

## Historia de la infamia

La cosa del "escaqueo" moral empezó con Caín y parecía querer terminar con Farruquito. Ya saben, el asesino de la quijada, al ser preguntado por el paradero de su hermano Abel, sólo acertó a farfullar aquello de "y yo qué sé ¿acaso soy el guardián de mi hermano?". El otro, el bailaor, que andaba saltándose semáforos a 80 por hora con su flamante BMW, puso pies en polvorosa tras atropellar mortalmente a un peatón en un paso de cebra y se enrocó ante la policía en un "yo no sé nada, habrá sido mi hermano pequeño".

Suponiendo que la ciencia y la biblia coincidan en sus cálculos, entre estas dos historias han pasado casi dos millones de años y, en medio, infinitud de ejemplos de la vileza con la que humanos sinvergüenzas han tratado de sacudir sus muertos.

La cosa parece no tener fin. Tomás Amutio Olave, empresario riojano, ha venido a sumarse recientemente al club de la infamia. Uno de sus hijos, Javier Amutio, encontró una tarde de agosto de 2003 un cadáver en el almacén de la antigua empresa familiar de embutidos. El muerto no le era desconocido, se trataba de Juan Carlos Vallejo, un joven ecuatoriano de 20 años a quien tenían trabajando sin contrato. Lo ocurrido era más que evidente: un accidente mortal por atrapamiento en un viejo montacargas mientras la víctima trabajaba sola en el almacén. Rápidamente el empresario despoja al cadáver del mono azul, le quita las botas, esconde la mochila del joven y va a la Guardia Civil con el cuento de que seguramente se trataba de un ladrón. Y, por supuesto, de nuevo el consabido "no le conozco de nada".



No es cierto que la historia se repita sin más. Existe el progreso, señores, y la moderna bellaquería se caracteriza porque quienes la ejercen son –paradojas de la vida– "personas respetables" con mucho poder, a los que cada vez es más difícil poner en la picota. A Caín, un vulgar pastor al fin y al cabo, se le maldijo y condenó ipso facto sin más miramientos. Farruquito, fama y dinero mediante, a punto estuvo de librarse del trullo y finalmente no parece que salió tan mal parado. Los Amutio han ido más allá en su mezquindad. Tras ser condenados a 3 años de prisión, andan promoviendo con toda desfachatez una campaña para solicitar el indulto, una petición a la que se ha sumado el mismísimo Presidente de la Rioja, Pedro Sanz Alonso, quien alega que los acusados son un "ejemplo de ciudadanos cívicos, integrados y responsables".

Y luego dirán que no hace falta la asignatura de educación para la ciudadanía.



Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud

istas

Elecciones 2007



porExperiencia



Revista de Salud Laboral para Delegadas y Delegados de Prevención de **CC.OO.**

# Tablón

**El BOE identificará a las empresas sancionadas por riesgos laborales.** El Consejo de Ministros aprueba un decreto (RD 597/2007 de 4 de mayo) que obliga, entre otras cosas, a que el BOE y sus equivalentes autonómicos, difundan el nombre y los datos de las empresas sancionadas por infracciones muy graves de la ley de Prevención de Riesgos Laborales. La ley del 95 estableció que "las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente", una publicación que no se había producido hasta el momento.

**Las empresas deberán formar a sus plantillas contra el acoso laboral.** Así lo establece un acuerdo sobre violencia en el trabajo y acoso laboral, firmado recientemente por las patronales y los sindicatos europeos. Este acuerdo deberá ser asumido por todas las compañías que operan en el ámbito de la Unión Europea en un máximo de tres años. El pacto establece directrices a los empresarios sobre cómo actuar ante casos de violencia o acoso laboral, indicando que ante una acusación el empresario debe actuar inmediatamente, manteniendo la máxima discreción hacia la víctima. El agresor deberá ser objeto de sanción disciplinaria y, si procede, podrá ser despedido. El acuerdo también se aplicará cuando el acoso provenga de alguien ajeno a la compañía, por ejemplo, un cliente.

**Empresa química condenada en Francia al detectarse casos de cáncer de riñón entre sus empleados.** Adisseo, número tres mundial en la fabricación de suplementos alimentarios para animales ha sido condenada por una falta grave contra la salud de sus trabajadores. La sentencia es del pasado 20 abril de 2007 y fue dictada por el Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) de Moulins (Francia). El auto condena a la empresa a indemnizaciones de 50.000 a 60.000 euros a favor de cada uno de los nueve trabajadores afectados por cáncer de riñón. Los demandantes trabajan o habían trabajado en el taller de producción de la vitamina A, que utiliza, desde 1982, CLORACETAL (C5), una molécula mutágena y cancerígena. Para la condena, ha sido definitivo el hecho de que la empresa conociera, desde 1990, el carácter mutagénico del cloracetil (C5).

**La OIT llama la atención sobre nuevas formas de discriminación laboral.** En un informe titulado "La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean", la organización internacional del trabajo alerta sobre nuevas formas de discriminación de las que son víctimas los fumadores o las personas susceptibles de contraer una enfermedad genética. Se trata del segundo informe global sobre discriminación que realiza la OIT. Además de nuevos colectivos víctimas de la discriminación el informe plantea la endeblez de los mecanismos de ejecución de las leyes, la falta de recursos de las instituciones destinadas a luchar contra la discriminación, y la excesiva limitación del alcance de los planes de acción. El informe completo en pdf se puede descargar en: [www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Publications/languages/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/languages/index.htm)

**Audífonos a cuenta de la mutua.** CCOO de Euskadi está logrando que las mutuas tengan que abonar un audífono a aquellos trabajadores cuya calidad de vida se ha deteriorado como consecuencia del ruido por tener afectadas las frecuencias auditivas conversacionales. MUTUALIA, aunque sorprendida por la ofensiva, ya ha aceptado hacerse cargo con sus presupuestos –no con cargo a prestaciones especiales– de abonar dichas prótesis. Por otra parte, la Inspección de Trabajo de Euskadi está realizando un programa de visitas que incluye, además de a las de alta siniestralidad, a las empresas con sorderas profesionales reconocidas. En estas visitas los inspectores comprueban si existe un plan de prevención específico frente al ruido. En el supuesto de que no exista tal plan, se levanta un acta de infracción y se impone un recargo de prestaciones a pagar por la empresa.

**Actualización de las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.** El importe de las sanciones que puede imponer la autoridad laboral por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, permanecía igual desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995. El RD 306/2007 (BOE 19/3/2007) actualiza dichos importes, aplicándoles el incremento del índice de precios al consumo registrados en los más de diez años transcurridos desde entonces.

Infracciones	Importe sanción antiguo	Importe sanción nuevo
Leves	30 a 1.502€	40 a 2.045€
Graves	1.503 a 30.050€	2.046 a 40.985€
Muy graves	30.051 a 601.012€	40.986 a 819.780€



**porExperiencia** es una publicación trimestral que se distribuye gratuitamente a todos los Delegados y Delegadas de Prevención de CCOO

El objetivo de **porExperiencia** es difundir informaciones útiles para la prevención. Si deseas reproducir total o parcialmente el contenido de esta revista, por nosotros no te cortes, aunque nos gustaría que citarás el origen.

**porExperiencia** Revista de Salud Laboral para Delegadas y Delegados de Prevención de CC.OO.  
[www.porexperiencia.com](http://www.porexperiencia.com)

**Dirección:** Fernando Rodrigo

**Redacción:** Berta Chulvi, Rafa Gadea, Manuel Garí, Ximo Massot, Ana Belén Sánchez, Valeria Uberti-Bona  
**Suscripciones:** Esther Madroñal  
C/ General Cabrera, 21  
28020 Madrid  
[istas@istas.ccoo.es](mailto:istas@istas.ccoo.es)

**Portada y diseño:** Antonio Solaz  
**Maquetación:** Xusa Beltrán  
**Imprime:** Paralelo Edición, S.A.  
**Depósito Legal:** V-1533-1998

**Edita:** ■ ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

**Colaboran:** ■ Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales  
■ SGS Tecnos S.A.  
■ Unión de Mutuas

**Web:** [www.istas.ccoo.es](http://www.istas.ccoo.es)



## Sumario

### 2 Tablón

#### 4-7 Condiciones de trabajo

##### 4 En casa del herrero, cuchillo de palo.

Los prevencionistas denuncian sus condiciones laborales y la falta de seguridad en su trabajo.

##### 6 Nicaragua: Trabajar por 70 euros al mes.

Las condiciones de trabajo en las maquilas son inadmisibles.

### 8 Opinión

##### 8 Aprobada la estrategia española de seguridad y salud en el Trabajo.

#### 9-16 Dossier: Calor y Trabajo

##### 10 Cómo soportamos el calor.

Trabajar en condiciones extremas de calor puede ser mortal.

##### 12 Trabajadores al sol.

El sol que atrae a los turistas machaca a los trabajadores.

##### 14 ¿Por qué hace más calor?

El incremento de las temperaturas tiene causas muy concretas que son evitables.

##### 16 Medidas preventivas frente al calor.

Es obligación de la empresa procurar unas condiciones ambientales que no produzcan incomodidad o molestia a los trabajadores.

#### 17-19 Acción sindical

##### 17 Paralizar la seguridad por razones de seguridad.

La intervención sindical evita que los trabajadores sean despedidos por negarse a desarrollar su trabajo bajo la presión de agresiones constantes.

##### 18 Renfe y Wagon-lits han mentido.

Tratan de ocultar el origen laboral del cáncer por amianto que llevó a la muerte al trabajador Marcos Albitre.

#### 20-21 Debate

##### 20 "Trabajar mejor y producir mejor: esa es la filosofía con la que pretendemos mentalizar a los empresarios".

Carlos Aníbal Rodríguez, experto en salud y seguridad de la OIT, dirige en Valencia un curso para empresarios de PYME.

### 22 Quiosco

### 23 porEvidencia

### 24 Contraportada

# En casa del herrero, **cuchillo de palo**

## Los prevencionistas denuncian sus

BERTA CHULVI

**¿En qué condiciones realizan los prevencionistas su trabajo? Los testimonios de los técnicos de prevención de riesgos y de los médicos que trabajan en los Servicios de Prevención Ajenos dibujan un panorama bastante desolador: sobrecarga laboral, sin evaluación de los riesgos de su propio trabajo, sin equipos de protección individual (EPI) en sus visitas, con sueldos bajos y muchas horas en la carretera. Los testimonios que se incluyen a continuación utilizan nombres ficticios porque estos trabajadores necesitan permanecer en el anonimato.**



Antonio lleva ocho trabajando en una empresa de Servicios de Prevención y conoce perfectamente las carencias que padece: “de entrada, nosotros no disponemos de Equipos de Protección Individual adecuados cuando estamos realizando nuestras visitas. Yo, por ejemplo, esta mañana he visitado una cerrajería metálica con la única protección del casco y las botas, precisamente para comprobar que los trabajadores disponían de todos los EPI necesarios”. Además, continúa Antonio, “se nos aplica el convenio colectivo de oficinas y despachos cuando éste no contempla, para nada, situaciones de peligrosidad en la que nosotros nos vemos implicados al visitar las empresas de otros sectores”. La programación del trabajo por parte de las empresas no es la adecuada. En general, prima la rentabilidad por encima de la calidad y Antonio explica que “si se quiere realizar evaluaciones de riesgo en condiciones sería necesario el doble de tiempo del asignado”.

