



OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



AÑO 2015 – BOLETÍN MENSUAL INFORMATIVO (FEBRERO)– UGT CANTABRIA

Drones y prevención de riesgos laborales

Hemos leído que Iberdrola está desarrollando una experiencia piloto, en la que mediante la utilización de un "dron" dotado con una cámara de vídeo y sistema de termografía integrados logran realizar sus labores de mantenimiento preventivo de las líneas mejorando las condiciones de seguridad en que se realizan este tipo de trabajos.

Manteniéndose a una distancia de entre cinco y seis metros de distancia de los postes el "dron", dirigido por un piloto y un operador revisa a distancia la situación del cableado en altura, detectando fallos, desgastes o aislamientos deficientes.

Todo un ejemplo de inclusión de nuevas tecnologías para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente de datos: <http://saludlaboral.ugtcantabria.org/>

UGT pide declaración de enfermedad profesional para enfermos por amianto

Marisa Rufino, secretaria de Salud Laboral del sindicato UGT, ha explicado a la prensa que el último informe del Programa Integral de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores que han estado expuestos a Amianto del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, señala que "como mínimo" hay 3.384 casos, por lo que UGT pide que, al menos, éstos sean declarados como enfermedad profesional, dado que el Instituto Nacional de la Seguridad Social sólo ha calificado como profesionales 64 de ellos, es decir un 1,88 % del total de las diagnosticadas.

El informe, que contiene datos de 13 comunidades autónomas, describe que se han registrado 1.529 empresas que realizan o han realizado actividad laboral con amianto y 35.630 trabajadores que manipulan o en su día manipularon fibras de amianto en su actividad laboral.

Asimismo, concluye que la mayor parte de los trabajadores afectados (un 60 %) se aglutinan en torno a un número limitado de empresas (55).

La estrategia en la que trabaja el sindicato es que se reconozca automáticamente como enfermedad profesional a todos los trabajadores

que puedan probar que tienen un cáncer derivado de la manipulación de amianto.

Así, UGT pide la inclusión de los tipos de cáncer derivados del amianto (laringe, esófago, etc) en el cuadro de enfermedades profesionales y la aplicación de coeficientes compensatorios de reducción de edad en el paso a la jubilación de los trabajadores expuestos a este mineral.

El sindicato, considera imprescindible la constitución de un Fondo Público de Compensación a las víctimas declaradas y futuras del amianto.

Asimismo denuncia "la inoperancia de las diversas administraciones en el reconocimiento y erradicación de este grave problema, así como las actitudes de rechazo, inmovilismo, desidia y silencio" y reitera la necesidad de que las empresas adopten medidas preventivas, de seguridad, y de protección para controlar y eliminar este tóxico. UGT que ha buscado el compromiso en Asambleas y Parlamentos autonómicos para resolver este problema, ha lamentado "el escaso interés y poca receptividad" de la administración central y de algunos gobiernos y administraciones autonómicas.

Fuente de datos: <http://saludlaboral.ugtcantabria.org/>

Trabajar más de seis horas sentado aumenta el riesgo cardiovascular pese a hacer ejercicio

Las personas que pasan más de seis horas y media sentadas en el trabajo presentan mayores índices de presión arterial diastólica y de masa corporal, además de mayor resistencia a la insulina e inflamación, independientemente de la dieta seguida o de la actividad física realizada, de acuerdo a los resultados extraídos del 'Aragon Workers Health Study' realizado en Zaragoza.

La investigación, que ha sido publicada en la 'Revista Española de Cardiología' (REC), analizó la salud de 861 trabajadores que forman parte de la plantilla de la fábrica que General Motors posee en Figueruelas (Zaragoza), clasificando a los sujetos en tres grupos definidos según el tiempo que permanecían sentados: de dos a cinco horas al día; de cinco a seis horas al día; más de seis horas y media diarias.

Tras analizar los resultados, se observó que los trabajadores correspondientes al tercer grupo, los más sedentarios, presentaban un perímetro de cintura mayor y un índice de masa corporal más elevado (27,9 frente a 26,9 y 27,8 del primer y segundo grupo respectivamente). Además, mostraron un perfil lipídico más aterogénico con cifras más bajas de colesterol asociado a lipoproteínas de alta densidad (cHDL) y a polipoproteína A1 y mayor nivel de triglicéridos.

Con motivo de estos resultados, la Sociedad Española de Cardiología (SEC) recomienda a aquellas personas que pasan su jornada laboral sentadas que se levanten cada dos horas y realicen estiramientos, además de mantener una dieta equilibrada, no abusar del alcohol, no fumar y practicar habitualmente actividad física.

