalidad es la de sensibilizar, formar y promover la participación activa de todos los agentes implicados en la prevención de riesgos laborales.

El encuentro contó con representantes del INSHT, Inspección de Trabajo y sindicalistas expertos en salud laboral, y en un campo que presenta extraordinarias dificultades nos ha permitido extraer varias conclusiones:

1º. A pesar de contar con una legislación garante de los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, lo cierto es que aún nos queda mucho por hacer. Y ello a pesar que la Ley de prevención de riesgos laborales, en su artículo 26 sobre el "Riesgo en la maternidad", establece que si las medidas de prevención no son racionalmente posibles, se proceda a trasladar a la trabajadora a otro puesto de trabajo exento de riesgo, y de no ser esto posible, se proceda a suspender el contrato de trabajo e iniciar los trámites de obtención del correspon-

diente subsidio de riesgo durante el embarazo o la lactancia, prestaciones éstas, que han sido reconocidas como contingencias profesionales en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre la mujer y el hombre. Y es que desafortunadamente, el caso de la cárcel de Granollers no es ni mucho menos un hecho aislado, a día de hoy desde CC.OO se tiene constancia de que son muchas las trabajadoras embarazadas, lactantes o en edad de reproducción, que primero tienen un total desconocimiento de sus derechos en esta materia, y en segundo lugar, no disponen de ningún tipo de información en lo referente a los riesgos que su puesto de trabajo puede generar en su salud reproductiva o en la de su futuro hijo. Esta desinformación también alcanza a los médicos de familia y ginecólogos, además de a los empresarios, desconociendo unos los procedimientos a aplicar y los otros sus obligaciones. Y todo ello en gran medida por la infravaloración generalizada de los riesgos específicos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.



Portada del programa de la jornada.

2º. El cambio normativo experimentado en la prestación por riesgo durante el embarazo de contingencia común a profesional, en la ya citada Ley de Igualdad, ha supuesto la proliferación de un sinfín de manuales y protocolos que aportan orientaciones y criterios para la maternidad y la lactancia, tales como el de Inspección de Trabajo, el de AMAT (Asociación de Mutuas) el del INSS (elaborado por la Asociación Española de Ginecología) y el más reciente de la Asociación Española de Pediatría sobre los riesgos de la lactancia. Sin embargo, estos protocolos lejos de ayudarnos han generado controversias en diferentes ámbitos por su gran disparidad de criterios y su escasa cercanía a la realidad que vivimos actualmente en las empresas.

Desde CC.OO. hemos podido constatar esta circunstancia, y por ello hemos planteado la necesidad urgente de alcanzar una unificación de criterios, que debe partir desde la propia Administración Pública con la elaboración de un único protocolo asentado en un amplio consenso científico y social, y en el que trabaje un grupo multidisciplinar formado por Agentes sociales,

Técnicos de prevención, Epidemiólogos, expertos en medicina y Ginecólogos.

En esta dirección podemos destacar que actualmente se está trabajando en el borrador del Reglamento de protección de mujeres embarazadas y lactantes, por el que se traspondrá la Directiva 92/85/CEE de protección del embarazo y lactancia.

3º. Las evaluaciones de riesgo, y por tanto los planes de prevención, se centran en los riesgos de accidentes de trabajo y del entorno físico, de manera que es habitual que los riesgos y daños que con frecuencia afectan a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (riesgo químico y biológico entre otros) no se identifiquen, ni evalúen, y en consecuencia no se actúa sobre ellos para eliminarlos o paliar su incidencia. Una de las obligaciones de la empresa es disponer de un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo, obligación que desde nuestra experiencia sindical se cumple en el menor número de las empresas estudiadas.

Fernando Rodrigo, Coordinador de la secretaría confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral y director de ISTAS-CCOO, expuso que la solución pasa por que las empresas comiencen a realizar las evaluaciones de riesgos y el proceso preventivo de una manera efectiva y teniendo en cuenta siempre las variables de género.

4º. Cuando hablamos de riesgos laborales sobre la reproducción humana automáticamente se piensa en la mujer embarazada. Sin embargo es de capital importancia cambiar este primer pensamiento, puesto que los problemas reproductivos no se generan únicamente por la exposición de las mujeres a determinadas condiciones laborales, sino que también los hombres están involucrados en la transmisión de información genética al feto. Es por ello que una de las principales conclusiones extraídas es la importancia que tiene la labor de hacer llegar a las empresas, y a la sociedad en general, la necesidad de actuar en el ámbito laboral en todas las etapas de la reproducción de hombres y mujeres, porque protegerlos a ellos es proteger a nuestras futuras generaciones.