Felipe, con mucha experiencia como delegado sindical y tres años trabajando como técnico de prevención de riesgos en una empresa, coincide con Antonio en cuanto a los problemas que acarrea una mala organización del trabajo: “las empresas están primando la rentabilidad y hacen unas programaciones que no permiten realizar un servicio de calidad”. Por ese mo-

tivo Antonio propone que se permita a los prevencionistas ser autónomos, “de esa forma seríamos nosotros, y no la empresa, quienes marcaríamos los niveles de exigencia”. Este técnico denuncia que en este momento, con el tiempo que se asigna por centro de trabajo, muchas veces se practica una “prevención de documentación”, donde el papel del técnico de prevención queda reducido al de un asesor que ayuda a cumplir los aspectos burocráticos que se desprenden de la actual legislación.

El hecho de que las actividades de los servicios de prevención se contraten por horas abunda en una concepción del trabajo poco centrada en la tarea: “no podemos hacer estudios adecuados en los tiempos que se nos asignan según los contratos” denuncia Felipe. En la actualidad Felipe trabaja de forma permanente en una acería ya que la compañía metalúrgica contrató con la empresa de prevención un servicio permanente. Pues bien, nadie ha evaluado los riesgos del puesto que ocupa ahora Felipe. “No es de extrañar –explica– porque a nivel sindical y en cuanto a derechos de los trabajadores en este sector está todo por hacer, como demuestra el hecho de que seamos un servicio de prevención de más de 70 trabajadores y no tengamos constituido ni Comité de Empresa ni Comité de Salud y Seguridad”.

## condiciones laborales y la falta de seguridad en su trabajo

**Las empresas priman la rentabilidad con programaciones que no permiten realizar un servicio de calidad**

Las condiciones de trabajo de los profesionales de la prevención, sumadas a su escaso reconocimiento social y laboral, favorecen una baja autoestima y la pérdida de sentido del objeto de su actividad profesional. “Teniendo en cuenta que estamos hablando de un derecho fundamental, la salud de los trabajadores, las empresas siguen tomándose estos temas muy a cachondeo” se queja Antonio. Todo ello está provocando problemas de salud en el colectivo de trabajadores y trabajadoras de la prevención.

### **Mucha carretera**

En un sector como la prevención de riesgos, la conciliación de la vida laboral y familiar es una utopía. Laura es médico en un Servicio de Prevención Ajeno. Madre de dos niños y separada, trabaja 40 horas semanales por 1.500 euros al mes desplazándose al menos tres días a la semana a más de 250 kilómetros de su domicilio con una unidad móvil asistencial. Laura tiene que salir muchas veces de su domicilio a las cinco de la mañana pues, si el desplazamiento es largo, es la única manera de conseguir empezar a hacer reconocimientos médicos en la unidad móvil a las 8 de la mañana. Ella no conduce, lo hace el enfermero o enfermera que la ayudará después en los exámenes de salud, pero conoce muchos casos en los que son los propios médicos los que conducen las unidades móviles. “Ni para el médico ni para el enfermero es apropiado ponerse a trabajar en una larga jornada de reconocimientos médicos tras un atracón de kilómetros” afirma Laura. En la mayoría de empresas de este tipo los médicos no cobran un plus de desplazamiento, se les paga exclusivamente el kilometraje y a veces con retraso, con lo que es el trabajador quien financia a la empresa. “Llegó un momento en que me negué a salir si no instauraban el cheque gasolina o la tarjeta, porque económicamente no podía adelantar todo ese dinero” explica Laura. Ella coincide con Antonio y Felipe en que las condiciones laborales de los trabajadores de los servicios de prevención están muy condicionadas por una organización del tiempo donde se prima la rentabilidad. “A

partir de 20 reconocimientos, si hay un soplo en el corazón yo ya no lo detecto” afirma con rotundidad.

Las cargas de trabajo, la intensidad, los horarios, la tensión de estar en medio del conflicto entre empresarios y trabajadores por las condiciones de trabajo y de salud laboral, son problemas a los que se enfrentan de manera cotidiana y para los que sus empresas (Servicios de Prevención Ajenos) no plantean medidas preventivas.

### **Sin formación continua**

No es excepcional que a un prevencionista se le asignen entre 200 y 300 empresas para atender. Con estas cargas de trabajo, el tiempo disponible para seguir formándose, para poder estar al día desde el punto de vista técnico, es prácticamente inexistente: “hemos sido muy autodidactas –explica Antonio, tras ocho años en el sector- porque las empresas no se han ocupado de nuestra formación como profesionales. No hay una política de formación y tienes que ir llorando para que te compren un nuevo manual”. La pobreza de la formación continua redundante y retroalimenta la baja autoestima profesional. Esto es bastante contradictorio con la exigencia habitual que considera que los profesionales de la prevención han de ser especialistas en todo, es decir, que contar con la titulación en las tres especialidades: seguridad, higiene y ergonomía y psicología. Es lo que se llama el tres en uno, pero a precio de mileurista. Con esta perspectiva, muchos profesionales abandonan el oficio en cuanto les aparece una oportunidad laboral mejor.

La situación no es la misma en todas las empresas pero la problemática ha llegado a tal punto que los sindicatos se han puesto manos a la obra y hace ocho meses que UGT y CCOO presentaron a las patronales del sector (ASPA, ANEPA y ASPREM) una propuesta unitaria de convenio colectivo que responda a las peculiaridades de los Servicios de Prevención Ajena. Aunque parece que hay voluntad, los sindicatos no han recibido respuesta de las patronales en todo este tiempo. 

# Nicaragua:

ELISABETH PARDIÑAS, DAMANY MERA GUILLEN\*

**Las maquilas son empresas que se dedican a la fabricación de distintos componentes industriales, y de manera muy mayoritaria a la confección textil. Están instaladas en las llamadas zonas francas y gozan de especiales facilidades fiscales y laborales. En Nicaragua hay 102 empresas en las que trabajan alrededor de 95.000 personas. En su mayoría mujeres. Su salario ronda los 70 euros al mes por jornadas de 10 y 12 horas de trabajo diarias. Los derechos laborales no se respetan y sus condiciones de trabajo son especialmente duras. Las maquilas están extendidas por toda Centro América y el Caribe.**

Ser trabajadora de una maquila es estar sometida a jornadas de trabajo extenuantes. La doble jornada es lo habitual en todas nosotras. Además del trabajo en la fábrica nos vemos obligadas a realizar todo el trabajo doméstico y familiar.

Los dueños de las maquilas tratan de impedir que los sindicatos entremos en sus empresas para no tener que hacer ninguna restricción a las durísimas condiciones de trabajo que nos imponen. Asistimos constantemente al despido y represión de las sindicalistas que se atreven a alzar la voz. En otros países centroamericanos la represión es aún mayor. En Guatemala sólo en dos empresas maquiladoras se ha conseguido crear un sindicato y su supervivencia está amenazada. La violencia contra las sindicalistas es moneda habitual. Las empresas maquiladoras se trasladan de país, buscando pagar los menores salarios posibles y las leyes más flexibles y beneficiosas para sus intereses. Actualmente muchas se han instalado en Nicaragua dado que su salario mínimo equivale más o menos a 70 euros al mes, frente por ejemplo a los aproximadamente 240 euros de Costa Rica.

## Maltrato físico y psicológico

A lo largo de estos años, muchos hombres y mujeres han sufrido los efectos sobre su salud de las durísimas condiciones de trabajo a las que están sometidos. Muchas mujeres sufren abortos (en San Pedro Sula,



# trabajar por **70** euros al mes

**Nos llegan a cerrar los baños para que no podamos ir nada más que cuando nos autorizan**

Honduras, las mujeres de las maquilas están dando a luz a los 6 ó 7 meses de embarazo) y algunas, como es el caso de Karla Manzanares, trabajadora de la empresa Jonh Garments, tienen que abortar en el baño de la empresa al no recibir el permiso solicitado a su supervisora para ir al médico.

El ritmo de trabajo, las altas normas de producción, el exceso de horas extras son una constante causa de accidentes de trabajo. A ello se suman unas deficientes instalaciones, con muy mala luz y ventilación que obligan a trabajar a altas temperaturas y sometidas a la exposición de productos tóxicos, con maquinarias peligrosas que no cuentan con mecanismos de seguridad y todo ello sin disponer siquiera de unos mínimos medios de protección individual, ya que los colectivos son una pura entelequia. A veces la empresa nos facilita equipos de protección para cuando hay aviso de que llega un inspector de trabajo y luego los retiran. El maltrato físico y psicológico está a la orden del día. Nos llegan a cerrar los baños para que no podamos ir nada más que cuando nos autorizan. Ello nos supone a las mujeres todo tipo de problemas y vejaciones.

Pero no sólo esto. Constantemente se nos niega el derecho a ausentarnos del trabajo para ir al médico cuando nos sentimos enfermas. A lo más, desde la misma empresa se nos dan pastillas de "Neofrén" para que podamos seguir trabajando. Los despidos de mujeres embarazadas están a la orden del día y recientemente el nuevo gobierno ha tenido que sacar un reglamento para impedirlo.

A pesar de nuestras reclamaciones, no existen actividades preventivas en las empresas, ni se respeta la mínima normativa de seguridad e higiene. Por más que actualmente desde el Ministerio de Trabajo del nuevo gobierno sandinista se está manifestando la voluntad de cambiar las cosas, hasta ahora los recursos de la Inspección de Trabajo, además de ser muy insuficientes, no han actuado como debieran para asegurar el cumplimiento de las leyes. El resultado son tantos trabajadores lesionados y enfermos, como José Miranda trabajador de la empresa Rocedes quien sufrió graves quemaduras que lo dejaron marcado de por vida.

## **O te compran o te echan**

Los sindicatos estamos intentando luchar contra toda esta precariedad laboral. Dada la dificultad para crear sindicatos desde dentro de las empresas por la represión a las que se somete a los trabajadores (o te compran o te echan), hacemos un trabajo desde las estructuras territoriales con el apoyo del Frente Nacional de los Trabajadores y eso nos está ayudando, poco a poco, a ampliar nuestra fuerza y nuestra presencia. Actualmente tenemos ya organización sindical en más del 25% de las maquilas y nuestra voluntad es la de realizar un trabajo sindical que obligue a mejorar las condiciones de trabajo para así proteger mejor nuestra salud, nuestra dignidad y nuestra autoestima.

La reciente constitución del Instituto Sindical de América Central y el Caribe (ISAAC) nos está posibilitando una formación sindical en materia de salud laboral que veníamos demandado y nos pone en mejores condiciones para enfrentarnos a los problemas que tenemos. Los sindicalistas y los trabajadores y trabajadoras del sector necesitamos capacitarnos, recibir la información adecuada sobre los efectos de los productos químicos que manipulamos cotidianamente, y también del asesoramiento y apoyo de las estructuras sindicales especializadas para llevar la prevención a nuestras empresas. La cooperación y el apoyo sindical que se nos da desde organizaciones sindicales europeas, como es el caso de Comisiones Obreras o los sindicatos daneses, es para nosotros importantísimo y constituye una buena muestra de lo que la solidaridad sindical puede lograr. 

