

## SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN

### A contracorriente.

Los servicios sanitarios o de emergencia, la hostelería, el sector industrial y de la producción, los servicios de vigilancia, el transporte o las telecomunicaciones; son sectores que, aunque en un principio cabría pensar que nada tienen que ver unos con otros, sin embargo presentan una característica común que ni a las trabajadoras ni trabajadores que ocupan sus puestos de trabajo se les puede pasar por alto. Y es que todos ellos tienen la necesidad de emplear trabajadores en los turnos de noche, lo que conlleva el hecho de que éstos se vean obligados a vivir a contracorriente del común de la sociedad.

La legislación española regula el trabajo en el turno de noche en el Estatuto de los Trabajadores, considerándose trabajo nocturno a aquella prestación laboral que tiene lugar entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y trabajador nocturno al que invierte, como mínimo, tres horas de su trabajo diario, o al menos una tercera parte de su jornada anual, en este mismo horario.

Numerosos estudios llevados a cabo a trabajadores/as cuyos puestos de trabajo se desenvuelven en el turno de noche, han puesto de manifiesto de manera unánime los efectos negativos y dañinos sobre su salud. Tal es así, que las personas que trabajan de noche pierden cinco años de vida por cada quince años de jornada laboral, duermen entre 5 y 7 horas semanales menos, presentan un índice de divorcios superior al del resto de sus compañeros y tienen muchas más probabilidades de sufrir trastornos psicológicos, digestivos y cardiovasculares.

Aunque son muchos y de muy diversa consideración los efectos que el trabajo nocturno tiene en la salud de los trabajadores, hemos querido hacer un pequeño extracto con los efectos más evidentes:

✦ **Alteración de los hábitos alimentarios:** La calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas, en un tiempo corto y en un horario inhabitual, los alimentos se reparten mal a lo largo de la jornada y, en ocasiones, no son correctos en cuanto al equilibrio nutricional (Una de cada tres personas que trabaja por turnos o de noche sufre problemas gástricos).

✦ **Alteraciones del sueño:** Nuestro cuerpo está “dise-

ñado” para vivir de día y descansar de noche, el trabajo nocturno obliga a los trabajadores a cambiar su ciclo normal de actividad, con lo que el sueño se ve alterado tanto en cantidad como en calidad.

✦ **Alteraciones de la vida social:** se dificultan las relaciones sociales, cívicas, culturales, deportivas y sobre todo familiares, debido a la falta de coincidencia en horarios con los demás, repercutiendo esto en un cierto aislamiento con el resto de la sociedad.



✦ **Incidencia en la actividad profesional:** La baja actividad del organismo durante la noche puede provocar que se den una serie de repercusiones negativas en la realización del trabajo; acumulación de errores, dificultades para mantener la concentración, en percibir correctamente la información o de actuar con rapidez. (Un 90% de los grandes accidentes y catástrofes ocurren entre las 24 y 6 horas, debido al exceso de fatiga).

✦ **Mayor probabilidad de contraer enfermedades:** La falta de descanso adecuado durante el día debilita el sistema inmunológico, convirtiendo al organismo más vulnerable respecto a los ataques del exterior. Un equipo de la Organización Mundial de la Salud considera que las actividades llevadas a cabo en horario nocturno podrían incluso ser clasificadas como probables o posiblemente carcinogénicas.

Aunque somos conscientes de la necesidad del trabajo nocturno en determinados sectores, no es menos cierto que en muchos de ellos sí que se podría prescindir de los mismos. Sin embargo, la realidad social es que el

día dura 24 horas y que los intereses económicos siempre estarán por encima de la salud de los trabajadores y trabajadoras, sobre todo si tomamos en consideración la especial coyuntura económica en la que nos encontramos.

Por ello desde CC.OO. proponemos una serie de medidas, que si bien no eliminarán los efectos negativos de este tipo de trabajo, sí que al menos podrían paliar los mismos o ayudar a reducirlos:

✦ **La elección de los turnos** deberá contar con la participación de los trabajadores. Es importante dar a conocer el calendario con la antelación suficiente para que los trabajadores puedan planificar de manera adecuada su vida social.

✦ **Formación e información** específica de los trabajadores nocturnos.

✦ **Reducción de la jornada** a 30 horas semanales.

✦ **Disminuir el número de años de trabajo nocturno** continuado en función de la edad u otros factores que puedan afectar a la salud. En concreto, se debería limitar a 15 años el tiempo máximo para trabajar de noche o a turnos; la OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario.

✦ **Adelantar la edad de jubilación** aplicando coeficientes reductores por cada año trabajado.

✦ **Dotar a los centros de trabajo de locales de descanso** o comedores.

✦ **Reducir o evitar, en lo posible, una carga de trabajo** elevada en el turno de noche. Programar aquellas actividades que se consideren imprescindibles e, igualmente, evitar tareas que supongan una elevada atención entre las 3 y las 6 horas de la madrugada. Es recomendable introducir pausas breves a lo largo del turno de noche.

✦ **Establecer un sistema de vigilancia de la salud**, mediante reconocimientos médicos semestrales que puedan detectar la falta de adaptación de los trabajadores al trabajo a turnos y que puedan prevenir problemas irreversibles de salud.