5º. Para finalizar, en la jornada no pudimos dejar a un margen al principal riesgo que afecta a la maternidad y la lactancia; el riesgo químico: Debido al desconocimiento existente en torno a los efectos de determinadas sustancias químicas en la reproducción, embarazo y lactancia, desde CC.OO. exigimos que ante la falta de una evidencia total de que la sustancia NO va a afectar al organismo humano, es necesario que se establezcan los mismos criterios de protección que para el caso de que los efectos negativos sobre el organismo estuvieran completamente probados. Es decir, aplicando el **Principio de precaución**.

www.castillayleon.ccoo.es

EL ASESOR RESPONDE

☑ Recientemente he sido elegido delegado de prevención, por lo que estoy un poco perdido a la hora de saber las facultades y derechos que puedo ejercer. Concretamente la pasada semana un compañero me comentó que habían llegado a su puesto de trabajo, un hombre que se identificó como Inspector de Trabajo y éste a su vez iba acompañado de nuestro encargado. Mi compañero dice que le estuvieron haciendo bastantes preguntas relativas a temas de prevención de riesgos. El caso es que no sé ni por qué ha ido la Inspección de Trabajo, ni tampoco por qué no me han avisado ¿Es normal que cómo Delegado de Prevención yo no me haya enterado de nada? Y aunque no me hayan avisado de la visita ¿Tengo derecho a conocer las consecuencias de la misma?

La respuesta a tu primera pregunta es NO. Ya que tal y como se establece en el Artículo 40 sobre la *Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, en su apartado 2:

“En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompa-

ñarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones”.



De las actuaciones que lleve a cabo el Inspector de Trabajo se dejará constancia escrita de sus actuaciones en el **Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, que debe existir en cada centro de trabajo a disposición de la misma.

Por otro lado y teniendo en cuenta el *Criterio Operativo número 47/2006 sobre la participación de los trabajadores sus representantes y los peritos y técnicos de la empresa en las visitas de inspección*, se considera:

1º. Que la facultad del Inspector de Trabajo de hacerse acompañar por los trabajadores o sus representantes, como es tu caso, no es una facultad marginal o secundaria, sino todo lo contrario ya que se deriva de la aplicación del artículo del Convenio nº 81 de la Organización Internacional de Trabajo por el que se establece que “La Autoridad Competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar la colabo-

ración de los funcionarios de las Inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones”.

2º. La facultad de hacerse acompañar debe considerarse como una práctica ordinaria y habitual en todas las visitas de inspección, con la excepción de que pueda influir sobremanera en el éxito de las funciones del Inspector.

3º. El mero acompañamiento al funcionario actuante de la Inspección no alcanza la máxima utilidad si no va unido a la posibilidad de que trabajadores o sus representantes puedan efectuar observaciones o sugerencias al Inspector de Trabajo.

En cuanto a tu segunda pregunta, en relación a la información posterior de las actuaciones que se van a llevar a cabo fruto de la visita de la Inspección:

La respuesta en este caso es afirmativa, puesto que al igual que en el caso anterior, el Artículo 40 sobre la *Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, en el apartado 3 establece que:

“La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo”.

"suma y sigue..."



Momento en el que se manifestaban más de 300 personas por las calles de Ponferrada.

"La provincia que mayor siniestralidad laboral registra hasta el momento es León, destacando los nueve accidentes mortales acaecidos en la comarca del Bierzo a lo largo del 2008. Por este motivo, el pasado día 15 de noviembre, convocados por CC.OO. y UGT, se manifestaron más de 300 personas por las calles de Ponferrada para exigir un trabajo digno y con garantías. Por su parte, el día 21 tuvo lugar otra concentración que congregó a un centenar de trabajadores/as, frente a la Oficina Territorial de Trabajo de León, para exigir un mayor control de las administraciones y mayor inversión en prevención por parte de las empresas"

Una vez más la actualidad de nuestra Región se ha teñido de luto, y es que en menos de una semana, hemos tenido que lamentar la friolera de tres accidentes de trabajo con resultado de muerte. Con lo que en lo que va de año tenemos que contabilizar 86 fallecimientos en accidente laboral en nuestra Comunidad

Estas tres últimas muertes han tenido lugar en las provincias de León, Valladolid y Zamora, mostrando todos ellos varios elementos comunes: Por un lado se han producido por falta de medidas de seguridad básicas, pudiéndose haberse evitado con una mínima implicación por parte de las empresas. Siendo además, los factores desencadenantes de los accidentes (caídas desde altura y electrocución), fácilmente predecibles. Por otro lado, cabe destacar que todos ellos se produjeron en el ámbito rural, contando los trabajadores fallecidos con edades comprendidas entre los 20 y 30 años y dos de ellos eran inmigrantes.

Se demuestra de nuevo, lo que desde CC.OO. se viene denunciando desde hace

tiempo, y es que el colectivo inmigrante, los trabajadores del entorno rural y los jóvenes, tienen unas condiciones de trabajo muchos más desfavorables que el resto de la población trabajadora.

Y es que la cosa no queda ahí: ya que si en el mes de septiembre denunciábamos el gran aumento en la siniestralidad laboral que se estaba experimentando este año en Castilla y León (BOICCOOT Nº 33), los meses de octubre y noviembre están siendo aún más nefastos para los trabajadores y trabajadoras de la Región, habiéndose producido un total de 17 accidentes mortales.

Desde el sindicato por enésima vez se vuelve a denunciar esta tendencia al alza y se hace un llamamiento tanto a Empresarios como a la Administración, ya que es importante que todos aumemos esfuerzos en este sentido, y que no tengamos que lamentar una vez más situaciones como estas en el futuro.