\* Elisabeth Pardiñas y Damany Mera Guillen son trabajadoras y sindicalistas nicaragüenses del sector de la maquila.

# Aprobada la estrategia española de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012

JOAQUÍN NIETO\*

**El viernes 15 junio se cerró finalmente el texto que culmina el proceso de diálogo social para sacar adelante la Estrategia Española de Salud y Seguridad 2007/2012. Como hemos venido informando a lo largo de este dilatado proceso, nuestros fines en la negociación han sido mantener y mejorar los instrumentos para el cumplimiento de la normativa preventiva, favorecer la integración de la prevención en la empresa y, sobre todo, aumentar y mejorar nuestra capacidad de intervención en las empresas para una mayor implicación de trabajadores y empresarios.**

Los fines de la Estrategia Española de Salud y Seguridad, cuyo texto íntegro se puede consultar en [www.istas.ccoo.es](http://www.istas.ccoo.es), están enmarcados en 5 grandes objetivos:

## 1.- Mejorar el control sobre las empresas para el cumplimiento de la normativa.

La Inspección y las autoridades laborales de las CCAA continuarán con el trabajo que se viene realizando sobre las empresas con más accidentes, así como sobre sectores de especial peligrosidad (amiante, buques de pesca, contratas y subcontratas) y las campañas sobre empresas de ámbito supra autonómico. Se establece el compromiso de ampliar la dotación de la Inspección de Trabajo en materia preventiva al nivel de los países de nuestro entorno (UE15). Ello implicará duplicar prácticamente el número de inspectores de trabajo.

## 2.- Ampliar nuestros instrumentos de intervención en todas las empresas.

En esta área hemos conseguido ampliar y mejorar nuestros instrumentos para poder intervenir en los tres tramos de empresas (menos de 6, de 6 a 50 y más de 50).

En la muy pequeña, con el plan que elaborará la Comisión Nacional de Salud y Seguridad sobre empresas de menos de 6 trabajadores, con campañas de asesoramiento a empresarios y trabajadores de forma directa en las empresas, que tendrán financiación pública.

En las empresas de 6 a 50 trabajadores que no cuenten con representación sindical, mediante el acuerdo de crear órganos específicos paritarios sectoriales, y territoriales, por acuerdos tripartitos y la creación de la nueva figura de los Agentes de Prevención sectoriales y territoriales, que podrán intervenir directamente sobre estas empresas, que son la que concentran un mayor índice de accidentes de trabajo.

En las empresas de más de 50 trabajadores aumentamos nuestra capacidad de decisión en la elección de la modalidad preventiva de la empresas. Se establece una nueva obligación empresarial de presentar una memoria anual en el seno de Comité de Seguridad y Salud sobre la actividad del Servicio de Prevención, con la posibilidad de, si no estamos satisfechos con la misma, poder hacer un informe ante la Autoridad

Laboral para que ésta tome las medidas necesarias. También hemos conseguido el derecho a participar en la elección del Servicio de Prevención con la obligación empresarial de motivar su decisión en caso de desacuerdo y la posibilidad de acudir a una mediación o arbitraje.

## 3.- Favorecer que la prevención se internalice con recursos propios de la empresa

Se apoyará a las empresas que, sin la obligación de tener servicio de prevención propio, hagan prevención con recursos propios.

## 4.- Mejorar la calidad de los servicios de prevención

Se han acordado medidas concretas para corregir la mala praxis preventiva de los Servicios de Prevención Ajenos y mejorar la calidad de su acción preventiva.

## 5.- No sólo seguridad, sino también salud

Se desarrollarán medidas en todos los objetivos de la Estrategia, dirigidas a: conseguir que la salud laboral sea integral, fomentando la investigación sobre nuevos riesgos, impulsando la mejor puesta en marcha del Real Decreto sobre enfermedades profesionales y adoptando todo una batería de planes e iniciativas que consigan poner el énfasis en la salud y las condiciones de trabajo.

Todas estas medidas se desarrollarán a lo largo de los próximos años. Algunas de ellas dependerán sobre todo de nuestra iniciativa, como son todas las referidas a la mejora de los instrumentos de intervención en las empresas, particularmente la creación de los órganos específicos paritarios y la puesta en marcha de la figura de los Agentes de Prevención, tanto a nivel sectorial como territorial; otras se deberán tomar a iniciativa del Gobierno con la participación de resto de los agentes, para las que el Gobierno presentará a la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo un Plan de Acción calendarizado. En ambos casos se trata de un conjunto de medidas concretas que determinarán las políticas públicas y la acción sindical en la materia para los próximos años.

\* Joaquín Nieto es Secretario Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CCOO.



## Los lunes al sol... y los martes, los miércoles...

FERNANDO RODRIGO

Cuando llegan estas fechas, comenzamos a escuchar y a leer cantidad de informaciones relacionadas con las altas temperaturas. Los comentarios en el trabajo y en la calle no dejan de referirse al calor que nos sofoca. En los últimos veranos aún más, debido a todo lo relacionado con el cambio climático que está provocando, como bien sabemos y sentimos, temperaturas cada vez más altas.

También nos estamos ya acostumbrando a escuchar recomendaciones de las Administraciones Sanitarias para paliar los efectos de las altas temperaturas sobre la salud de las personas, e incluso planes de acción dirigidos especialmente a los colectivos más vulnerables como son los ancianos, los niños y las personas con afecciones cardíacas o respiratorias.

Nada se oye, por el contrario, sobre los efectos de las altas temperaturas en relación con las condiciones de trabajo y la exposición al calor de los trabajadores. Y no será porque no producen daños serios sobre su salud. Cada día aparecen más casos de efectos agudos (muertes por calor), llamados golpes de calor en trabajadores. Las denuncias a la Inspección de Trabajo se multiplican y las noticias relacionadas con los efectos de las altas temperaturas sobre determinados colectivos de trabajadores están presentes en los medios de comunicación. En junio, los trabajadores de la construcción de Sevilla se pusieron en huelga para reivindicar entre otras cosas un horario de trabajo intensivo hasta las tres de la tarde y evitar así horas de exposición al sol y a las altas temperaturas.

Sí, echamos de menos campañas realizadas desde los ámbitos de la salud laboral. No escuchamos a las autoridades laborales ni sanitarias emitir recomendación alguna en relación con el calor y el trabajo. Los servicios de prevención no lo tienen en cuenta en su actividad preventiva. El confort térmico se considera superfluo, cuando no un lujo, y sólo cuando se producen casos extremos de estrés térmico se decide actuar. Ya se sabe, en España en invierno hace frío y en verano calor. Botijo y pañuelo en la cabeza, como toda la vida.

Pero las altas temperaturas son un problema que afecta a centenares de miles de trabajadores con efectos sobre su salud bien contrastados. Los cánceres de piel por exposición solar aumentan exponencialmente, los golpes de calor producen muertes de trabajadores todos los veranos, los efectos de la exposición a sustancias tóxicas por las altas temperaturas aumentan la gravedad del daño, el disconfort térmico produce sufrimiento y malestar, todos ellos son problemas que deberían y podrían ser prevenidos y sobre los que este dossier pretende alertar. Buen y saludable verano para todos y todas. 

# Cómo soportamos el calor

CARMEN MANCHEÑO\*

Como cualquier animal de sangre caliente, el ser humano necesita que la temperatura interna de su cuerpo se mantenga más o menos constante con unas variaciones mínimas y para lograrlo dispone de diversos mecanismos de regulación controlados por el hipotálamo, una glándula situada en la base del cerebro. Cuando estos mecanismos llegan a su límite y persiste la exposición a niveles elevados de temperatura ambiente, pueden producirse daños irreversibles.

Los trastornos producidos por la exposición a niveles elevados de temperatura ambiente aparecen en situaciones donde las condiciones de trabajo son extremadamente duras, como los trabajos al aire libre, los trabajos con focos de calor añadidos (como calderas, fundiciones, soldaduras...) o los trabajos que conllevan la realización de esfuerzos físicos.

Cuando una persona se ve expuesta a ambientes calurosos se activan diversos mecanismos fisiológicos que eliminan calor con el fin de mantener la temperatura normal del organismo. Los más importantes son la producción de sudor y el aumento del flujo sanguíneo.

La eliminación del calor se produce solamente cuando el sudor se evapora, por lo que la velocidad del aire y la humedad ambiental son factores críticos. Si la humedad es alta, aunque el cuerpo sigue produciendo sudor, la eva-

poración se reduce. El sudor que no puede evaporarse no tiene efecto de enfriamiento, resbala por el cuerpo y se desperdicia desde el punto de vista de la regulación térmica.

El aumento del flujo sanguíneo se produce mediante la dilatación de los vasos sanguíneos de la piel, facilitando así la transferencia de calor desde el organismo al ambiente.

La aclimatación de las personas al calor tras permanecer expuestas al mismo durante largos periodos de tiempo es un fenómeno conocido. Al cabo de un periodo comprendido entre una y dos semanas de exposición al calor, la capacidad del organismo para soportarlo aumenta considerablemente. La aclimatación conlleva que el individuo comienza a sudar a temperaturas corporales más bajas y aumenta la cantidad de sudor producido. Además, aumenta el volumen plasmático y se reduce la frecuencia cardíaca.

Cuando los mecanismos fisiológicos de eliminación de calor son insuficientes y persiste la agresión térmica, la temperatura interna del organismo aumenta hasta que se produce el golpe de calor, con pérdida de consciencia, estado de coma y en algunos casos la muerte.

\* Carmen Mancheño es médico del trabajo (CCOO-Madrid)