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

### EL ASESOR RESPONDE

✓ **El pasado mes sufrí un accidente de trabajo por el cual tuve que acudir a la Mutua con la que mi empresa tiene concertada la gestión de las contingencias profesionales. Y cual ha sido mi sorpresa, cuando al llegar a la recepción de la Mutua me han informado que no me podían atender, porque la empresa recientemente había procedido al cambio de Mutua.**

**¿Es legal que la empresa efectúe un cambio de Mutua y que los trabajadores ni siquiera tengamos conocimiento de ello?**

No, ya que el artículo 61.3 del *Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad*, aprobado por el *Real Decreto 1993/1995*, establece que el empresario tiene la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores/as el cambio de mutua, sin embargo hasta la fecha no se estaba llevando a cabo.

Por esta razón, el pasado 22 de diciembre la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social emi-

tió una Instrucción dirigida a todos los presidentes de las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en la que establece que para realizar un cambio de mutua la Tesorería General de la Seguridad Social exigirá que haya motivos suficientes y justificados para llevar a cabo dicho cambio, y que éstos deben constar por escrito, y concretamente los documentos que se deben aportar son los siguientes:



Un documento en el que el cambio de mutua esté suficientemente motivado, y que para ello debe ir acompañado de un informe valorativo emitido por el Comité de empresa o Representante de los trabajadores/as.

Un escrito de la mutua que se abandona en el que pueda alegar sus argumentos.

Por otro lado, estos documentos serán considerados por la Tesorería General de la Seguridad Social como imprescindibles y serán elementos de juicio **necesarios** (preceptivo y vinculante) para admitir la solicitud de cambio de mutua de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Por esta razón la situación que tú expones es completamente ilegal, y por la tanto la empresa debe de solicitar el pertinente informe de consulta al Comité de Empresa o representante de los trabajadores/as, donde quede reflejada vuestra opinión ante dicho cambio de mutua.

Esta obligación por parte de las empresas, era una de las reivindicaciones que CC.OO. había demandado desde hace mucho tiempo, y aunque en última instancia es el empresario el que decide a que mutua se contrata, de hecho es él quien firma y quien se asocia a la mutua, este Instrucción sí que fortalece el criterio de que la mutua se ha de elegir según la calidad del servicio que dispense a los/as trabajadores/as, que al fin y al cabo son los que hacen uso de ella.



## “Se coge antes a un mentiroso que a un cojo”

**Michelin usó amianto, no protegió a su plantilla y lo ocultó a las autoridades laborales.**

La Inspección de Trabajo de Álava, después de una exhaustiva investigación de nueve meses, ha probado que Michelin Vitoria ha importado cantidades importantes de amianto, lo ha utilizado en la planta de forma masiva en tuberías y lo ha manipulado en mantas de soldadura y tabiques, sin advertir a la plantilla de los riesgos y, por lo tanto, sin protegerles adecuadamente.

La investigación se ha llevado a cabo a raíz de la demanda presentada en el año 2007, por Francisco Javier Martínez, trabajador de 55 años de la planta vitoriana que falleció el pasado noviembre a causa de un mesotelioma de pulmón, un tipo de cáncer asociado a la exposición al amianto.

En una primer informe, cuando el trabajador aún vivía, tanto la Inspección de Tra-

bajo como Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales) no lograron demostrar la existencia de amianto en la empresa, concluyendo que “No existe ningún indicio a la luz de los datos expuestos para deducir un posible origen profesional de la enfermedad que sufre F. J. M.”. Y es que sin llevar a cabo una investigación exhaustiva, creyeron sin ninguna duda a la dirección de la empresa, quien en reiteradas ocasiones negó la existencia de amianto en el centro de trabajo.

Por esta razón desde la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Euskadi y otros sindicatos se presionó para que se volvieran a reabrir los informes y se hiciera un estudio concluyente de la actividad productiva.

Afortunadamente una vez más la justicia ha estado de la mano de los trabajadores, pudiéndose demostrar que la multinacional mentía, probándose que lo que ha matado al compañero de Vitoria ha sido el amianto.

“Francisco Javier, que en su vida sólo trabajó en Michelin, al igual que muchos de sus compañeros, durante muchas ocasiones manifestaron que: “El polvo de amianto se veía muchas veces en el aire”, sin que ni él, ni sus compañeros fueran escuchados”



## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

**Reglamento (CE) no 134/2009 de la Comisión, de 16 de febrero de 2009, por el que se modifica el Reglamento (CE) no 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH) Diario Oficial de la Unión Europea (L702/09)**

**Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la que se le considera accidente de trabajo a la incapacidad temporal sufrida por una trabajadora que estuvo expuesta a campos electromagnéticos como consecuencia del “síndrome del edificio enfermo”.**

La trabajadora realizaba sus tareas en las oficinas de un almacén, junto con otros 20 operarios y en el año 2000 fue cambiada de puesto de trabajo, situándola al lado de la sala de ordenadores, es a partir de entonces, cuando empezó a sufrir sensaciones de descargas eléctricas en diversas partes de su cuerpo, picor generalizado, cervicalgias, sensación de fatiga crónica, iniciando una sintomatología ansioso-depresiva, hasta que en el mes de Octubre del 2002 sufrió una crisis de angustia,

iniciando un período de incapacidad temporal por contingencias comunes y diagnosticada como síndrome de fatiga crónica grado II. La trabajadora interpone demanda ante los Juzgados de lo Social de Barcelona solicitando se declare que el período de incapacidad temporal sea declarado como accidente de trabajo.

