



OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

AÑO 2011 – BOLETÍN BIMENSUAL – UGT CANTABRIA



DERMATOSIS LABORAL

¿QUÉ ES LA DERMATOSIS LABORAL?

Dermatitis: Proceso inflamatorio de la piel.

Dermatosis: Nombre genérico que expresa las afecciones de la piel.

Dermatosis Laboral: Aquella afección de la piel, mucosa o anexos producida como consecuencia de la actividad laboral o que haya sido mantenida, condicionada o agravada con motivo del trabajo.

El contacto directo con un agente externo desencadenante produce la dermatitis, reaccionando en la piel a través de diversos síntomas cutáneos. El contacto directo con el agente desencadenante es la forma habitual de producción de la dermatitis.

Con el término Dermatitis Laboral englobamos cualquiera de estos síntomas cutáneos o alteraciones producidas directamente o agravada por el medio ambiente de trabajo. Se puede considerar que cuando hablamos de dermatitis nos referimos al proceso inflamatorio de la enfermedad y cuando hablamos de dermatosis se trata de su efecto crónico.

TIPOS DE DERMATOSIS LABORAL

A. DERMATITIS POR CONTACTO PROFESIONAL: Hay dos grupos

1.- Dermatitis por contacto profesional irritativa: Las sustancias irritantes entran en contacto con la piel de manera suficiente y prolongada, ya sea por exposición intensa a productos químicos fuertes o por una exposición acumulada a productos irritantes más débiles.

Las lesiones varían desde una simple irritación o enrojecimiento a ampollas purulentas.

Se localizan en la zona afectada a no ser que ésta toque a otra parte del cuerpo. La mayoría de las dermatitis laborales se producen en las manos.

El pronóstico suele ser favorable, con eliminar el agente o evitando el contacto con una protección eficaz desaparecerá la enfermedad.

Los irritantes pueden ser

a) Irritantes inmediatos: sustancias corrosivas, como ácidos o álcalis fuertes, la lesión cutánea es evidente en pocos minutos u horas de exposición.

b) Disolventes, destilados del petróleo, jabones, detergentes, resinas, plásticos, son menos evidentes que los anteriores. El agente nocivo no se da a conocer hasta pasados dos días, semanas o meses después de la exposición repetida.

2.- Dermatitis por contacto profesional alérgica: Es una reacción inmunológica de la piel frente a una sustancia externa (antígeno). El propio sistema inmunitario reacciona desproporcionadamente causando lesiones en los tejidos. Existen muchas sustancias que las pueden producir: colonias, metales, cosméticos, insecticidas, látex.

B. SEGÚN SU FORMA DE CONTACTO

El contacto directo con el agente causante es la forma habitual que origina la dermatitis, aunque pueden intervenir otros mecanismos produciéndose otros tipos de dermatitis por contacto como son:

1.- Dermatitis por contacto aerotransportadas: partículas como humo, fibras de vidrio, vapores de sustancias volátiles que están libres por la atmósfera y contactan con las zonas expuestas.

2.- Dermatitis foto-lumínica: derivadas de la exposición al sol o fuentes de luz artificial o por exposición a la luz ultravioleta.

3.- Dermatitis atópica: es la producida por factores tanto exógenos como endógenos. Puesto que hay personas más propensas a sufrir ciertas enfermedades de la piel o que ya tienen una enfermedad que se agrava por la exposición laboral.

FACTORES DE RIESGO

1.- Factores endógenos: Se consideran andrógenas aquellas características propias de la persona, inherentes a ella. Pueden ser la edad, el sexo, características de la piel, la zona donde actúe el alérgeno...

2.- Factores exógenos: Se denominan así a las condiciones de trabajo que pueden influir en la seguridad y salud de los trabajadores. Pueden ser las condiciones de trabajo (temperatura, humedad, ventilación) el orden y limpieza (químicos, biológicos), las herramientas...

Uno de los principales factores de riesgo es el trabajo realizado en entornos húmedos ya que en estos entornos es habitual la exposición repetida a agua y a otras sustancias como jabones que junto con los guantes puede producir maceración en la piel. En constante cambio entre mojado y seco produce una descamación y agrietamiento que facilita la entrada de alérgenos e irritantes.