# Efectos sobre la salud

Alteraciones	Cuadros clínicos	Descripción y tratamientos
Trastornos sistémicos o de tipo general	Agotamiento por calor	Es el trastorno más común provocado por el calor. Se produce como resultado de una deshidratación severa al perder una gran cantidad de sudor sin una adecuada ingesta de sal y agua. Es típico en personas sanas que realizan un esfuerzo físico prolongado, como los trabajadores de la construcción. Los síntomas iniciales son debilidad, dolor de cabeza, mareo, náuseas, vómitos, hiperventilación y falta de coordinación muscular. Debe tratarse rápidamente trasladando a la persona a un lugar fresco, permitir que descanse tumbado e instaurar una rehidratación con soluciones salinas, de lo contrario puede progresar a un golpe de calor.
	Síncope por calor	Pérdida repentina de conciencia debida a la vasodilatación cutánea que conduce a una bajada de tensión que afecta al cerebro. Se presenta sobre todo tras al menos 2 horas de un trabajo extenuante. La piel está fría y húmeda, y el pulso, débil. La recuperación es rápida y completa tras el traslado de la persona afectada a un ambiente más frío, tumbada con las rodillas levantadas, o bien sentada con la cabeza baja entre las piernas.
	Calambres por calor	Se deben a la pérdida de sodio por una intensa sudoración que se repone con agua sola, sin la adecuada compensación de sales. Suelen caracterizarse por contracciones musculares lentas y dolorosas y espasmos intensos que duran de 1 a 3 minutos en los músculos empleados para realizar el trabajo. Afectan a personas que realizan una actividad física intensa en ambientes calurosos, como los deportistas, o trabajadores manuales como los metalúrgicos. La piel se encuentra húmeda y fría, y los grupos musculares afectados están duros. El tratamiento consiste en reposo en un ambiente fresco y reposición hidroelectrolítica con soluciones que contengan cloruros sódico y potásico.
	Golpe de calor	Es una urgencia médica que pone en riesgo la vida. Se define por tres criterios: un aumento de la temperatura corporal normalmente superior a 42°C, alteraciones del sistema nervioso central y mantenimiento de la piel seca y caliente. El golpe de calor por esfuerzo suele presentarse en trabajadores jóvenes no aclimatados que realizan una actividad física intensa en ambientes calurosos y húmedos como metalúrgicos, mineros, albañiles o agricultores. Los síntomas suelen presentarse de forma súbita. Además de los tres citados, pueden presentarse convulsiones, hipotensión, alteraciones respiratorias o estados de shock. El tratamiento se orienta a la reducción rápida (en menos de 1 hora) de la temperatura central y a controlar los efectos secundarios. Las medidas de enfriamiento deben comenzar <i>in situ</i> y mantenerse durante el traslado al hospital. Las personas con sospecha de golpe de calor deben ser colocadas a la sombra, desvestidas y enfriadas con los métodos disponibles (baño de esponja o compresas con agua helada y aireación con ventiladores potentes). Debe efectuarse un masaje vigoroso del paciente para mejorar el retorno venoso y acelerar el enfriamiento.
Alteraciones cutáneas	Erupciones	Es una alteración cutánea causada por la retención de sudor como consecuencia de la obstrucción de los conductos de las glándulas sudoríparas. Se presenta como un enrojecimiento de las zonas de la piel cubiertas por sudor sin evaporar, principalmente aquellas que están tapadas por ropa, provocando una sensación molesta de quemazón o picor. A medida que se hace más profunda la obstrucción del conducto en la piel, aumenta la gravedad y varía la presentación como vesículas, enrojecimiento, descamación, manchas en la piel.
	Quemaduras	Se producen cuando el aporte de calor sobrepasa la temperatura máxima cutánea en una zona determinada. El traslado a un ambiente fresco, la ducha con agua fría, el secado cuidadoso y la aplicación de algún tipo de pomada contra quemaduras puede atenuar las molestias.
	Cáncer de piel	La exposición prolongada a las radiaciones ultravioletas de la luz solar puede inducir la aparición de carcinoma de las células cutáneas, esto es, cáncer de piel. El riesgo es mayor cuanto más clara sea la piel y menor la pigmentación protectora (melanización).

# Trabajadores al sol

## El sol que atrae a los turistas machaca a los trabajadores

BERTA CHULVI

**Ocho horas a pleno sol, sin ningún tipo de protección frente a las radiaciones solares y con descansos ridículos. Esta es la situación de muchos trabajadores y trabajadoras entre los meses de junio y octubre. La legislación española es muy clara: las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben suponer un riesgo para la salud de los trabajadores, sin embargo, la tónica general es que las empresas no asumen que el sol y el calor son una fuente de problemas para salud de las personas que trabajan a la intemperie y, al final, son los propios operarios los que han de tomar medidas para protegerse.**



**Patricia Escudero** trabaja a pleno sol en el aparcamiento del Parque de Atracciones "Terra Mítica" en Benidorm. "Tengo sólo 15 minutos para tomar el bocadillo, así que no me da tiempo a acercarme al área de descanso" explica. Llevan años luchando para que la empresa construya un área de descanso para los trabajadores en el parking. Los puestos de trabajo en las atracciones conllevan, además de trabajar a pleno sol, un nivel de estrés continuo. El estrés habitual en un parque de atracciones puede llegar a parecer un martirio: este es el caso del acomodador de los pasajeros en la atracción que lleva por título "Los Rápidos de Argos", uno de los artilugios con los que el parque ofrece emoción a los visitantes: en este montaje el operario trabaja sobre una plataforma redonda en continuo movimiento y se ve obligado a caminar todo el tiempo porque si no choca contra una pared. Los turnos son de 8 horas con dos descansos y en pleno verano la jornada se reduce a 6 horas. La única protección que tiene frente al calor es una gorra y una crema solar. Lo máximo que los trabajadores han conseguido es que en las atracciones se instalen toldos o sombrillas y que la empresa les proporcione cremas de protección solar.

**Carlos Guanter**, que trabaja para una empresa de conservación y mantenimiento de carreteras, no tiene ni siquiera esa suerte: las cremas solares se las paga él, como la gran mayoría de los trabajadores consultados. Carlos y sus compañeros, además del calor de los rayos solares han de soportar el que se desprende del asfalto, y el único producto que les proporciona la empre-

sa es un spray para picaduras y una crema para quemaduras por accidente. Las altas temperaturas se ven potenciadas por las vestimentas de alta reflectancia que están obligados a llevar estos trabajadores para ser más visibles al tráfico rodado. La empresa parece estar más preocupada por su propia imagen que por la salud de los trabajadores: "un compañero se trajo una sombrilla de playa y se la hicieron retirar con el argumento de que daba mala impresión a los usuarios de la vía", explica Carlos. Él y sus compañeros han solicitado modificar la jornada en verano para evitar trabajar a mediodía, pero esta demanda no ha sido considerada por la empresa, así que a pleno sol seguirán trabajando este verano, de lunes a jueves de 7:30 a 16:30 horas y los viernes hasta las 13:30.

**Rubén Orts**, soldador en una empresa de estructuras metálicas, tiene en común con Carlos que ambos se han de costear el agua que beben durante la jornada laboral, algo que lejos de ser un lujo es la medida preventiva que les sirve para evitar una lipotimia por calor. Rubén entiende que el agua debería ir a cargo de la empresa, pero la compañía en la que trabaja se ha negado a pagar los tickets procedentes de la compra del líquido elemento. Sin embargo, el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre lugares de trabajo, además de indicar con claridad (art.7) que "la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores", expresa la obligación (anexo V) de disponer, en los lugares de trabajo, "de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible".

En una situación similar se encuentra **Paco Salido**, operario de mantenimiento de las vías de tren. Ya en junio Paco sopor-

## Creyeron que estaba borracho, lo abandonaron y se murió

En el sector de la construcción el calor puede ser dramático. Así lo fue para Manuel Punzano Sánchez, de 43 años, que el 11 de agosto de 2005 fue abandonado en un Parque de Pilar de la Horadada (Alicante) por el gerente de la empresa constructora para la que trabajaba con el pretexto de que estaba borracho. Manuel no estaba borracho sino que sufría un "golpe de calor" que le produjo un "fallo multiorgánico" y le acarreó la muerte. Así lo diagnosticaron los médicos del Hospital de los Arcos. Según el relato de sus compañeros de trabajo, Manuel, que llevaba 8 meses en paro y sólo dos días trabajando en la obra, empezó a encontrarse mal a media mañana, cuando trabajaba a considerable profundidad en las obras de cimentación de un edificio, a pleno sol y con poca ventilación. A eso de las 18 horas el gerente de la empresa "Construcción y Edificación Campo de la Horadada" abandonó a Manuel en un banco, a pleno sol, en la Plaza de la Iglesia de Pilar de la Horadada y se puso en contacto telefónico con sus familiares para decirles que Manuel estaba borracho. La mujer que regenta un kiosco en la plaza fue quien avisó a la policía local y ésta a una ambulancia, pero ya era demasiado tarde y Manuel falleció dos horas después. ¿Por qué el empresario no trasladó al obrero al Hospital que se encontraba a pocos minutos de allí? La mujer del fallecido considera que la razón puede estar en que sólo llevaba dos días trabajando y todavía no tenía contrato ni seguro. La familia del fallecido y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO del País Valencià denunciaron ante la Fiscalía de la Audiencia Provincial de Alicante los hechos y han acusado al empresario de un triple delito. En primer lugar imprudencia con resultado de muerte "porque el albañil sufrió una patología grave durante su jornada laboral y cuando se encontraba en su lugar de trabajo y no recibió ninguna asistencia. La empresa quiso evitar su responsabilidad porque el trabajador no tenía contrato y en vez de socorrerle, trató de quitárselo de en medio". En segundo lugar, la familia y CCOO demandan al empresario por incumplimiento de la Ley de Riesgos Laborales, ya que el albañil estaba expuesto a un riesgo potencial que no se evitó y, por último, se le imputa un delito de omisión del deber de socorro. Lo más trágico del caso es que si Manuel hubiera sido trasladado a un centro de salud con la rapidez y diligencia necesaria podría haber salvado la vida.



ta temperaturas muy altas cuando realiza una reparación en la vía del tren porque las piedras que sujetan las estructuras de traviesas y raíles son de balasto y reflejan el calor. Lo superan con cremas solares y gafas de sol que tampoco les paga la empresa. Según Paco, la medida más efectiva para evitar los efectos del calor es tratar de arreglar las averías a primera hora de la mañana. La empresa no dice nada si no se trata de una avería urgente. También la ropa que lleva Paco tiene que ser de alta visibilidad y no es lo fresca que debería ser. Además, las botas de seguridad son demasiado cerradas y hay que llevarlas con calcetín grueso.

Del problema de las botas, habla también **Vicente Gandia**, que trabaja en una empresa de limpieza urbana subcontratado por un ayuntamiento: "llevamos unas bota de plástico que son insuportables con el calor. Hemos reclamado un cambio de botas y unos vestuarios adecuados donde cada trabajador tenga su taquilla, pero nada. La empresa no sólo no hace caso sino que nos 'castiga' con turnos más complicados a quienes velamos desde los sindicatos por mejorar la salud laboral de los trabajadores".

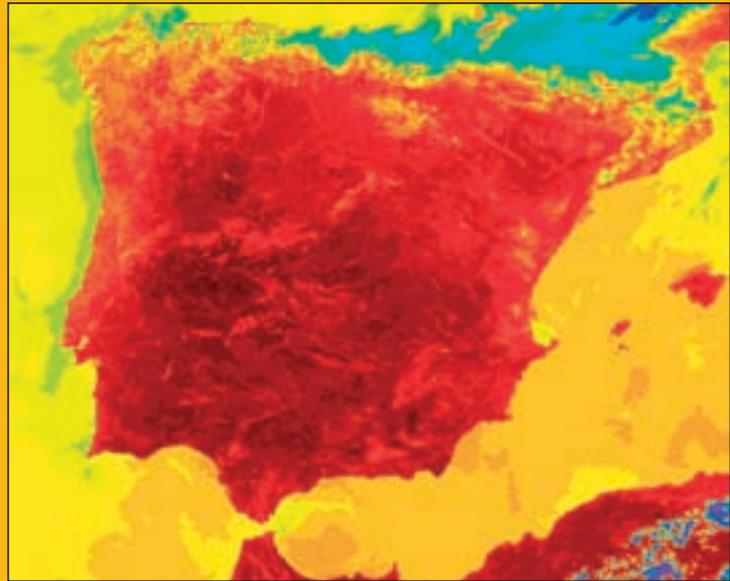
También los agentes de tráfico, policías y vigilantes tienen que pasar largas jornadas al sol. **Ana Sánchez** trabaja en una empresa subcontratada por el Ayuntamiento de Valencia para gestionar el parking de la hora. Su jornada es de 8 horas y media de las cuales, a partir del mes de mayo, unas 7 horas y media son al sol. El único equipamiento de protección que la empresa facilita es la gorra y una crema solar. Ana tiene claro que si se mantienen estas temperaturas, las empresas cuyos trabajadores están todo el día a la intemperie se tendrán que plantear modificar los horarios o las jornadas de trabajo.