Según León-Latre, "todavía no ha podido aclararse la fisiopatología del sedentarismo, pero se cree que la influencia de la posición sedente prolongada por una falta de contracción muscular provoca una disfunción de la regulación de la lipoproteína lipasa que puede favorecer el desarrollo de arteriosclerosis, lo que a su vez es causa de problemas cardiovasculares".

El sedentarismo ya está considerado como el cuarto factor de riesgo cardiovascular según la Organización Mundial de la Salud (OMS), siendo el responsable del seis por ciento del total de defunciones que se producen, lo que se traduce en el fallecimiento de tres millones de personas a nivel mundial. Por delante del sedentarismo se encuentra la hipertensión, el tabaquismo y el exceso de glucosa en sangre, siendo los responsables del 13 por ciento, nueve por ciento y seis por ciento del total de defunciones respectivamente.

A raíz de las conclusiones del trabajo, los autores ponen de manifiesto la necesidad de ampliar el concepto de sedentarismo. Así, exponen que "no debería relacionarse únicamente con la inactividad física, sino también con las horas que pasamos sentados".

Fuente de datos: <http://portalprevencion.lexnova.es/>

Los Riesgos Psicosociales en el trabajo y la Negociación Colectiva

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define éstos riesgos laborales, "aquellas condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, condiciones que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar físico, psíquico y social del trabajador como al desarrollo del propio trabajo".

El Acuerdo para la Negociación Colectiva 2007 y 2008, firmado por la Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, contempla el Acuerdo sobre el Estrés en el Lugar de Trabajo, como una preocupación a combatir, y a reflejar en los convenios colectivos, como materia prioritaria.

La negociación colectiva es el ámbito de encuentro, reflejo y preocupación de las partes, por eliminar previa identificación, aquellos problemas que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, con el propósito de ésta, de establecer procedimientos de aplicación en las empresas que dentro de la acción y planificación preventiva eliminen o reduzcan los riesgos en su origen.

La negociación colectiva tendría que contemplar de forma inexcusable la obligación de evaluar los factores de riesgo psicosocial, con independencia de su obligación legal. Plasmar en los convenios colectivos procedimientos de evaluación, y protocolos de actuación frente a los riesgos psicosociales.

La lucha contra el acoso, la discriminación, la violencia de género, la conciliación de la vida laboral personal y familiar, son compromisos que

plasmados en el convenio colectivo, requieren voluntad de las partes, compromiso de colaboración, y erradicación de aquellas situaciones de trabajo, de organización, o modos de dirección, que incidan o provoquen comportamientos en el ámbito laboral que nos lleven a situaciones provocadoras de riesgos en el ámbito psicosocial.

El convenio colectivo tendría que incluir, realizada la evaluación de riesgos laborales, un plan integral de propuestas, preventivas, en su caso, asistenciales, participativas, reinsertivas, sancionadoras, para el caso de la detección en cualquiera de sus formas, estrés laboral, acoso psicológico, síndrome del quemado, violencia laboral, etc, de la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, en cuanto a su bienestar físico, psíquico y social.

La vigilancia y gestión del convenio colectivo, en la empresa, corresponde a la representación legal de las, y los trabajadores, las competencias en materia de seguridad y salud laboral también son responsabilidad del comité de empresa, o en su caso del, o los delegados de personal, con independencia de la misión específica del Delegado de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de P.R.L.). La importancia de la inclusión en convenio colectivo de la materia preventiva específica, su regulación, implantación, participación y seguimiento, es vital. El Estatuto de los Trabajadores asigna competencias a la representación legal de los trabajadores en su artículo 62, Delegados de Personal, y artículo 63, Comités de Empresa. Así en su artículo 64, regula, Derechos de información, consulta y competencias. Todo ello invita a incluir y gestionar en convenio colectivo, uno o varios planes integrales en materia preventiva, en su caso, asistenciales, participativos, reinsertivos, y sancionador cuando proceda.