3.- Cofactores de riesgo: Alteraciones cutáneas no profesionales que pueden aumentar los efectos de los factores ambientales sobre la piel de los trabajadores. Así un tiempo prolongado de exposición junto con una volumen elevado de irritantes, sumado a una humedad y ropa de trabajo inadecuada, puede dar lugar a una dermatosis por contacto.

SECTORES MÁS AFECTADOS

1.- Construcción y Obras Públicas: Albañiles, yesistas, encofradores...es difícil proteger a este colectivo cuando el lugar de trabajo es el aire libre, con constantes cambios de lugar y condiciones de trabajo. El primer causante de dermatitis es el cemento.

2.- Agricultura y Ganadería: La mayor incidencia es la dermatosis foto-lumínica y las aerotransportadas, aunque otro agente puede ser el uso de los agroquímicos y pesticidas.

3.- Personal Sanitario: Médicos, auxiliares, farmacéuticos,...es un sector de alto riesgo.

4.- Peluquería: Podemos hablar de "trabajo húmedo". El contacto continuo con el agua y el uso de cosméticos, son algunos de los factores de riesgo.

5.- Metalúrgicos: Puede deberse a los metales utilizados pero también a aceites de corte.

6.- Trabajos en contacto con plantas: jardineros, empleados de viveros...

7.- Transportes: Conductores de camiones, autobuses, taxis..., pueden sufrir lesiones acneiformes en la espalda debido al trabajo que desempeñan y pueden entrar en contacto con aceites, lubricantes por realizar operaciones de mantenimiento del vehículo.

8.- Sector Industrial: Sobre todo de la industria del caucho. Tanto por el contacto con el caucho en sí mismo como por la cantidad de productos químicos empleados.

9.- Limpieza y Lavanderías: Personal expuesto a productos químicos, jabones, detergentes, desinfectantes, quitaesmaltes...

10.- Hostelería: Personal de cocinas, camareros, están en contacto con ciertos alimentos que pueden provocar urticaria (ajo, langostino, cangrejo, lenguado, lechuga, zanahoria...).

11.- Artes Gráficas: Toners, líquidos, disolventes, alcoholes empleados en el mantenimiento de las máquinas.

PREVENCIÓN

Conocer las condiciones de trabajo es fundamental a la hora diagnosticar una dermatosis laboral. El tipo de trabajo realizado, sustancias manipuladas.

La Prevención de Riesgos Laborales de la empresa debe hacerse a través de una gestión integral que vaya desde el momento inicial hasta el final, pasando por todos los niveles jerárquicos y afectando por completo a los procedimientos, mecanismos, materiales, máquinas, personas...

El empresario tiene varias herramientas para llevar a cabo la tarea de implantar la gestión de la prevención a todos los niveles de la empresa.

Las herramientas son:

- 1.- Evaluación de Riesgos.
- 2.- Planificación Preventiva.
- 3.- Plan de formación preventivo en la empresa.
- 4.- Vigilancia de la Salud.
- 5.- Investigación de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

Condenan a una empresa a pagar 55.000 euros por mobbing a un trabajador

La titular del Juzgado de lo Social número 12 de Madrid, ha condenado a indemnizar con 55.000 euros a un trabajador que sufrió acoso laboral (mobbing) por parte del propietario de la empresa tras denunciar que se incumplía la legislación medioambiental y la normativa de prevención de riesgos laborales.

En la sentencia, y contra la que cabe recurso de súplica ante la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, también se condena a la empresa al pago de 134.706 euros en concepto de indemnización derivada de la extinción a instancia de trabajador, que demandó a la empresa con el apoyo de los servicios jurídicos de UGT.

Los hechos se remontan a 2006, cuando el trabajador, ingeniero de minas y director facultativo de la compañía, presentó varios informes a ésta en los que daba cuenta de irregularidades en el cumplimiento de la regulación de Minas y Medio Ambiente, que afectaban a viviendas próximas.

También comunicó a la empresa que estaba vulnerándose la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A partir de este momento, la empresa le impidió visitar la explotación minera y el 24 de agosto de 2007 le apercibió por bajo rendimiento en su trabajo.