# ¿Por qué hace más calor?

**El incremento de las temperaturas tiene causas concretas y evitables**

MANUEL GARÍ

**En el verano de 2003, la ola de calor causó 35.000 muertes en Europa y se estima que unas 6.000 en España, aunque los gobernantes de la época sólo reconocieron 114. Durante el siglo XX hemos conocido un aumento de la temperatura media global del planeta de 0,7°C, en el caso español el incremento ha sido de 1,5°C y en el Ártico, de 5°C. Hace más calor y existen señales de alarma evidentes que se manifiestan en la disminución de lluvia y nieve caída, el retroceso de la superficie helada de los casquetes polares, la retirada de glaciares, el aumento del nivel del mar o las migraciones de animales y vegetales. Esta situación tiene unas causas muy concretas y tiene, por tanto, remedios.**



La constatación empírica del aumento de las temperaturas la corroboran las mediciones científicas. Desde que existe registro instrumental, los años transcurridos desde la década de los noventa hasta hoy figuran entre los 20 más calientes, con la única excepción de 1992. Más grave aún: seis de los siete años más cálidos han tenido lugar desde 2001. Tanto 2005 como 1998 superaron el récord de calor en la media mundial desde 1880. No sólo hay calor en tierra, durante la época de huracanes las aguas de los océanos tropicales están 0,5°C más calientes que hace 35 años.

## Un inmenso invernadero

Nuestro planeta es un inmenso invernadero. Ello es lo que nos permite vivir y habitarlo. La atmósfera deja pasar una parte de la radiación solar de onda corta que calienta la superficie terrestre. El planeta, por su parte, aunque emite tanta energía como recibe, lo hace en forma de onda larga que es absorbida por los gases atmosféricos. El resultado es el calentamiento de las capas bajas de la atmósfera que es lo que permite la vida orgánica y la habitabilidad para los seres vivos.

Los gases atmosféricos funcionan, pues, como el cristal en un invernadero: permiten entrar una parte de las radiaciones -la luz- pero no las dejan salir todas, con lo que retienen calor en su interior. Es el efecto invernadero natural que, de no existir, provocaría temperaturas gélidas de -20°C en la toda la superficie del planeta. De ahí la denominación de Gases Efecto Invernadero (GEI).

## El actual calentamiento

El actual cambio de temperaturas tiene su origen en la emisión masiva de GEI. La actividad productiva industrial y agrícola, las acciones difusas derivadas del transporte de vehículos de motor de explosión, el modelo urbanístico y las formas de consumo de energía en los hogares, son las principales fuentes de emisión.

Estos aportes extra de gases desbordan los equilibrios atmosféricos naturales y provocan una intensificación rápida y casi exponencial del efecto invernadero. Este impacto negativo se refuerza por la reducción de los sumideros naturales, tanto los terrestres por la deforestación, como los marítimos por empobrecimiento vegetal de los fondos debido a los cambios de temperatura del agua marina, un ejemplo de cómo las consecuencias del calentamiento realimentan las causas del mismo.

Estamos cerca del punto crítico que provocaría la irreversibilidad del fenómeno y ello sin contar con las denominadas "sorpresas climáticas", es decir, acontecimientos involuntarios que acentúan la dimensión del problema. Tales como la posible liberación masiva de metano a partir del permafrost en Siberia, las emisiones causadas por la desaparición del hielo polar y la reducción del albedo correspondiente, la posibilidad de que las selvas tropicales se conviertan por envejecimiento en emisoras netas de dióxido ya que los bosques captadores de gases se dan en la fase de crecimiento, el co-

## Efectos del cambio climático en la salud

ANA BELÉN SÁNCHEZ

El cambio climático es el desafío medioambiental más importante al que la humanidad está haciendo frente. Sus repercusiones sobre la salud humana son diversas y complejas. Un estudio realizado por el Ministerio de Medio Ambiente español en 2005 señaló que los efectos del cambio climático sobre la salud se producirían principalmente en cuatro áreas.

- 1) Aumentos en la morbi-mortalidad.** Pequeños incrementos de temperatura tienen un gran impacto sobre la mortalidad. Se prevé un aumento de la mortalidad en invierno debido a enfermedades respiratorias y circulatorias, mientras que en el caso de la mortalidad estival la principal razón serán las enfermedades circulatorias. Los plazos en los que se producirán los daños son diferentes: el efecto de calor ocurre a corto plazo, de 1 a 3 días después del incremento excesivo de la temperatura, mientras que el del frío tiene un retraso de entre 1 y 2 semanas.
- 2) Efectos relacionados con eventos meteorológicos extremos.** Cuando se superan unas temperaturas máximas diarias se observa un incremento acusado de la mortalidad. Para el caso de Madrid esta temperatura es de 36,5°C, para Sevilla de 41°C, para Barcelona de 30,3°C. En el caso del frío, existe una temperatura máxima diaria, que coincide con lo que se puede denominar como "ola de frío", por debajo de la cual se dispara la mortalidad.
- 3) Efectos sobre la salud relacionados con la contaminación atmosférica.** La OMS ha estimado que un 1,4% de la mortalidad mundial se debe a la contaminación atmosférica. Existe una relación directa entre la pérdida de calidad del aire y el aumento de nuevos casos de enfermedades respiratorias. Las causas de la calidad del aire coinciden con los orígenes del cambio climático, es decir, las emisiones de vehículos a motor y diferentes fuentes de combustión como las industrias o la calefacción.
- 4) Mayor número de enfermedades transmitidas por vectores infecciosos y por roedores.** Cambios en la temperatura, precipitaciones o humedad, consecuencias típicas del cambio climático, afectan a la biología y ecología de los vectores infecciosos, alargándose las temporadas de mayor peligrosidad de infección y aumentando su extensión geográfica, con aparición de nuevos vectores, adaptados a vivir en climas menos cálidos y más secos. Además, estos cambios pueden exterminar a sus depredadores.

lapso de la circulación termohalina del Atlántico Norte (Corriente del Golfo) o el del ecosistema Ártico.

### Las causas

La primera causa del cambio climático es el actual modelo de generación y uso de energía. Los combustibles fósiles (carbón, petróleo y gas) proveen el 80% de la energía utilizada en el mundo y generan el 75% del aumento de CO<sub>2</sub> atmosférico, el principal causante del calentamiento. Desde el comienzo de la revolución industrial, con el uso intensivo del carbón, la concentración de dióxido de carbono en la atmósfera ha aumentado un 31%. Además del CO<sub>2</sub>, los GEI más importantes son el metano, el óxido nitroso y los gases fluorados.

La responsabilidad de las emisiones no es del género humano en abstracto, ni todos los países emiten por igual. Por ejemplo, EE.UU emitió en 2003 el 23% del total del CO<sub>2</sub> mundial, la UE el 15,3% y una cifra similar alcanzó China. La media mundial de emisiones por habitante es de 4 Tm/persona, y sin embargo la de EE.UU es de 19,7 Tm, la de la UE de 10, la de España de 7,7 y la de China de 2,9.

### Hay que rectificar, pero ya

Los GEI ponen en cuestión el actual modelo de producción y de consumo basado en la quema de combustibles fósiles y en la liberación de otros gases en cantidades nocivas. El llamado "capitalismo petrolero" es una de las principales formas de acumulación de capital de los siglos XX y XXI, auténtico origen de los conflictos bélicos actuales en cuyo trasfondo inmediatamente asoma la cuestión energética. El Informe Stern "La economía del cambio climático" (2006), sitúa los costes del cambio climático entre el 5 y el 20% del PIB mundial y el coste de mitigación en un 1%. Michel Camdessus, ex-director del FIM (Fondo Monetario Internacional) califica el cambio climático, como "el mayor fracaso de la historia del mercado".

Para evitar el descrédito, el American Enterprise Institute al servicio de la Casa Blanca, ha intentado sobornar a científicos y economistas para que pongan en duda los informes del panel de expertos de Naciones Unidas sobre la inminencia y peligrosidad de grandes disturbios climáticos. Existen tesis negacionistas respecto al origen antropogénico del calentamiento, como las defendidas por Claude Allègre, que contra las evidencias empíricas y científicas achacan sólo a factores naturales el calentamiento. Poco consuelo nos aportan unos y otros porque, de tener razón, no nos queda más que cerrar los ojos ante el problema y esperar un destino trágico e inevitable.

Por suerte no la tienen: existe el fenómeno, es grave, tiene origen en la acción humana, podemos rectificar y todavía estamos a tiempo, aunque no hay un minuto que perder.

# Medidas de prevención básicas frente al calor

CARMEN MANCHEÑO Y RAFA GADEA

Nuestra legislación obliga al empresario a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores evitando, entre otras cosas, la exposición a condiciones ambientales extremas (art. 7 RD 486/1997) y a procurar unas condiciones ambientales que no produzcan incomodidad o molestia a los trabajadores (anexo III RD 486/1997).

Esta obligación empresarial se puede cumplir mediante la aplicación de diferentes tipos de medidas preventivas en función de las circunstancias concretas, como las siguientes:

**Medidas de control en origen:** para conseguir un ambiente de trabajo lo más fresco y seco posible, actuando sobre el calor que proviene tanto del exterior como del producido en el proceso de trabajo. Existen multitud de técnicas de ingeniería que pueden utilizarse dependiendo de las condiciones específicas del lugar de trabajo y de los recursos disponibles: aislamientos térmicos, uso de ventilación forzada, impulsión de aire humidificado, aire acondicionado, cortinas de aire frío, etc.

Otras posibilidades incluyen el aislamiento de los procesos que generan calor o la interposición de pantallas reflectantes entre el trabajador y la fuente de calor radiante.

**Medidas de reducción del esfuerzo físico:** mediante la mecanización de procesos de trabajo o el uso de herramientas y sistemas de ayuda o bien medidas organizacionales encaminadas a reducir la exposición, introduciendo rotaciones, alternando tareas o programando descansos.

## Medidas de protección personal:

- Uso de ropa de trabajo transpirable y con un alto contenido en fibras naturales en su composición, como el algodón, evitando elementos añadidos que influyen en el aumento de la temperatura, como logotipos, carteles en la espalda, franjas reflectantes. Algunos trabajos en condiciones térmicas extremas exigen la protección térmica de los trabajadores con prendas especializadas, como el traje de hielo o los trajes refrigerados con sistemas de aire o líquidos.
- Poner a disposición de los trabajadores agua fresca y soluciones con electrolitos.
- Además, en los trabajos al aire libre como la construcción se deben establecer medidas preventivas dirigidas a limitar la actividad física y el tiempo durante el cual se puede trabajar en condiciones de estrés térmico. Se deben programar las tareas más duras y pesadas en las horas

más frescas del turno de trabajo y construir techados siempre que sea posible.