Detrás de un accidente mortal, hay un drama familiar.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

El Tribunal Supremo (TS) condena a las empresas del sector de Cajas de Ahorro a que incluyan el atraco en la evaluación de los puestos de trabajo como "riesgo laboral", puesto que hasta la fecha no lo tenían recogido como tal.

El TS considera que un atraco supone la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, constituyendo el daño, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con ocasión del trabajo.

Además de obligar a las empresas demandadas a incluir el atraco como riesgo laboral, el TS les exige que actúen en consecuencia y que por lo tanto deben:

1º Revisar la evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo de las sucursales u oficinas comerciales, consignando este riesgo y evaluando su probabilidad y gravedad, tanto ahora como en las sucesivas evaluaciones de riesgos.

2º Si de los resultados de la evaluación se derivara la necesidad de adopción de medidas preventivas o correctoras, que todas ellas sean tenidas en cuenta para la Planificación de la actividad preventiva, incluyéndolas en

el plan de prevención.

3º Incluir el atraco dentro del Plan de emergencia.

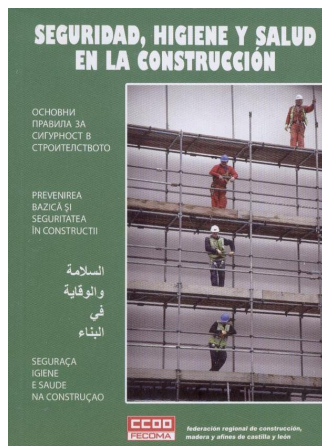
4º Impartir formación a los trabajadores frente al riesgo de atraco.

5º Reconocer el derecho a los representantes legales y sindicales de los trabajadores y a los delegados de prevención, a ser informados y consultados de todo lo anterior en relación con los atracos, en todos los casos de información y consulta previstos en la normativa vigente de prevención de riesgos laborales y se condene a la demandada a pasar por dicha declaración.

Real Decreto 1802/2008, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, con la finalidad de adaptar sus disposiciones al Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento REACH). (B.O.E. 26 de 04/11/2008)

PUBLICACIONES

Seguridad, Higiene y Salud en la Construcción. (En 5 idiomas)



La guía que se presenta en tamaño bolsillo, es sencilla y fácil de comprender.

Por todos es sabido que el sector de la construcción es uno de los que mayor siniestralidad registra en Castilla y León, y dentro de este sector, son los trabajadores inmigrantes uno de los colectivos que más la sufren. De los datos que proporcionan las estadísticas a nivel nacional se extrae que los trabajadores inmigrantes sufren un riesgo de morir en el trabajo cinco veces superior al de las personas autóctonas.

En este sentido la Federación Regional de la Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras, FECOMA, ha presentado la semana pasada en Burgos la 'Guía básica sobre seguridad, higiene y salud en la construcción', que el sindicato, con la colaboración de varias empresas de construcción, Servicios de prevención y la Junta de Castilla León, ha editado en cinco idiomas para que sea comprendida principalmente por los trabajadores inmigrantes, con el objetivo último de reducir la alta siniestralidad del sector.

Noticias Breves

El pasado día 20 de noviembre se celebró en Ponferrada una jornada para delegados y delegadas de prevención sobre la gestión de las incapacidades temporales y permanentes por parte de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La jornada, organizada por la Unión Comarcal de El Bierzo y la Secretaría de Salud Laboral, fue inaugurada por el Secretario General de El Bierzo, Vicente Mirón, y por el Secretario de Salud Laboral de León, Miguel Herrero, y en ella se trataron temas tan diversos como las modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social o la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, contando con la participación de más de 40 delegados y delegadas que mostraron un gran interés, planteando múltiples cuestiones sobre el tema.

CCOO, de Castilla y León en una acción conjunta y coordinada con los delegados de prevención de Sacyl de las 9 provincias, ha denunciado ante cada una de las sedes de las Inspecciones Provinciales de la Comunidad, que la Gerencia Regional de Salud incumple la práctica totalidad de los artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo de manifiesto además, la inoperancia de la administración sanitaria en lo concerniente a la prevención de la salud de sus trabajadores.

También el pasado mes tuvo lugar en Madrid, una jornada organizada por la Secretaría de Estudios de CCOO y la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO e ISTAS, cuya finalidad era la de detectar las necesidades que tiene el sindicato, con el fin de satisfacer de la forma más eficaz la tutela de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos, desde las perspectivas de apoyo técnico, jurídico y sindical.

El secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, ha anunciado que las empresas que tengan entre 200 ó 250 trabajadores hasta 500, podrán ahorrarse el próximo año los costes impositivos que se cobran por la gestión que llevan a cabo las mutuas en caso de accidente y enfermedad. Esta política se ampliará en los próximos años "hasta alcanzar a todas las pequeñas y medianas empresas".

Visítanos en:

www.castillayleon.ccoo.es
y
www.foremcyl.es

Por tú seguridad
cuenta con nosotros

Y recuerda:

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