Una vez elegido, el 8 de junio de 2008, delegado de Personal y delegado de Prevención elaboró distintos informes en los que figuraban irregularidades detectadas por él mismo y por un servicio de prevención ajeno, como el nivel de polvo superior al permitido por la ley, la necesidad de uso de mascarillas por los trabajadores, vertidos al río o la falta de agua potable, según la sentencia.

Posteriormente, el trabajador fue obligado a compartir un despacho con dos trabajadoras hermanas entre sí y sobrinas del consejero delegado, lo que le impedía desarrollar con normalidad sus funciones de representante legal, y también le retiraron la cuenta de correo electrónico.

El trabajador se encuentra en tratamiento psicológico, aquejado de trastorno adaptativo, y presenta síntomas depresivos asociados a estrés laboral.

A raíz de las denuncias, la Inspección de Trabajo levantó acta de infracción en dos ocasiones: La primera por mobbing, proponiendo la imposición de una sanción de 60.500 euros y la segunda, por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, proponiendo una sanción de 53.275 euros.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

Real Decreto 568/2011, de 20 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.

UGT considera que el acoso y la violencia en el trabajo deberían tratarse como riesgos laborales

La secretaria de Salud Laboral de UGT, Marisa Rufino, ha afirmado que la violencia laboral supone uno de los más graves problemas de salud de los trabajadores en un futuro a medio y largo plazo y ha manifestado que desde el diálogo social, tanto nacional como europeo, se han impulsado acuerdos y leyes con el fin de luchar contra este problema y conseguir dar un paso adelante en el tratamiento del acoso como un riesgo laboral.

La secretaria de Salud Laboral ha recordado, que desde el sindicato se ha potenciado el trabajo de investigación multidisciplinar centrado en situaciones de violencia laboral.

Según Marisa Rufino, los trabajadores que sufren violencia en su entorno laboral presentan una evidente y notable pérdida de salud, tanto física, como psicológica, con síntomas como dolores de estómago, de espalda, problemas de sueño o ansiedad.



Solo un 35% de las empresas investiga los accidentes laborales

El 65% de las empresas del país no investiga los accidentes laborales, solo el 35% lo hace y aún hay un 43% que ni siquiera aplica la ley prevención de riesgos laborales a pesar de que lleva en vigor 16 años. Son algunas de las denuncias que hace la secretaria de Salud Laboral de UGT.

UGT afirma que en España fallecen 2 trabajadores al día, 17 tienen un accidente grave, 1.500 sufren uno leve y 46 enferman. Cifras, que aunque se han reducido últimamente, siguen siendo inaceptables ya que todavía hay un incumplimiento importante de la ley de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas.

Queremos que se nos oiga y trasladar esta denuncia a la sociedad para conseguir que los accidentes de trabajo se equiparen a los de tráfico e incluso los de violencia de género, aunque son totalmente diferentes para que se tome mayor conciencia de este grave problema.

El no tener una prevención adecuada supone un coste altísimo para la economía española y eso es lo que habría que corregir en el ámbito empresarial, considerando la prevención una parte más dentro de la gestión de las compañías en lugar de un coste que sirve solo para evitar sanciones. Los accidentes laborales que se producen anualmente en España alcanzan la cifra de 1.400.000, 737 con resultado de muerte el año pasado, algo que supone, a su juicio, una falta de competitividad de la empresa española. Por eso, no se puede permitir que la siniestralidad laboral y la enfermedad profesional en nuestro país estén diez puntos por encima en proporción a los índices de la Unión Europea.

Condenan a una empresa por excederse al controlar una baja

Un tribunal considera vulnerado el derecho a la intimidad de una trabajadora, cuyo jefe trató de sonsacar a su médico las causas por las que estaba en situación de incapacidad temporal.

Las compañías deben extremar sus precauciones a la hora de controlar las situaciones de incapacidad temporal de sus plantillas. Un exceso del empresario en esta materia puede suponerle una condena por vulneración del derecho a la intimidad de sus trabajadores.

Esto es, precisamente, lo que ha ocurrido en el caso analizado por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que ha obligado a una empresa a indemnizar a una de sus trabajadoras con 10.267 euros por haber tratado de averiguar las causas de su baja.

En primera instancia, el juez entendió que el encargado de la cafetería en la que trabajaba la empleada no violó su derecho a la intimidad cuando llamó a su médico de cabecera. Según dicha resolución, con su forma de proceder no pretendió conocer la patología que motivó su baja, sino simplemente saber cuánto podía durar ésta para ver si debía contratar a alguien para que la sustituyera.