Fuente de datos: <http://saludlaboral.ugtcantabria.org/>

La crisis económica aumenta los riesgos psicosociales

Coincidiendo con la campaña europea 2014-2015 "Gestionemos el estrés", puesta en marcha por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo con el objetivo de sensibilizar sobre el problema de los riesgos psicosociales, un grupo de investigadores de la Universidad de Granada a través del proyecto europeo "Prevención Participativa de los Riesgos Psicosociales Emergentes en Pequeñas y Medianas Empresas", han realizado conjuntamente con el Instituto Superior de Ciencias do Trabalho (Portugal), la Università degli Studi di Verona (Italia) y la University of Macedonia (Grecia), un trabajo del que se desprende que la flexibilización del mercado de trabajo, los nuevos sistemas de organización y tecnología, así como la crisis económica mundial, generan un aumento de los riesgos laborales, especialmente, en las medianas y pequeñas empresas.

Una de las conclusiones principales es que, se toman medidas para eliminar o reducir riesgos en las áreas de seguridad e higiene industrial, pero se deja apartado el aspecto psicológico, lo que en las pymes está constituyendo un deterioro del bienestar psicológico y de la salud de sus empleados.

Esto evidencia que los directivos de las pequeñas y medianas empresas tienen dificultades para hacer frente a los riesgos psicosociales por falta de recursos o conocimientos.

De manera breve, éstos son los principales riesgos psicosociales y consecuencias en España según el estudio:

- Inseguridad laboral y precarización del trabajo: se pierde el control sobre la vida laboral y personal con unas consecuencias que van más allá del ámbito laboral. En consecuencia se produce la pérdida no sólo de ingresos sino, también, de roles y valores sociales. Los especialistas han señalado un aumento de la tensión vinculada al estrés, así como del agotamiento, sensación de estar quemado y depresión, como las consecuencias más observadas, con cuadros más severos en los empleados con contrato precario. - Intensificación en el trabajo: hay una sensación generalizada no solo de mayor carga de trabajo sino también de mayores demandas psicológicas en los puestos de trabajo. La falta de conciliación laboral y familiar ha sido la consecuencia más mencionada por los trabajadores. Esto conlleva, a una ruptura del contrato psicológico entre empleado y organización. - Competitividad: ritmos de trabajo acelerados, situaciones de acoso y el elevado aumento de la insolidaridad entre compañeros de trabajo empujan a un pensamiento en el corto plazo cuya consecuencia directa ha sido la pérdida o ausencia de reconocimiento o recompensas por parte del empleador. - Tecnificación: cada vez son más las demandas de actualización tecnológica dando lugar a un incremento de inseguridad por subcualificación y por tanto, al ya conocido síndrome de tecnoestrés.

Los investigadores, a la vista de los pesimistas resultados del estudio han intentado establecer unas posibles soluciones teniendo en cuenta a las administraciones públicas y a los expertos de agencias de salud.

En el informe se recogen diferentes herramientas que deben ponerse en marcha en la pequeña y mediana empresa para la gestión de los riesgos psicosociales y que no dejan de estar basadas en el fomento de cultura preventiva y la conciencia social, según ha manifestado el coordinador del proyecto en España, que también considera que debiera tener repercusión en los ámbitos políticos y en las estrategias públicas de salud laboral.

“Solo si se favorecen iniciativas de autonomía y empoderamiento que conlleven la participación de los trabajadores, así como servicios de asesoramiento y apoyo psicológico, se irán atajando estos peligros.”

En la web oficial del proyecto (<http://risksinsmes.wix.com/risksinsmes>), creada como instrumento de seguimiento de los datos de estudios, se compartirán los datos e información recabada, así como los resultados y conclusiones del estudio.

Fuente de datos: <http://saludlaboral.ugtcantabria.org/>

Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España 2015



Desde el año 1999 en el que el INSHT publicó el primer documento sobre Valores Límite de Exposición Profesional para Agentes Químicos, se ha venido actualizando de manera anual, de acuerdo con la normativa vigente. Este año se presenta la decimoquinta edición.

Las actualizaciones y modificaciones de la publicación se recogen en sus primeras páginas dentro del apartado Novedades, siendo posteriormente desarrolladas a lo largo del Documento en las tablas o apartados correspondientes.

Este año se ha añadido un listado de agentes químicos que se encuentran en la actualidad en estudio para el cambio o incorporación del Valor Límite Ambiental o Valor Límite Biológico.

Fuente de datos: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

El sílice, y la salud laboral en el trabajo. Exposición al polvo de sílice

La Unión General de Trabajadores de Cantabria, se ha dirigido al Gobierno Regional, a través de las Consejerías de Sanidad y Asuntos Sociales, por un lado, y Economía, Hacienda y Empleo, por otro, instándoles a controlar el uso de Sílice, como materia prima, o como material transformado en otros productos de uso, industrial, o de montaje en sus distintas utilidades, y usos.