## Otras medidas preventivas:

- Programas de aclimatación al calor. La aclimatación al trabajo en ambientes calurosos puede aumentar considerablemente la tolerancia del ser humano al calor. En la mayoría de las situaciones, la aclimatación puede conseguirse mediante la incorporación gradual del trabajador a la tarea con exposición al calor.
- Información y formación. Los trabajadores expuestos deben ser informados sobre los riesgos del estrés por calor, de sus efectos sobre la salud, así como de las medidas protectoras ofrecidas en el lugar de trabajo. Deben conocer los signos y los síntomas de los trastornos producidos por el calor y, la forma de combatirlos, deben ser informados de cuando deben solicitar ayuda si reconocen los síntomas en ellos mismos o en sus compañeros.
- Vigilancia específica de la salud dirigida sobre todo a la identificación de los trabajadores que estén en riesgo de presentar trastornos por calor ocasionados por características personales como la edad, obesidad y estado de embarazo o por problemas médicos como trastornos cardiovasculares o medicación contraindicada (como diuréticos o antidepresivos).

La adopción de medidas debe estar prevista en las evaluaciones de riesgo, en los planes de prevención y, de forma especial, trasladar estas medidas a la negociación colectiva y a la negociación de los calendarios laborales anuales.

## Recomendaciones básicas

- Beber abundante agua o líquidos con electrolitos sin esperar a tener sed. Evitar las bebidas alcohólicas, café, té o cola y las muy azucaradas.
- Hacer comidas ligeras.
- Evitar las actividades en el exterior en las horas más calurosas.
- Usar ropa ligera y de color claro, el algodón es recomendable. Protegerse del sol con un sombrero y utilizar un calzado fresco, cómodo y que transpire.
- Realizar frecuentemente descansos cortos en lugares frescos.

# Paralizar la seguridad por razones de seguridad

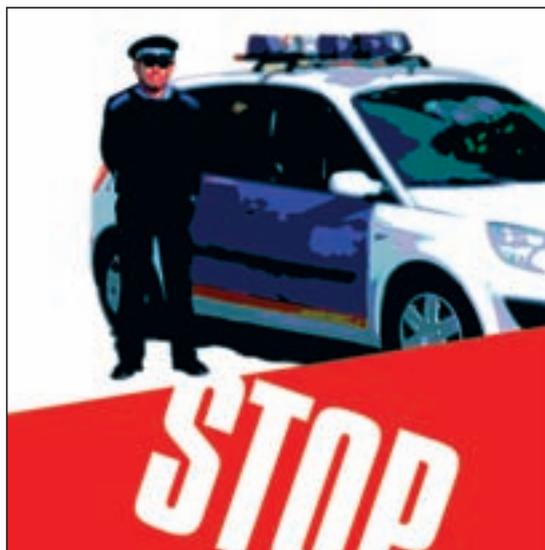
M<sup>a</sup> TERESA MOLINA\*

**Una serie de actos vandálicos contra el mobiliario urbano de la urbanización Averroes en Melilla, provocan que la Administración Local encomiende a los vigilantes de sus servicios generales un trabajo en dicha urbanización. Se establecen tres turnos para intentar que su presencia sirva para restablecer el orden. En ningún momento los vigilantes se niegan a hacer ese servicio, cumpliendo con las órdenes dadas por sus superiores. Pero la cosa se complica.**

Una vez allí los vigilantes, que son personal laboral de la Administración pública a los que se les adjudica tareas de vigilancia, se encuentran con un grupo de jóvenes que se dedican a insultarlos y a arrojarles piedras. Los agentes realizan diferentes partes informativos de lo sucedido y el delegado de prevención de Comisiones Obreras los traslada a la Jefatura, advirtiéndole que la integridad de los compañeros corre peligro ya que las piedras eran de dimensiones considerables. Los hechos son constatados por dos agentes de la autoridad, que elaboran un informe al respecto, pues son testigos y víctimas de lo que allí está sucediendo.

No se trataba, únicamente, de agresiones al mobiliario urbano, sino a trabajadores de la Ciudad Autónoma, a los que se ordena realizar un trabajo que pone en peligro su integridad física. Los vigilantes plantean a la Jefatura que allí lo que existe es un problema de seguridad ciudadana que debía ser atajado por cuerpos de Seguridad del Estado. A pesar de ello, los responsables del servicio siguen enviando únicamente una pareja de vigilantes al lugar en cuestión.

Sobre las 22:00 horas del 15 de abril, mientras efectuaban el relevo, cuatro vigilantes sufrieron una agresión con piedras por parte de un grupo de individuos con pasamontañas. En el altercado resulta herido un vigilante y se producen varios impactos en el vehículo particular de otro. El jefe del turno ordena a otra pareja de vigilantes dirigirse al lugar. Estos se niegan alegando que no permanecerían en ese lugar mientras no se les dotara, al menos, de un vehículo para poder refugiarse en caso de agresión, sin tener que exponer los suyos particulares.



Dicha petición es denegada ofreciéndoles, tan sólo, la posibilidad de que una patrulla de la policía local los acercara a la urbanización y volviera a recogerlos al finalizar su turno, que tiene una duración de siete horas y media.

Ante la negativa de los trabajadores a acudir al servicio, los vigilantes de los siguientes turnos realizan un plante que afecta a un total de diez trabajadores. Los responsables de la administración de Melilla comunican a los trabajadores que se les va a abrir un expediente disciplinario. Ante ello, el delegado de prevención de CCOO con el apoyo y asesoramiento del gabinete de salud laboral, prepara un escrito dirigido a la Consejería de Seguridad Ciudadana de la Ciudad Autónoma, en la que se plantea que antes de continuar con el expediente disciplinario de los diez vigilantes expedientados, se tenga en cuenta el art. 21.b de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como el art. 14 donde se establece el deber de protección de las Administraciones Públicas respecto al personal a sus servicios. Igualmente se realizan gestiones con la Inspección de Trabajo para informarles de lo sucedido.

Tras estas gestiones, parece que la Administración se lo piensa y transcurridos diez días, aproximadamente, archiva el expediente y decide que no habrá ninguna responsabilidad ni sanción para los trabajadores que se negaron a obedecer las órdenes recibidas. 

\* M<sup>a</sup> Teresa Molina es asesora del Gabinete de Salud Laboral de CCOO Melilla

# Renfe y Wagon-Lits han mentido

Tratan de ocultar el origen laboral del cáncer por amianto que llevó a la muerte al trabajador Marcos Albitre

JESUS UZKUDUN\*

El 18 de Septiembre de 1983, el diario El País informaba de la denuncia de una turista británica, Jill F. Drower, sobre la presencia de polvo de Asbesto (amianto azul) en un tren de la línea Madrid-Algeciras. Jill viajaba asiduamente a la península en aquella época y era una persona muy sensibilizada con los riesgos del amianto, fruto de la presión mediática existente en su país al respecto. Esto la llevó a sospechar de aquel polvo que se desprendía del techo del coche de RENFE en el que viajaba el 13 de agosto de aquel año, cada vez que el tren sufría una sacudida. Tomó muestras del citado polvo y tras hacerlas analizar en un laboratorio británico, semanas más tarde, el resultado determinó: 95% Crocidolita, es decir, amianto azul.



En el número 34 de porExperiencia incluimos una entrevista con

La muerte de Marcos Albitre el pasado 18 de septiembre, a consecuencia de un mesotelioma o cáncer de pleura (enfermedad derivada de la inhalación de fibras de amianto) hizo que se movilizaran todos los recursos posibles para mantener el silencio sobre esta fibra cancerígena. Marcos, empleado como camarero y literista desde 1981 y durante 11 años en la Compañía Internacional de Coches Cama Wagón Lits, pasó posteriormente a auxiliar de almacén, hasta que el 2005 ingresó enfermo en el Hospital de Cruces de Bilbao.

No teniendo en cuenta para nada aquella denuncia de la turista británica, la Mutua FREMAP rechazó la Contingencia Profesional de la enfermedad, considerando que "en los vagones, el amianto está compactado y embebido en masa sólida por lo que en condiciones normales entre las que se encuentran los trabajos realizados por este trabajador, no existe desprendimiento de fibras de amianto en el ambiente, por lo que no puede considerarse una enfermedad laboral".

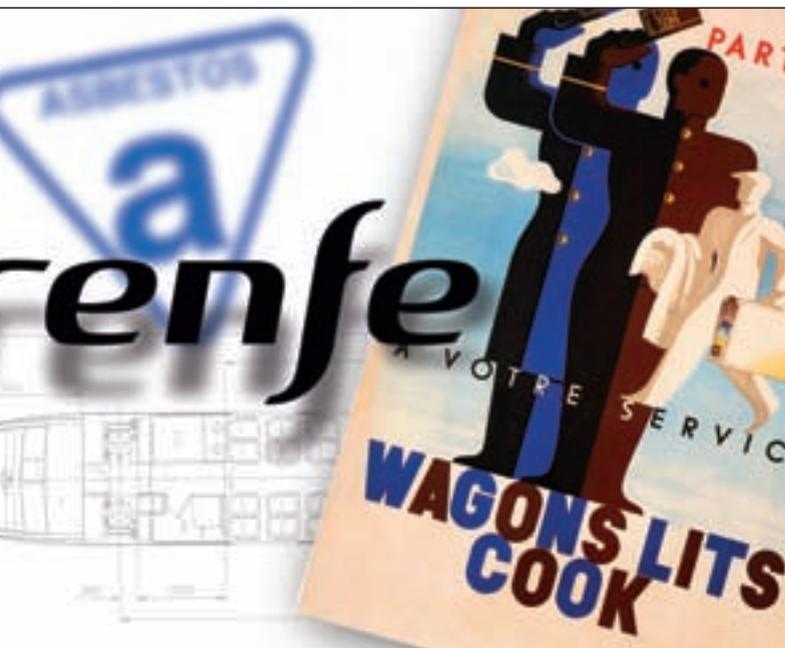
El Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral OSA-LAN e Inspección de Trabajo tuvieron que recoger en

sus informes las pruebas aportadas por un delegado ferroviario de CCOO. Los coches de la serie 8000 tenían los techos de panel perforado y el amianto estaba situado como aislante entre el panel y la chapa del techo, sujeto con tela metálica y sellado con pintura plástica proyectada, además de en los pasillos laterales, forrando las tuberías de la calefacción y depósitos de agua. Los desperfectos en estas instalaciones no eran reparados inmediatamente.

Tanto RENFE como Wagón Lits afirman ante la Inspección de Trabajo, que no ha existido hasta el momento ningún otro trabajador afectado por la enfermedad. Sin embargo, El Periódico de Aragón de 22 de mayo de 2002 recoge que el Juzgado de lo Social nº 3 de Zaragoza reconoce el fallecimiento de un jubilado de RENFE, consecuencia de un Mesotelioma Pleural como enfermedad profesional, tras más de 20 años de exposición al amianto.

Con el fallecimiento de Marcos Albitre se demuestra, una vez más, que la mínima exposición a sustancias cancerígenas puede ser suficiente para generar esta enfermedad mortal, lo que debería llevar la adopción de drásticas medidas preventivas frente al amplio uso de cancerígenos

## Ocultar las enfermedades profesionales tiene consecuencias



que desgraciadamente él no pudo ver impresa

en el trabajo. Tampoco es extraño, que fruto de un pacto de silencio entre la Sanidad Pública, empresas y Mutuas, y sus continuas zancadillas al reconocimiento de las enfermedades profesionales, no aparezcan más enfermos, a diferencia de lo que sucede en otros países del entorno europeo. La mejora genética no ha logrado inmunizar frente a los cancerígenos laborales. No nos cabe la menor duda que, sin una acción sindical específica dirigida a la búsqueda y visualización de las enfermedades profesionales, dicho "pacto" logrará seguir ocultándolas.