El juzgador de instancia concluyó declarando que no se había producido una vulneración del derecho a la intimidad porque la doctora no le facilitó información alguna.

La trabajadora recurrió y el Tribunal Superior de Justicia le ha dado la razón, al considerar que la actuación de su superior sí lesionó su derecho fundamental a la intimidad, reconocido en el artículo 18.2 de la Constitución, en estrecha relación con la dignidad, honor e integridad física y moral y la prohibición del acoso laboral.

La Sala no comparte la tesis del juzgado de lo Social ya que, en su opinión, el intento del empresario de obtener información de la doctrina no es un acto interrumpido sino frustrado, pues él puso de su parte no sólo todo lo que estaba en su mano para lograrlo, sino que consiguió que la doctora se pusiera en contacto con él por medio de un engaño.

Según ha quedado probado, el encargado suplantó a la empleada diciendo que las llamadas eran de su parte y dejando su propio teléfono. De esta forma, dice el tribunal, alcanzó, al menos, un propósito: hablar con la médica. La sentencia añade, además, que el propósito de su actuación no fue tan inocuo como se argumentó en primera instancia pues se probó que la facultativa afirma que le habló mal de su paciente.

Por ello, ya no se puede hablar de un simple intento de investigar que no sería inocuo, pues para ello utiliza ilegalmente el nombre de la trabajadora, sino que aprovechó para influir negativamente en el ámbito de la doctora respecto de su paciente, aclara. Por todo lo anterior, unido a los malos modos con los que el encargado habló a la madre de la trabajadora cuando fue a entregar el parte de baja de su hija, el Tribunal ve vulnerado su derecho a la intimidad.

ACCIDENTE LABORAL MORTAL EN CANTABRIA

Un hombre de 40 años y vecino de Mataporquera (Valdeolea) ha muerto el 17 de Junio mientras trabajaba en la planta de Gerdau Sidenor en Reinosa, donde se ha desprendido la colada de acero de uno de los hornos, lo que ha provocado un incendio, el accidente se registró a las 02:30 horas de la noche en la zona de acería.

UGT lamenta profundamente este fatal accidente, que pone de manifiesto una vez más la fragilidad de los trabajadores en su actividad laboral, y que se trata del primero mortal registrado en la Comunidad Autónoma de Cantabria en lo que va de año.

Accidentes con baja, ENERO – ABRIL

Los datos estadísticos de siniestralidad laboral elaborados por el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, se agregan en función de la fecha de baja médica en lugar de la fecha de aceptación del parte de accidente por la autoridad laboral. Para la elaboración de cada informe mensual se han tenido en cuenta los accidentes de trabajo con fecha de baja entre el primer y el último día de mes, notificados y aceptados por la autoridad laboral hasta la fecha de extracción de datos del sistema informático.

Este cambio supone que el número de accidentes de un mes variará en función de la fecha en la que se tomen los datos. De este modo, los datos del año en curso podrán sufrir variaciones a medida que se reciban nuevos partes de accidentes de trabajo correspondientes a meses atrasados.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha intentado acotar la repercusión de este cambio, estimando que puede estar produciendo un descenso en los datos globales de siniestralidad del 6%.

Graves	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Enero	14	11	15	8	3	3
Febrero	11	7	11	8	7	1
Marzo	13	12	11	8	8	11
Abril	6	12	15	6	3	6
Mayo	7	11	7	6	4	8
Junio	10	9	15	9	3	
Julio	12	6	4	4	5	
Agosto	13	13	8	15	6	
Septiembre	12	13	10	12	3	
Octubre	12	11	9	4	6	
Noviembre	17	9	7	3	7	
Diciembre	13	15	7	4	4	

Leves	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Enero	703	741	804	481	434	391
Febrero	898	979	901	654	439	457
Marzo	879	924	766	671	478	528
Abril	759	631	897	520	351	444
Mayo	905	935	747	551	423	475
Junio	880	952	881	605	475	
Julio	827	926	801	566	438	
Agosto	879	874	772	558	356	
Septiembre	689	722	727	573	384	
Octubre	1000	923	806	636	345	
Noviembre	914	859	659	537	351	
Diciembre	713	685	596	447	259	