Motivos, y preocupaciones:

Los riesgos asociados a la exposición al polvo de Sílice provoca una de las enfermedades laborales más antiguas conocida en todo el mundo; La Silicosis, sus riesgos pueden controlarse, y mediante medidas adecuadas, reducirse o eliminarse por completo. Las enfermedades respiratorias de origen laboral son un capítulo de especial relevancia en el campo de la salud ocupacional. En los últimos tiempos, ha crecido el conocimiento científico/médico, sobre los aspectos patológicos que producen dichas sustancias en el sistema respiratorio, llamadas silicosis, y otras neumoconiosis.

Este tipo de exposición se produce en varias industrias, incluidas las de explotación de canteras, de minería, de procesamiento del mineral en los talleres de piedra natural, de fundición, de fabricación de la piedra natural, de algunos procesos refractarios, de construcción, incluido el trabajo con piedras, hormigones y ladrillos, y en las industrias de porcelana y cerámica. En Cantabria tenemos casos declarados, y reconocidos, en estos momentos en vía judicial, para su solución final, lamentablemente la salud perdida de estos trabajadores, nadie se la puede devolver.

Por lo anteriormente expuesto, nuestra organización Sindical, La Unión General de Trabajadores de Cantabria (UGT), solicita de ustedes la atención y desarrollo de los siguientes puntos:

- 1) Desarrollar un plan de localización, vigilancia y control sectorial de la actividad empresarial con riesgo de exposición, de sus trabajadores, al polvo de sílice.
- 2) Desarrollar un plan de vigilancia y control sectorial de la actividad preventiva de dichas empresas.
- 3) Actualizar de manera urgente por el Ministerio de Sanidad, e implantar, en Cantabria, el Protocolo Médico de Vigilancia de la Salud, acorde a lo establecido por el Instituto Nacional de Silicosis de Oviedo. Planes y Protocolos que deben ser de obligado cumplimiento para las correspondientes unidades de vigilancia de la salud de Mutuas, Sociedades de Prevención, y Servicios de Prevención Propios, y Ajenos, en aquellos centros de trabajo, canteras, fundiciones, fábricas y empresas, que tengan riesgos asociados a la exposición del polvo de Sílice.
- 4) Crear una unidad especializada de referencia en Cantabria, con diagnóstico y tratamiento de la enfermedad, acordes a los protocolos médicos específicos de la enfermedad,. Siendo el Instituto Nacional de Silicosis el garante de la formación y asesoramiento de los especialistas de dichas unidades.
- 5) Concienciar y argumentar la necesidad real del reconocimiento de Grado-1 (derivada de la exposición), como enfermedad profesional y por ello, los trabajadores de Grado-1, ser receptores de una incapacidad permanente total, o absoluta para su puesto de trabajo.
- 6) Establecer una mejora de la cobertura social de los afectados por Silicosis, incluyendo planes de reinserción laboral para los grupos 1 y 2; facilitando lista de trabajos libres de riesgos de exposición para los trabajadores afectados.
- 7) Las empresas con riesgo de exposición a Sílice, con la tutela de la Administración, deberán agotar las posibilidades de crear puestos de trabajo exentos de riesgo, antes de optar por el despido del trabajador.
- 8) Crear en el marco de las Unidades Médicas del INSS, un programa de seguimiento post-ocupacional para trabajadores que en su vida laboral hayan estado expuestos a Sílice.
- 9) Impulsar ayudas económicas públicas para aquellas empresas que inviertan en avances tecnológicos que consigan la desaparición, o reducción de los riesgos laborales al polvo de Sílice, y la mejora de la salud de los trabajadores.
- 10) Potenciar programas de ayuda pública a la investigación clínica y epidemiológica de la Silicosis y Neumoconiosis.

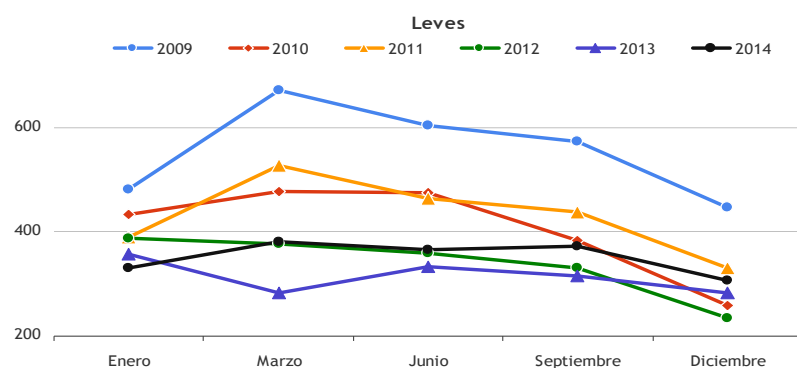
11) Solicitar al Ministerio, correspondiente, la necesidad de aumentar los coeficientes reductores de la edad de jubilación para los trabajadores expuestos al polvo de Sílice.