RENFE y Wagon Lits deben asumir responsabilidades por infracciones preventivas. No nos cabe la menor duda que otros trabajadores enfermaron o enfermarán en futuro cercano como consecuencia del amianto asesino. El Servicio Vasco de Salud OSAKI-DETZA y Sanidad, incluídos sus profesionales en Oncología y Neumología, asumen una enorme responsabilidad social con su ocultación. CCOO apuesta por el reconocimiento profesional de estas enfermedades, consciente de que en caso contrario, la prevención de las numerosas sustancias cancerígenas que hoy día existen en el ámbito laboral continúe olvidada, como si no existiera riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras. ■

\* Jesús Uzkudun responsable de Salud Laboral de CCOO de Euskadi

CCOO de Euskadi anuncia que muchas empresas tendrán que asumir responsabilidades económicas, si no cesan en su empeño de ocultar las enfermedades profesionales. La Inspección de Trabajo de Alava ha propuesto un recargo de prestaciones por infracción grave contra la empresa SERNESA (Servicio y reparación del neumático, S.A.) ubicada en el polígono de Jundiz de Vitoria por considerar como dolencia común una enfermedad profesional y mantener al trabajador en un puesto de trabajo perjudicial para su asma.

Un trabajador de esta empresa ingresó en urgencias de la clínica San José, en febrero de 2000, afectado por una crisis asmática que fue diagnosticada como alergia a los isocianatos, producto tóxico irritante de amplio uso industrial, que utilizaba en su puesto de trabajo. Pese al claro diagnóstico de enfermedad profesional, la incapacidad transitoria fue tratada en esa y tres ocasiones más posteriores como enfermedad común, en claro perjuicio económico del enfermo y del sistema público de salud que corrió con gastos que no le correspondían.

La Mutua Universal recomendó en 2004 que dicho trabajador no siguiera trabajando en ningún puesto donde hubiera exposición a productos que contuvieran isocianatos. Pese a ello, la empresa continuó haciendo oídos sordos, siguiendo los consejos del servicio de prevención APE, que no detectó isocianatos.

Estos hechos dejan una vez más al descubierto el escaso valor de los VLA (valores límites ambientales) como parámetro preventivo de enfermedades respiratorias, ya que una vez sensibilizado, la mínima exposición puede ser agravante de la enfermedad. Asimismo, refleja la falta de integración de la vigilancia de la salud en el plan de prevención y el hecho de que el diagnóstico del origen profesional de una enfermedad no garantiza su declaración debido a la actitud de las mutuas, los servicios de prevención ajenos y la pasividad de la sanidad vasca. ■

# “Trabajar mejor y producir mejor: esta es



**Carlos Aníbal Rodríguez,**  
experto en salud y  
seguridad de OIT, dirige  
en Valencia un curso  
pionero en Europa para  
empresarios de PYMEs

XIMO MASSOT

**El Programa WISE (Working Improvement for Small Enterprises), conocido en español como “Mayor Productividad y Mejores Condiciones de Trabajo en PYMEs”, es una metodología formativa desarrollada por la OIT, cuyo objetivo es promover mejoras de bajo coste que redunden en un beneficio directo, tanto para los empresarios como para los trabajadores. Unión de Mutuas y la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) acaban de desarrollar con éxito, de la mano del Dr. Carlos Aníbal Rodríguez, la primera experiencia de implantación de esta metodología en un país industrializado.**

“Al principio, la propuesta de desarrollar este curso en Valencia me produjo cierto escepticismo”, confiesa el Dr. Rodríguez. Este médico del trabajo consultor de la OIT, tiene en su haber una larga trayectoria en la aplicación del Programa WISE en distintos países de Latinoamérica donde ha contribuido a formar a varios centenares de pequeños empresarios. “La duda era si esta metodología, que fue ideada hace una década por un ergónomo japonés y un ingeniero norteamericano y que hasta ahora se había experimentado exclusivamente en países en vías de desarrollo, iba a funcionar en un país industrializado” explica.

Un curso demostración organizado en septiembre de 2006, dirigido a pequeños y medianos empresarios del metal, fue suficiente para despejar esta duda: “la metodología tiene unas potencialidades enormes y entiendo que ésta es la convicción de todos los que hemos participado en esta experiencia”, reconocía rotundo Carlos Aníbal al finalizar el experimento.

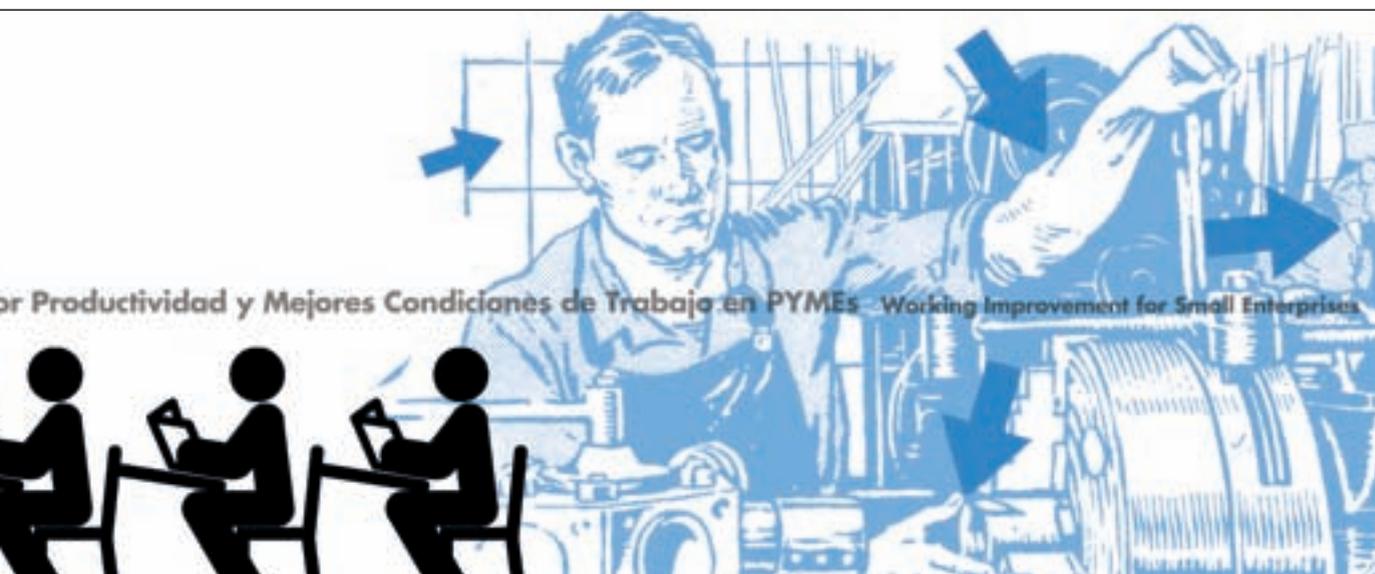
En no más de dos semanas una docena de empresarios, tutorizados por un grupo de monitores, habían sido capaces de ayudarse mutuamente a elaborar un conjunto de propuestas de mejoras, factibles y de bajo coste, simples y rentables, con un impacto positivo sobre las condiciones de trabajo. Suena a milagro o a camelo, pero, como reconocían los propios monitores que aprovecharon la experiencia para su propia capacitación, “de entrada no nos lo creíamos, pero hemos comprobado en la práctica que esto funciona”. Una vez finalizado el curso, los empresarios participantes siguieron encontrándose

se de forma autónoma en las semanas posteriores para continuar profundizando en las posibilidades de mejora.

¿Qué tiene esta metodología para ser tan eficaz? Carlos Aníbal Rodríguez nos desvela algunas de las claves: “la motivación esencial de los empresarios es la productividad y este curso propone justamente poner en marcha soluciones sencillas de bajo coste que mejoren las condiciones de trabajo y que al mismo tiempo resulten útiles para la productividad”, y añade “hay que pensar en que los grandes cambios en una empresa se inician con cada uno de los pequeños cambios que uno puede hacer; los empresarios que sobreviven no son los que tratan de hacerlo todo de una vez, sino los que día a día van mejorando los procesos productivos y las formas de organización del trabajo, son empresarios que van encontrando sus propias fórmulas”. Para redondear el argumento, remata: “El empresario aprende en este curso que si sus trabajadores están mejor, más cómodos, van a trabajar mejor y en definitiva van a producir más. Trabajar mejor y producir mejor, esta es la filosofía con la que el curso pretende mentalizar a los empresarios”.

“Otra cosa que explota bien la metodología –añade este experto de OIT– es el asesoramiento entre empresarios. En general los empresarios de PYMEs sólo conocen su propia empresa. Con este curso se les da la oportunidad de conocer a otros empresarios que tienen los mismos problemas que ellos y con los que pueden cooperar solidariamente para tratar de encontrar soluciones. La metodología grupal es otro aspecto esencial de este curso”. Carlos Aníbal recuerda la frase con la que uno de los empresarios participantes en la experiencia de septiembre sintetizó su satisfacción: “ha sido como

## osofía con la que pretendemos mentalizar a los empresarios”



tener una auditoria externa gratis y, además, hecha por gente que conoce perfectamente el terreno que pisa”

Con el aliento de los buenos resultados del curso demostración, en mayo de 2007 se repitió la experiencia, esta vez con una programación de ciclo completo, es decir, de cuatro semanas de duración. La actividad, no obstante, empieza mucho antes del comienzo del curso. Hay que captar empresarios y hay que hacerlo directamente, visitándoles en sus empresas, explicándoles de viva voz los objetivos y características del curso e insistiendo en que no tiene sentido que mande al técnico de seguridad al curso, sino que quien debe acudir es él en persona ya que se trata de tomar decisiones: “El primer problema –señala Carlos Aníbal– siempre es convencer al empresario. Los empresarios de entrada son reticentes a acudir a cursos de formación en salud y seguridad porque entienden que son los trabajadores quienes deben de ir. Pero, además, en este caso hay que convencer al empresario de que se tiene que comprometer a introducir mejoras en su empresa antes de terminar el curso.” Cuando un empresario acepta inscribirse, lo inmediato es visitar su empresa para identificar y fotografiar buenos ejemplos que puedan servir de orientación al resto de participantes.

Una vez conformado un grupo de empresarios, la primera actividad del curso es visitar una de las empresas para ejercitarse en la aplicación práctica de una lista de control sobre posibilidades de mejora y formular una primera batería de propuestas. Tres o cuatro sesiones de exposición de temas técnicos, apoyados en los buenos ejemplos captados en las empresas participantes, son toda la acti-

vidad de aula del curso. Tras las “clases”, se configuran grupos de entre 4 y 6 empresarios que, durante dos semanas se organizan de forma autónoma para visitar sus respectivas empresas y, con la ayuda de un tutor, elaborar planes de mejora. En la clausura del curso, cada empresario presenta su plan de mejoras, expone las realizaciones ya implementadas y fija los plazos para las acciones pendientes.