La Sentencia dictada en Primera Instancia establece que la incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo; Sentencia que es confirmada por la Sala de lo Social, ya que considera que, en la actualidad, aunque no existen estudios definitivos sobre el riesgo para la salud derivado de la exposición a este tipo de factores ambientales en el puesto de trabajo, el riesgo ya ha sido constatado por la comunidad científica y ha habido casos en los que se ha detectado una afectación masiva de los trabajadores que prestan servicios en determinados tipos de edificios, en los que los equipos instalados producen emisiones de dicha naturaleza.

Por tanto, habiendo quedado demostrada la relación entre las dolencias que padece la actora y la exposición a los factores ambientales reseñados, procedió confirmar la Sentencia.

## PUBLICACIONES

**Estudio sobre las repercusiones sobre los procesos de reestructuración empresarial en la salud de los trabajadores que se ven afectados.**



El estudio se ha realizado en cinco países Francia, Bulgaria, Hungría, Reino Unido y España, y en nuestro país ha sido ISTAS el encargado de realizarlo.

Todos los estudios han partido de los diferentes contextos económicos y sociales de los respectivos países, constatando no obstante en sus conclusiones el impacto negativo de los procesos de reestructuración en un sentido amplio (despidos, EREs, deslocalización, externalización, etc...) sobre la salud de los trabajadores afectados, así como sus familias, y el impacto socioeconómico a nivel local y territorial. Por otra parte, se reafirma la falta de estudios y análisis sobre el tema y la necesidad de hacer más visible esa problemática y seguir ahondando en ella a fin de incidir en su toma en consideración en los procesos de reestructuración industrial.

## Noticias Breves

Un fiscal pide por primera vez cárcel para una ex alcaldesa por un accidente laboral. CC.OO. que ejerce de acusación particular, ha calificado de ejemplarizante la petición, que espera se concrete en la sentencia.

La Audiencia Nacional ha ratificado la obligatoriedad que tendrán todos los trabajadores de la construcción a partir de 2011 de contar con la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), aprobada en el IV Convenio General de la Construcción. Así, el fallo desestima íntegramente la demanda presentada por los sindicatos ELA-STV y CIG contra el IV Convenio General de la Construcción y contra el establecimiento de la TPC.

Tres de cada diez personas reconocen que se fuma en su trabajo, pese a que la ley lo prohíbe. En este mismo sentido, dos estudios catalanes han puesto de manifiesto que la prohibición de fumar en todos los locales de ocio y restauración permitiría evitar 1.000 muertes de trabajadores del sector de la hostelería.

Comisiones Obreras de Castilla y León, por medio del departamento de Drogodependencias de la Secretaría de Salud Laboral, en colaboración con la Junta de Castilla y León y el Ayuntamiento de Ponferrada, va a llevar a cabo, entre los días 2 y 31 de marzo en la Casa de Cultura-Biblioteca Pública de Ponferrada, la exposición itinerante bajo el título “Drogas: no dejes que te lisen”.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, acaba de publicar un nuevo servicio telefónico de orientación en materia de prevención de riesgos laborales destinado a las micropymes. La campaña nace con el nombre de STOP Riesgos Laborales (Servicio Telefónico de Orientación a las micropymes).

Cerca del 50% de las grandes compañías tiene externalizada la prevención de riesgos laborales, según el informe sobre “La Demanda de Cobertura y Prevención de Riesgos Laborales en Grandes Empresas”, elaborado DBK, empresa dedicada a la elaboración de análisis sectoriales y de la competencia.

Visítanos en:

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)  
y  
[www.foremcyl.es](http://www.foremcyl.es)

Por tú seguridad  
cuenta con nosotros



**asesorías de prevención**

**AVILA**  
Plaza de Santa Ana, nº 7 - 05001  
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  
Teléfono 987 427 911

**PALENCIA**  
Plaza Abilio Calderón, nº 4, 2º - 34001  
Teléfono 979 741 417

**ZAMORA**  
Plaza de Alemania, nº 2, 5ª - 49001  
Teléfono 980 522 778

**SALAMANCA**  
Arco de la Lapa, nº 2, 3º - 37001  
Teléfono 923 271 260

**SEGOVIA**  
Severo Ochoa, nº 2 - 40002  
Teléfono 921 420 151

**SORIA**  
Vicente Tutor, nº 6 - 42001  
Teléfono 975 233 644

**VALLADOLID**  
Plaza de Madrid, nº 4, 5ª - 47001  
Teléfono 983 391 516

**Y recuerda:**

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia envíanos un correo a: [boiccoot@cleon.ccoo.es](mailto:boiccoot@cleon.ccoo.es)