Reciban Cordiales Saludos.

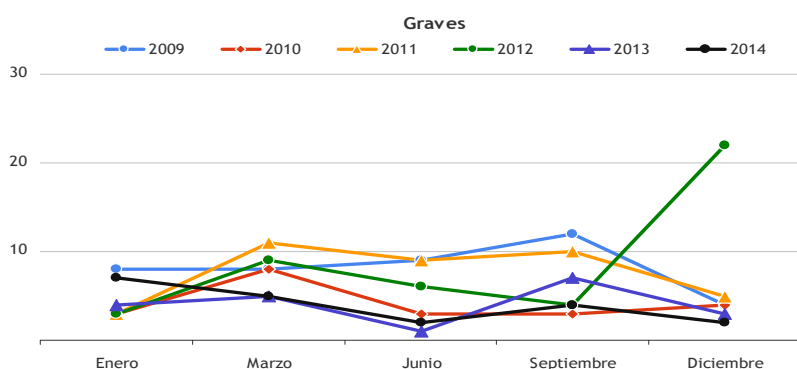
Fuente de datos: <http://saludlaboral.ugtcantabria.org/>

Accidentes Laborales con Baja 2009-2014, Cantabria

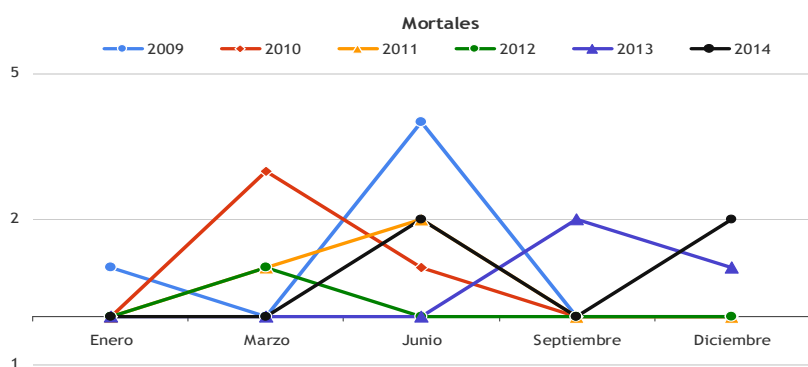
Leves	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Enero	481	434	391	387	357	332
Febrero	654	439	457	368	355	351
Marzo	671	478	528	377	284	381
Abril	520	351	444	307	368	367
Mayo	551	423	475	402	335	400
Junio	605	475	465	360	334	367
Julio	566	438	394	373	389	372
Agosto	558	356	423	337	336	369
Septiembre	573	384	439	331	315	372
Octubre	636	345	403	357	360	437
Noviembre	537	351	415	357	348	344
Diciembre	447	259	332	235	284	307



Graves	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Enero	8	3	3	3	4	7
Febrero	8	7	1	7	1	4
Marzo	8	8	11	9	5	5
Abril	6	3	6	3	5	1
Mayo	6	4	8	7	3	3
Junio	9	3	9	6	1	2
Julio	4	5	4	2	8	3
Agosto	15	6	4	2	5	5
Septiembre	12	3	10	4	7	4
Octubre	4	6	6	8	2	3
Noviembre	3	7	2	3	1	5
Diciembre	4	4	5	22	3	2



Mortales	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Enero	1	0	0	0	0	0
Febrero	0	1	0	0	1	1
Marzo	0	3	1	1	0	0
Abril	2	1	0	2	0	0
Mayo	1	2	0	0	0	1
Junio	4	1	2	0	0	2
Julio	1	1	0	3	1	0
Agosto	0	1	0	0	0	1
Septiembre	0	0	0	0	2	0
Octubre	0	1	0	0	0	1
Noviembre	3	1	1	1	0	0
Diciembre	0	0	0	0	1	2



Fuente de datos: <http://www.icasst.es/>

Con la financiación de:

**FUNDACIÓN
 PARA LA
 PREVENCIÓN
 DE RIESGOS
 LABORALES**
 Acción AT-0010/2014