¿Así de sencillo? Tal vez no lo es tanto, pero, como dice el Dr. Rodríguez, a veces complicamos la prevención innecesariamente: “Este curso parte de cuatro o cinco cosas que el empresario puede ver como problemas. No son todos los problemas ni el curso pretende solucionar toda la prevención en la empresa. No, de ninguna forma. Lo que en todo caso trata es de que el empresario inicie un camino. Un problema es que hemos convertido unas necesidades prácticas en recursos tecnocráticos. En cuanto uno decide que la prevención es un tema de técnicos y de abogados, perdió la oportunidad de gestionar la prevención bajo su propio interés. Hemos dificultado que el empresario internalice su deber de prevención porque le hemos trasladado una cultura ajena a su forma ‘natural’ de hacer frente a los problemas constriñéndolo a hacer las cosas sólo como dictan las normas”.

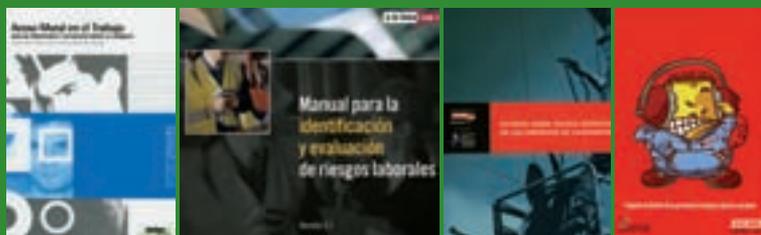
La prevención está para resolver problemas, concluye Carlos Aníbal: “El gran éxito del curso es que en veinte días se detectan problemas, se elaboran soluciones y se aplican. Eso es totalmente inusual en el tipo de formación que estamos acostumbrados a dar. Claro que no son grandes soluciones. No sería posible en tan poco tiempo. Pero lo que pueden hacer, lo hacen”.

# Quiosco

**Acoso moral en el trabajo. Guía de prevención y actuación frente al mobbing.** El acoso moral esconde un problema sociolaboral de enorme trascendencia personal, organizativa, empresarial e incluso cultural. Así lo recoge el Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo, en su guía de prevención y actuación contra el mobbing. Esta publicación describe de forma sencilla desde el concepto de acoso moral hasta el papel de los servicios de prevención pasando por las políticas anti-mobbing en la empresa o los medios de prueba que se pueden utilizar, todo ello incluyendo casos prácticos que permiten entender e ilustrar el contenido de la guía. El Observatorio Vasco estima que hoy existen en España entre 700.000 y 1.000.000 de trabajadores y trabajadoras afectados por acoso moral en el trabajo.

**Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales editado por la Generalitat de Catalunya.** La Dirección General de Relaciones Laborales de la Generalitat de Catalunya acaba de publicar este manual que amplía el trabajo realizado en 1996 en la Guía de Evaluación de Riesgos para las pequeñas y medianas empresas. En él se incluyen metodologías para evaluar riesgos de seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales. Recoge además una recopilación de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, internacional, comunitaria, estatal. En cuanto a la evaluación e intervención preventiva ante el riesgo psicosocial, el manual opta por la metodología CoPsoQ2, elaborada por el AMI (Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca), adaptada a nuestro entorno en el 2003 por un equipo de investigadores liderado por ISTAS.

**Guía en prevención de riesgos laborales, reproducción y maternidad.** La Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid ha publicado una guía sobre salud laboral y reproducción que responde las cuestiones básicas sobre este tema: ¿cuándo y por qué pueden originarse alteraciones en la reproducción? ¿Qué exposiciones están asociadas con efectos adversos para la reproducción en hombres y en mujeres?, ¿Qué riesgos laborales deben evaluarse para proteger la reproducción y la maternidad?, ¿Cómo actuar en el marco de la empresa y cuáles son los elementos clave para evitar riesgos para la reproducción y la maternidad? Además la Guía incluye un anexo que define e identifica los riesgos químicos, un listado de indicadores del daño reproductivo, así como distinta documentación administrativa necesaria para intervenir en caso de riesgo para el embarazo.

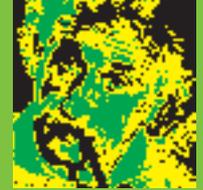


**Estudio sobre el riesgo químico en las empresas de Cantabria.** Las empresas cántabras están utilizando gran cantidad de productos químicos nocivos cuya eliminación debe ser prioritaria al estar dentro de la lista negra de sustancias químicas. Esta es la primera conclusión del estudio realizado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO Cantabria en colaboración con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. La investigación recoge el trabajo de campo realizado con 50 empresas de distintos sectores. Incluye también los cuestionarios que se han utilizado y una guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos existentes en los lugares de trabajo relacionados con agentes químicos.

**Trabaja Seguro. Guías sobre los riesgos de plaguicidas, sensibilizantes, polvo y fibras, disolventes, metales y agentes químicos y asfixiantes.** CCOO de Madrid ha editado una serie de guías que abordan las cuestiones básicas en materia de riesgos para la salud de las distintas sustancias. Todas siguen el esquema común de definir la sustancia, sus tipos y usos más frecuentes, las vías de exposición, los efectos sobre la salud, los riesgos para el medio ambiente, los criterios de clasificación, los etiquetados y fichas de seguridad, las medidas preventivas, la estrategia de intervención sindical, las buenas prácticas, y en los casos en los que es posible, las alternativas de sustitución.

**Prevención de riesgos entre los escolares.** Un nuevo material para trabajar con escolares la prevención de riesgos ha sido elaborado por CCOO de Castilla y León. Se trata de una fichas ilustradas donde se muestran escenas de peligro en distintos ambientes: la habitación, la cocina, el cuarto de baño o la calle y que posibilitan trabajar con los escolares en base a dos preguntas: ¿qué riesgos ves? y ¿cómo los evitarías?

**Todo sobre el amianto.** Comisiones Obreras de Asturias ha consolidado una línea de publicaciones de Salud Laboral entre las que destaca la edición de tres guías sobre el amianto que abordan, respectivamente, el uso de los equipos de protección individual, la prevención en operaciones de mantenimiento en edificios y estructuras y la prevención en operaciones de retirada y demolición. Las tres guías están recopiladas en un CD.



## Los participantes en la limpieza del chapapote del "Prestige" sufren problemas respiratorios.

Un equipo multidisciplinar de investigadores de Barcelona, Coruña y Madrid, acaba de publicar en la revista *American Journal Respiratory and Critical Care Medicine* de 7 de junio de 2007, un estudio realizado sobre 6.869 pescadores que limpiaron chapapote durante la catástrofe del Prestige de 2002, según el cual existe una asociación estadística consistente entre la participación directa en dichas tareas de limpieza y la persistencia de síntomas respiratorios de vías bajas indicativos de daño pulmonar dos años después. Dicho riesgo es mayor en función del número de días de exposición y es menor entre quienes se protegieron con mascarillas.

**Exposición a pesticidas y cáncer cerebral.** Investigadores franceses hallan evidencias de que los agricultores con exposición prolongada a pesticidas son dos veces más propensos al riesgo de padecer cáncer cerebral que los que no han tenido exposición laboral a estas sustancias químicas. El estudio se ha realizado sobre casi 700 personas en la región francesa de Bordeaux, en cuyos viñedos se utilizan sobre todo fungicidas, y se ha publicado en la revista *Occupational and Environmental Medicine* de junio de 2007.

**Un trato injusto en el trabajo puede afectar al corazón.** Un estudio británico, publicado en el *Journal of Epidemiology and Community Health*, encuentra que una sensación persistente de recibir un trato injusto en el trabajo aumenta el riesgo de ataque cardíaco. Tras encuestar a varios miles de empleados públicos y hacer un seguimiento durante 11 años de 966 de ellos, los investigadores llegaron a la conclusión de que las personas que tuvieron las sensaciones más fuertes de ser tratadas de manera injusta tenían 55% más probabilidades de padecer una enfermedad cardíaca grave que las de la categoría moderada, y el doble de probabilidades que las de la categoría baja.

**El estrés laboral engorda.** Estar estresado en el trabajo aumenta el riesgo de desarrollar obesidad en la edad adulta según un estudio llevado a cabo durante 19 años sobre más de 10.000 personas. Los resultados, publicados en el número de abril de la revista *American Journal of Epidemiology*, proveen "una firme evidencia de que una elevada exigencia psicológica laboral junto con un débil apoyo social en el trabajo actúan como un factor causal de obesidad", según afirman los autores.

**Trabajar cerca de piscinas cloradas causa problemas pulmonares.** Los profesores de natación y otras personas que pasan mucho tiempo cerca de

piscinas tratadas con cloro se enfrentan a un riesgo mayor de padecer problemas respiratorios, según revelaron investigadores holandeses, tras examinar a 624 empleados de piscinas. Comparados con los trabajadores menos expuestos, como los empleados de la cafetería o los recepcionistas, los instructores de natación eran 2,4 veces más propensos a sufrir con frecuencia sinusitis o dolor de garganta y 3,4 veces más a tener resfriados crónicos. La exposición a la tricloramina es la explicación más probable para los problemas respiratorios identificados en el estudio que ha sido publicado en *European Respiratory Journal*.

**El ejercicio físico reduce el riesgo de lesión por movimientos repetitivos en el trabajo.** La edición de abril de la revista *Arthritis Care & Research* ha publicado un estudio canadiense según el cual mantenerse físicamente activo fuera del trabajo podría reducir el riesgo laboral de lesiones por esfuerzo muscular repetitivo. La actividad física podría estimular procesos metabólicos y mecánicos en el sistema osteomuscular que contrarresten los efectos de muchos trabajos sedentarios y repetitivos, según los investigadores.

**Mayor dotación de personal de enfermería reduce el riesgo de infecciones hospitalarias.** Un estudio, publicado en la edición de junio de la revista *Medical Care*, apoya la idea de que mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras aumentaría la seguridad de los pacientes. Investigadores estadounidenses revisaron los resultados de más de 150.000 pacientes de 51 hospitales con unidades de cuidado intensivo (UCI) encontrando menores tasas de infección hospitalaria en las UCI con mayor dotación de personal de enfermería. El estudio también encontró que las horas extra de las enfermeras en las UCI se relacionan con mayores tasas de infección y de úlceras cutáneas.

**Un puesto de trabajo que permite trabajar en el PC caminando ayuda a los obesos a perder peso.** Un escritorio diseñado para permitir trabajar en un PC mientras se camina en una cinta andadora, podría ayudar a las personas obesas a perder hasta 30 kilos de peso en un año, según un estudio publicado en la edición on line del 15 de mayo del *British Journal of Sports Medicine*. El escritorio vertical para "caminar y trabajar" fue diseñado en la Clínica Mayo de Minnesota. La unidad tiene un marco de acero en forma de "H" con cuatro ruedas de goma que se fijan, de modo que es fácil moverlo y ponerlo sobre una cinta andadora. Unos brazos ajustables sostienen el PC, el teclado y el ratón. Con este sistema, las personas obesas que quemaban 72 kilocalorías por hora mientras estaban sentadas en un escritorio, llegaban a 191 kilocalorías por hora mientras usaban el escritorio para "caminar y trabajar".