Mortales	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Enero	0	3	2	1	0	0
Febrero	1	0	0	0	1	0
Marzo	1	3	0	0	3	1
Abril	2	0	1	2	1	0
Mayo	1	0	0	1	2	0
Junio	1	1	2	4	1	
Julio	2	2	2	1	1	
Agosto	5	3	0	0	1	
Septiembre	4	4	1	0	0	
Octubre	0	0	0	0	1	
Noviembre	2	2	1	3	1	
Diciembre	0	0	1	0	0	

El exceso de ruido en el trabajo debe reducirse, según el Tribunal de la UE.

Las empresas donde el nivel de ruido supera los límites fijados en la legislación comunitaria están obligadas a contar con programas específicos para reducir los decibelios, según ha dictaminado el Tribunal de Justicia de la Unión.

Si el nivel de exposición diaria de los trabajadores al ruido supera los 85 decibelios, no basta con la entrega de protectores auditivos, sino que se debe aplicar un programa específico para limitar el impacto, según la sentencia, dictada tras la demanda planteada por los dos trabajadores.

El Tribunal ha precisado que la Directiva aplicable, que establece normas mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición al ruido, no sanciona al empresario con la obligación de pagar un complemento salarial en caso de incumplimiento de las obligaciones preventivas.

Debido a que el nivel de ruido en sus puestos de trabajo superaba el promedio diario de 85 decibelios, la empresa les entregó un equipo de protección auditiva individual que redujo el sonido por debajo de los 80 decibelios.

Los trabajadores interpusieron sendas demandas contra la empresa y reclamaron el pago de un complemento salarial previsto en un convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Palencia, que reconoce el derecho a cobrar un extra cuando las condiciones del puesto resulten especialmente penosas, tóxicas o peligrosas.

En ambos casos, el juzgado de lo Social rechazó las demandas, por entender que debía de tenerse en cuenta el efecto de atenuación del ruido proporcionado por el equipo de protección para determinar si las condiciones del puesto de trabajo habían de considerarse penosas.

Los trabajadores recurrieron las sentencias ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que remitió a los jueces europeos varias cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la normativa comunitaria.

En su sentencia, el Tribunal de Justicia precisa que la Directiva, de 2003, establece una jerarquía entre las obligaciones del empresario.

En primer lugar, menciona la obligación del empresario de aplicar un programa para reducir la exposición al ruido cuando los trabajadores estén expuestos a un nivel que supere los 85 decibelios, medido sin tener en cuenta los efectos del uso de cascos auditivos.

Solo cuando ese programa no permita reducir la exposición al ruido, la legislación europea establece la obligación suplementaria de poner a disposición de los trabajadores protectores auditivos individuales.

En tercer y último lugar, la normativa fija obligaciones específicas para el caso de que la utilización de los protectores no permita evitar que se superen los valores límite de exposición medidos teniendo en cuenta los efectos de la utilización de protectores auditivos individuales.

La sentencia indica que la normativa no regula ni el pago de un complemento salarial para esos casos, ni la cuestión de si puede o debe tenerse en cuenta el efecto de una protección auditiva individual para determinar el umbral de exposición al ruido que da lugar a la obligación de pagar el referido complemento salarial.

No obstante, el Tribunal considera que el Derecho nacional debe establecer mecanismos que garanticen que un trabajador expuesto a un nivel de ruido excesivo pueda invocar el cumplimiento por la empresa de las obligaciones preventivas.

<http://www.ugtcantabria.org/saludlaboral/>

Información Asesoramiento Consultas

Tu Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales en:

LAREDO Los Lunes de 10,30h a 13,00h	SANTOÑA Los Martes de 10,30h a 13,00h	CASTRO URDIALES Los Miércoles de 10,30h a 13,00h	CAMARGO Los Jueves de 10,30h a 13,00h
SAN VICENTE Los Lunes de 10,30h a 13,00h	LOS CORRALES Los Martes de 10,30h a 12,00h	TORRELAVEGA Los Miércoles de 10,30 a 13,00h	REINOSA Los Jueves de 10,30h a 13,00h

UGT Cantabria Salud Laboral

Con la financiación de la:
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES