



Experiencias sindicales de intervención en riesgo químico





Experiencias sindicales de
intervención en **riesgo químico**

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

Redacción: Eva Canaleta y Rafael Gadea

Colaboración:

Las experiencias que se recogen en este documento han sido posibles gracias a la colaboración de los **responsables sindicales y coordinadores** de los Gabinetes de Salud Laboral de las organizaciones territoriales de CCOO.

Y, especialmente, por el trabajo, la dedicación y el aporte de información proporcionados por los **asesores y asesoras** de salud laboral:

Adriana Ruiz, Alberto Martín, Ana T. García, Ángel Castellanos, Azucena Rodríguez, Carmen Oliver, Eva Ferrero, Francisco Gaspar Montiel, Gabriel Delgado, Imma González, Jesús Landa, Jorge Tejada, Leonor Peinado, Loly Fernández, Mabel de las Heras, Magda Sáez, María Menéndez, María del Carmen Mancheño, Miguel Lucas, Miguel Ángel Biel, Miguel Ángel Izquierdo, Pere Creus, Raquel Cemborain, Raquel Payo, Rubén Pinel, Yolanda María Sanz.

Y por los **delegados y delegadas** de prevención:

Antonio Monllón, Antonio Pardo, Antonio Salinas, Carlos Alegre, Cristina Vilches, Diego Rodríguez, Eduardo Bernal, Fernando Clemente, Fernando Sequera, Francisco José Sánchez, Gonzalo Beneito, Ignacio Gala, Ildefonso Domínguez, Joaquín Santiago, Joaquín Taborga, José Lloret, José Antonio Pérez, José Damián García-Moreno, José Luis Jiménez, José M. Moreno, María Carmen de la Calle, Mario López, Mario Sañedo, Pablo Nevada, Teresa Galán.

Por último, agradecemos a Dolores Romano, Ruth Jiménez y Tatiana Santos, del Grupo de Trabajo de Riesgo Químico de ISTAS, su contribución a la concepción y redacción de este trabajo.

Realización: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-2079-2010

Impreso en papel reciclado 

Nota: Conscientes de las limitaciones del lenguaje al uso para representar adecuadamente a ambos sexos, y a su vez de lo complicado y farragoso que puede resultar hacerlo, hemos optado por aplicar el criterio de que aquellas situaciones en las que la plantilla es mayoritariamente de mujeres están redactadas en femenino y las que son mayoritariamente de hombres en masculino.

Esta publicación se realiza en el marco de la Acción DIR 001/2009, cofinanciada por la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.

Índice

1. Presentación	5
2. Introducción	7
3. Resumen de las experiencias	12
4. Informes de casos	18
4.1. Reconocimiento de enfermedad profesional por exposición a tolueno	18
4.2. Falsa evaluación de riesgos	23
4.3. Información y formación preventiva de los futuros trabajadores	26
4.4. Mantener informados a los trabajadores, clave para ganar su apoyo	31
4.5. Gestión del riesgo desde la adquisición de los productos químicos	36
4.6. Prevención del riesgo para el embarazo	41
4.7. La vigilancia de la salud, clave para la prevención	44
4.8. Ataques epilépticos por exposición a disolventes	50
4.9. Acción combinada de salud laboral y medio ambiente para eliminar el plomo	57
4.10. La acción sindical salta a la opinión pública	63
4.11. Información y formación en riesgo químico para futuros trabajadores	68
4.12. Ejemplo de buena información a los trabajadores	72
4.13. Eliminación de un mutágeno e instalación de sistemas de extracción para contaminantes	78
4.14. Programa de formación, nueva evaluación, cambios en el proceso productivo y eliminación de un disolvente	84

4.15. Incapacidad permanente por enfermedad profesional	88
4.16. Campaña sindical para la identificación y eliminación de compuestos orgánicos persistentes	92
4.17. Brote de dermatitis laborales en una gran empresa y otras subcontratas	98
4.18. Batalla por la interpretación de los valores límite de exposición	104
4.19. Las medidas preventivas que no se han consensuado con los trabajadores, no funcionan	109
4.20. Solución colectiva para la salud de los trabajadores y el medio ambiente	116



1. Presentación

El presente trabajo pretende poner en común experiencias sindicales de intervención en riesgos químicos, facilitando con ello el conocimiento que las mismas puedan representar para la prevención de los daños ocasionados por dichos riesgos. Además, en las experiencias recogidas, muchos delegados y muchas delegadas verán reflejados su empeño y su lucha diaria por mejorar las condiciones de trabajo de sus empresas. Esta publicación sirve también como reconocimiento a todas y todos.

Lo primero que hay que poner de relieve es que la presentación de estas experiencias ha sido posible gracias al trabajo sindical en prevención de riesgos químicos que cotidianamente llevan a cabo los delegados y delegadas de prevención de CCOO, así como al de los asesores y las asesoras de salud laboral y medio ambiente del sindicato.

Gracias a la red ASESORA, y al sistema informático de recogida de datos del asesoramiento a los delegados y delegadas de prevención, podemos visualizar el gran trabajo que se viene realizando desde su implantación en 2001. Desde entonces, el número de asesoramientos realizados y registrados se acerca a los 70.000 y, de ellos, más del 10% se refiere a riesgo químico.

Las experiencias que se incluyen en esta recopilación son ejemplos relevantes de este trabajo, no son necesariamente los más significativos desde el punto de vista de los resultados. Para su elección se han seguido otros criterios de interés. Se han buscado experiencias relacionadas con los elementos más relevantes de la prevención de riesgos, como la identificación y reconocimiento de los problemas, la evaluación de los mismos, la información y comunicación de riesgos a las trabajadoras y trabajadores, la participación de éstos y éstas, los criterios de evaluación, la formación, la vigilancia de la salud y la búsqueda y aplicación de medidas preventivas. Experiencias que también fueran ricas desde el punto de vista de la



acción sindical, que hayan exigido información e investigación, negociación en los comités de seguridad y salud, utilización de recursos legales como la Inspección de Trabajo o los institutos de prevención autonómicos, movilización de los trabajadores e incluso denuncia pública en los medios de comunicación. En definitiva, de todas las herramientas de acción sindical disponibles.

Se debe destacar el trabajo de los asesores y asesoras del sindicato no sólo en el asesoramiento propiamente dicho, también en el dedicado al estímulo para la acción sindical a través de campañas de prevención de riesgos en las que participan de manera muy activa. Algunas de las experiencias aquí reflejadas son, precisamente, fruto de las mencionadas campañas.

El documento que presentamos consta de una introducción, en la que se realiza un somero repaso a los aspectos clave de acción sindical a través de las experiencias relatadas, seguida de un capítulo que contiene, a modo de guía, breves resúmenes de cada experiencia y finalmente un capítulo en el que se describen in extenso cada una de las mismas.

El objetivo, en definitiva, no es otro que poner el foco en una problemática en la que sin duda, y por la experiencia acumulada, CCOO está llamada a jugar un papel relevante en nuestro país, máxime cuando, al menos hasta ahora, estos riesgos no han tenido el tratamiento necesario por parte de las distintas Administraciones en consonancia con el nivel de riesgo existente. No cejaremos en el empeño de, con nuestro impulso y determinación, situar la prevención del riesgo químico entre las prioridades de las distintas agendas políticas, contribuyendo con ello a la mejora de las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

Pedro J. Linares

Secretario Confederal de Salud Laboral de CCOO



2. Introducción

Las 20 experiencias de intervención sindical en riesgo químico que se describen en este documento, son una muestra de la riqueza de la acción sindical en prevención de riesgos laborales en las empresas y específicamente en la prevención del riesgo químico.

Estas experiencias, aquí resumidas, se han elaborado a partir de entrevistas en profundidad, grabadas en la mayoría de los casos, mantenidas con los protagonistas, asesores y asesoras y responsables sindicales y los delegados y delegadas de prevención. En muchos casos hemos contado, también, con una amplia documentación de los casos: informes técnicos, denuncias, actas de comités de seguridad y salud y otros documentos. Toda esta información ha sido analizada e integrada en forma de informes de caso (ver apartado 4).

Una atenta lectura de los ejemplos de intervención que aquí se describen permite apreciar sin dificultad los conocimientos, las habilidades y el tesón que los delegados y delegadas de prevención se ven obligados a desplegar, en ocasiones sin contar con la suficiente comprensión y apoyo de los trabajadores, para conseguir sus objetivos. En esta tarea es esencial, para los delegados y delegadas de prevención, disponer de información, para lo cual, según manifiestan, utilizan como fuentes de información a otros delegados y delegadas e incluso a otros trabajadores del sector, en especial cuando en la zona existe una cierta concentración de industrias similares. Es decir, se establecen mecanismos espontáneos de transmisión del conocimiento muy útiles para la acción sindical. No obstante, para los delegados y delegadas el riesgo químico resulta «un hueso difícil de roer» y, por eso, el apoyo sindical y en particular el que representan los asesores y las asesoras técnico-sindicales de los Gabinetes de Salud Laboral de las federaciones y territorios es muchas veces decisivo.

La acción sindical para la prevención de riesgos químicos es muy amplia y variada y tiene que ver con todos los elementos esenciales de la acción preventiva: la información y la comunicación de riesgos, la identificación de los problemas y su evaluación, la



formación, la vigilancia de la salud y la formulación y aplicación de las medidas preventivas. Muestras de todos ellos pueden observarse reunidas en muchos de los casos presentados. En el texto que sigue a continuación, los casos a los que se hace referencia vienen indicados en entrecorrido y en cursiva.

La acción sindical pone de manifiesto, en primer lugar, las nefastas condiciones de trabajo en las que muchos trabajadores de este país se ven obligados a desempeñar su trabajo: *«la acción sindical salta a la opinión pública»*. Los motivos que ponen en marcha la acción sindical son, también, muy variados. Pueden ser quejas de los trabajadores: *«la vigilancia de la salud, clave para la prevención»*. También síntomas o enfermedades manifiestas: *«falsa evaluación de riesgos»*; a veces en forma aguda: *«ataques epilépticos por exposición a disolventes»*; como problemas individuales: *«incapacidad permanente por enfermedad profesional»*, o colectivos: *«brote de dermatitis laborales en una gran empresa y otras subcontratas»*. En otras ocasiones el motivo primero es externo a la empresa, puede ser un requerimiento de la Inspección de Trabajo o puede ser una visita a la empresa de técnicos del sindicato con motivo de una campaña: *«eliminación de un mutágeno e instalación de sistemas de extracción para contaminantes»*.

Aunque la acción sindical habitual es la desarrollada por los delegados y delegadas de prevención en las empresas, muchas de éstas no cuentan con representantes sindicales y no por ello dejan de tener problemas. Cuando se dan estas circunstancias, los problemas pueden ser abordados desde fuera de la empresa. Existen instrumentos para ello y los trabajadores de estas empresas pueden, a pesar de todo, ser defendidos: *«incapacidad permanente por enfermedad profesional»*. Aunque, también, se ponen de manifiesto las limitaciones de esta acción sindical.

La primera necesidad de la acción sindical en la empresa es la información. Necesaria, en primer lugar, para el reconocimiento y la identificación de los problemas, para hacerlos aflorar: *«información y formación preventiva de los futuros trabajadores»*, y, también, para llevarlos a la conciencia colectiva y estimular la participación de los trabajadores: *«mantener informados a los tra-*



bajadores, clave para ganar su apoyo». La buena información y un cierto conocimiento técnico, en ocasiones, son esenciales para poner en evidencia la necesidad de abordar los problemas, de aplicar medidas preventivas: *«eliminación de un mutágeno e instalación de sistemas de extracción para contaminantes»*. En otras ocasiones sirve para contrarrestar las maniobras paralizantes de técnicos del servicio de prevención o de representantes de la empresa: *«la vigilancia de la salud, clave para la prevención»*. La mala información, por el contrario, sólo sirve para esconder los problemas: *«mantener informados a los trabajadores clave para ganar su apoyo»*. En relación con este asunto, se ha podido observar cómo perduran muchas creencias falsas respecto al riesgo (p.ej. beber leche para evitar el riesgo, o que si no huele a lejía no está limpio). En otros casos el problema es la falta de conocimientos básicos, por ejemplo, a muchos trabajadores les sorprende la diferencia entre efectos agudos o inmediatos y efectos crónicos de la exposición a químicos. De ello habría que deducir que una premisa para la prevención del riesgo químico en la empresa es que los trabajadores y trabajadoras puedan contar con la información necesaria.

La evaluación de riesgos, ese instrumento privilegiado de la prevención, sin el cual parece que no sea posible acción preventiva alguna, sirve en muchas ocasiones, más que para evidenciar problemas, para ocultarlos: *«falsa evaluación de riesgos»*. Esto, evidentemente, no es porque la evaluación en sí misma no sirva, sino que no sirve cuando no está bien hecha. De hecho, en numerosas ocasiones los delegados y delegadas de prevención se ven obligados/as a pedir evaluaciones que faltan: *«la acción sindical salta a la opinión pública»*, o a solicitar nuevas evaluaciones porque han cambiado las condiciones de trabajo: *«acción combinada de salud laboral y medio ambiente para eliminar el plomo»*, o porque las existentes no son fiables: *«ejemplo de buena información a los trabajadores»*.

Los valores límite de exposición no deben ser nunca el único criterio a considerar para la decisión de si se adoptan o no medidas preventivas. Se han de considerar, también, otros como las condiciones de la exposición, los procedimientos y sistemas de trabajo, la gravedad de los daños, etc. Sobre todo en el caso de las sustancias con efecto cancerígeno, mutágenas, tóxicas para la reproducción, disruptoras endocrinas o sensibilizantes, para las cuales no existen, por lo general, dosis sin efecto. Y en cualquier caso,



si se deben adoptar medidas, esto debe hacerse siguiendo los principios de la prevención. Por lo tanto, la eliminación o el control más riguroso posible de la exposición es la actuación preventiva de elección como muy bien defienden los compañeros del caso «*batalla por la interpretación de los valores límite de exposición*».

La formación de los trabajadores se revela como un instrumento esencial para la implicación de los trabajadores en la prevención en la empresa: «*ejemplo de buena información a los trabajadores*», pero también para los futuros trabajadores: «*información y formación preventiva de los futuros trabajadores*».

La vigilancia de la salud es una de las herramientas de la prevención de riesgos laborales a la que peor uso se le ha dado, convirtiéndola en un instrumento limitado al reconocimiento médico y destinada al somero cumplimiento de las obligaciones legales y dar la apariencia de que se hacía prevención. En algunos de los ejemplos que se presentan, la vigilancia de la salud, sin embargo, se ha revelado como un instrumento eficaz para la identificación de los problemas: «*las medidas preventivas, que no se han consensuado con los trabajadores, no funcionan*», y para el seguimiento de la evaluación de las medidas preventivas: «*la vigilancia de la salud, clave para la prevención*». Así pues, la vigilancia de la salud bien entendida y practicada puede convertirse en buena herramienta preventiva.

Los daños a la salud provocados por las exposiciones a las que son sometidos cotidianamente los trabajadores y las trabajadoras en su lugar de trabajo son, en muchas ocasiones, el motivo para que se desencadene la acción sindical. Esta reacción, aun con ser absolutamente necesaria y útil, sobre todo para prevenir otras exposiciones: «*reconocimiento de enfermedad profesional por exposición a tolueno*», desgraciadamente, muchas veces, ya sólo puede servir para reparar el daño: «*incapacidad permanente por enfermedad profesional*». Sobre todo cuando el daño no se ha identificado en sus primeros estadios, lo que permite la vigilancia de la salud, sino cuando la enfermedad ya es claramente diagnosticable y manifiesta y se atiende, mayoritariamente, en los servicios de atención médica públicos: «*ataques epilépticos por exposición a disolventes*».



La salud laboral y el medio ambiente son las dos caras de la misma moneda en lo que al riesgo químico se refiere. En la mayoría de las ocasiones, la exposición laboral a sustancias químicas de los trabajadores es al mismo tiempo exposición del medio ambiente a estas mismas sustancias. Por ello, la prevención del riesgo químico debería ser, siempre que sea posible, integral y la vía más sencilla y radical es la eliminación de las sustancias peligrosas, como intentaron los compañeros de Segovia «*acción combinada de salud laboral y medio ambiente para eliminar el plomo*».

Finalmente, no hay que dejar de subrayar que el apoyo más firme con el que pueden contar los delegados y delegadas de prevención es el que prestan los trabajadores: «*la vigilancia de la salud, clave para la prevención*», y para ganarse este apoyo es esencial mantenerlos informados: «*mantener informados a los trabajadores, clave para ganar su apoyo*», y contar, en todo momento, con su participación.

Todos estos ejemplos y muchos más en los que los actores sindicales de la prevención, delegados y delegadas, asesores y asesoras sindicales y responsables sindicales, participan a diario, ponen de manifiesto que la participación sindical en la prevención de riesgos laborales, cuando se realiza con criterio propio y bien fundado y es expresión de la opinión y de las necesidades de los trabajadores, es una herramienta esencial para la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos en la empresa.



3. Resumen de las experiencias

A continuación encontrarás un breve resumen de las experiencias que se describen en detalle en el apartado de **Informe de casos**.

- ❖ **Reconocimiento de enfermedad profesional por exposición a tolueno:** Una trabajadora intoxicada posiblemente por exposición a tolueno, con apoyo del Departamento de Salud Laboral de la CONC (HIGIA), emprende una serie de acciones ante la mutua, la Inspección de Trabajo y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, que acaban con el reconocimiento de enfermedad profesional y el requerimiento de la Inspección de Trabajo a la empresa para realizar la evaluación de riesgos, adoptar medidas preventivas y sustituir los productos causantes de la intoxicación.
- ❖ **Falsa evaluación de riesgos:** Empresa de joyería en la que la delegada de prevención y los técnicos sindicales de la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO detectan que el servicio de prevención había presentado un informe de revisión de la evaluación de riesgos que era una copia del anterior, cuando entre uno y otro habían cambiado las condiciones de trabajo. Por otra parte, no mencionaba la existencia de productos cancerígenos que se estaban utilizando. La presión sindical consigue que se revise la evaluación de riesgos y se adopten medidas preventivas.
- ❖ **Información y formación preventiva de los futuros trabajadores:** Experiencia de sustitución de sustancias peligrosas y de información y formación en prevención de riesgos químicos en un Instituto de Enseñanza Secundaria dirigida al profesorado y alumnado del módulo medio de artes gráficas.
- ❖ **Mantener informados a los trabajadores, clave para ganar su apoyo:** En una empresa dedicada a la fabricación de mobiliario escolar se detecta la exposición a polvo de maderas duras a raíz del proyecto «Exposición laboral a productos químicos



de la Comunidad de Madrid». Con el apoyo de la Secretaría de Salud Laboral, los representantes de los trabajadores emprenden acciones para recabar información, solicitar una adecuada evaluación del riesgo e informar a los trabajadores, y con todo ello mejorar las condiciones de trabajo de la sección afectada. La empresa reacciona externalizando la actividad, pero la presión de los delegados consigue que en la nueva empresa (en realidad del mismo grupo empresarial) se tomen algunas medidas para controlar el riesgo. El trabajo y la constancia de los delegados consiguen ganarse el apoyo de los trabajadores.

- ❖ **Gestión del riesgo desde la adquisición de los productos químicos:** Una iniciativa sindical dirigida a la prevención y control de disolventes peligrosos pone en evidencia el uso en la empresa de algunos productos que contienen sustancias cancerígenas. La información de las fichas de datos de seguridad, la visita a la empresa y el informe de los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región favorecen que los delegados de prevención se comuniquen con los trabajadores y negocien con la empresa en el comité de seguridad y salud para obtener la sustitución de los productos que contenían sustancias cancerígenas.
- ❖ **Prevención del riesgo para el embarazo:** Una afiliada, en estado de gestación, acude a la Secretaría de la Mujer para conocer sus derechos y preocupada por el riesgo de exposición a monóxido de carbono de los humos de combustión de los coches en el parking de automóviles donde trabajaba. Es derivada a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Navarra, donde la informan y la asesoran sobre cómo gestionar su problema, que se resuelve favorablemente.
- ❖ **La vigilancia de la salud, clave para la prevención:** Los trabajadores de una empresa de fabricación de componentes para aerogeneradores estaban expuestos a contaminantes químicos, entre ellos estireno. Los valores ambientales y los biológicos estaban muy por encima de los valores límite establecidos. A partir del trabajo del delegado de prevención, que moviliza a los trabajadores de la sección, se consiguen cambios en el proceso productivo que suponen una importante reducción de la exposición.



- ❖ **Ataques epilépticos por exposición a disolventes:** En una empresa de calzado, dos trabajadoras jóvenes que trabajaban con disolventes sufren ataques epilépticos. Ante la pasividad de la mutua, los delegados deciden ponerse en contacto con el sindicato y, tras la visita del técnico sindical y el informe correspondiente, la empresa emprende medidas preventivas a diferentes niveles: sustitución de productos y medidas de protección colectivas e individuales.
- ❖ **Acción combinada de salud laboral y medio ambiente para eliminar el plomo:** El comité de empresa de una industria de vidrio de Segovia emprende una serie de acciones de salud laboral y de medio ambiente, encaminadas a la eliminación del plomo como materia prima para la elaboración del vidrio. El objetivo no se consigue, pero sí importantes mejoras.
- ❖ **La acción sindical salta a la opinión pública:** La intoxicación por mercurio de unos trabajadores de una pequeña empresa sin representación sindical, que pusieron el hecho en conocimiento del Gabinete de Salud Laboral del sindicato, motiva una serie de actuaciones entre las que se incluyen denuncias a la Inspección de Trabajo. La actitud negativa de la empresa, que incluye despidos de trabajadores, obliga al sindicato a realizar una denuncia pública de los hechos que tiene repercusión en los medios de comunicación locales.
- ❖ **Información y formación en riesgo químico para futuros trabajadores:** En una Escuela de Artes y Oficios de grado superior, la preocupación de unos profesores afiliados por la salud laboral y el apoyo de los asesores del Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha posibilitan la constitución del comité de seguridad y salud, la realización de una campaña de información y formación entre el profesorado y los alumnos y la aplicación de una serie de mejoras preventivas.
- ❖ **Ejemplo de buena información a los trabajadores:** En una empresa de nueva implantación, a instancias de su federación (FECOMA), los asesores forman al delegado de prevención, que se implica de manera muy activa en la prevención del riesgo



químico. Entre 2002 y 2004 se llevaron a cabo varias actuaciones que permitieron identificar los productos químicos que se utilizaban, producir información para los trabajadores, evaluarlos e introducir algunas medidas preventivas. El trabajo de información de los trabajadores logra que la prevención del riesgo químico sea percibida por éstos de forma natural.

- ❖ **Eliminación de un mutágeno e instalación de sistemas de extracción para contaminantes:** En una gran empresa del metal dedicada a la fabricación de grandes estructuras metálicas se detectan, a lo largo de varias visitas con motivo de campañas de lucha contra la siniestralidad laboral (empresas con más siniestralidad), una serie de deficiencias higiénicas: un mutágeno en la sección de pintura (2003) y unas mediciones de humos de soldadura por encima de lo permitido en los VLA (2006). Los asesores del Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha, conjuntamente con la Federación del Metal, llevan a cabo varias actuaciones que consiguen eliminar un producto mutágeno y la instalación de sistemas de aspiración.
- ❖ **Programa de formación, nueva evaluación, cambios en el proceso productivo y eliminación disolvente:** En una empresa de madera, donde se fabrican y pintan puertas y ventanas, se llevan a cabo dos acciones durante los años 2004-2005. El delegado sindical de la empresa, liberado en la Federación de Construcción y Madera (FECOMA), consigue que la empresa organice un programa de formación para los trabajadores expuestos a químicos, con la participación del Gabinete de Salud Laboral del sindicato. En la segunda ocasión, en 2005, los delegados de prevención consiguen una nueva evaluación de riesgos, cambios en el proceso productivo y eliminar un producto peligroso.
- ❖ **Incapacidad permanente por enfermedad profesional:** Un trabajador de 25 años desarrolla una alergia como consecuencia de la exposición a diversas sustancias químicas. Ante la pasividad de la mutua, que no le reconoce la enfermedad profesional, decide acudir al Gabinete de Salud Laboral de las Comarcas Centrales del País Valenciano, desde donde se le ayuda a gestionar el reconocimiento de la enfermedad profesional.



- ❖ **Campaña sindical para la identificación y eliminación de compuestos orgánicos persistentes:** La Federación de Servicios a la Ciudadanía de la Unión de CCOO de Aragón emprende una campaña en los parques de maquinaria de obra pública del Gobierno de Aragón con los objetivos de identificar y eliminar o sustituir el uso de sustancias de especial peligrosidad para la salud laboral y el medio ambiente. La campaña, que consigue una importante participación de los trabajadores, sirve, entre otras cosas, para identificar muchos productos químicos peligrosos y la mala gestión de los residuos generados, que la empresa informe y forme a los trabajadores, que mejore la gestión de los riesgos químicos y la eliminación de las sustancias cancerígenas.
- ❖ **Brote de dermatitis laborales en una gran empresa y otras subcontratas:** En una larga actuación sindical dirigida a conocer las causas de un sospechoso brote de dermatitis entre trabajadores de subcontratas de una gran empresa, se ponen en marcha varios mecanismos de acción sindical, incluida la denuncia pública y la petición de investigación independiente del caso. Aunque el motivo original de toda la acción sindical, el brote inusual de dermatitis, no resultó ser un brote de acuerdo a criterios epidemiológicos, la acción sindical desarrollada por tal motivo puso al descubierto muchos problemas y propició mejoras preventivas.
- ❖ **Batalla por la interpretación de los valores límite de exposición:** La exposición a humos conteniendo arsénico en cantidades que superan los valores límite ambientales (VLA) hace saltar las alarmas en el comité de seguridad y salud, donde se enfrentan dos estrategias. La de la empresa, que quiere limitar la acción preventiva a las ocasiones en que se superan los VLA, y la de los delegados de prevención, que entienden que la única exposición segura a cancerígenos es la exposición cero.
- ❖ **Las medidas preventivas que no se han consensuado con los trabajadores, no funcionan:** Los resultados del control biológico de las trabajadoras por exposición a estireno mueve a la acción. A partir de este hecho, las delegadas de prevención emprenden una gran actividad sindical preventiva. Se aplican medidas preventivas, pero no funcionan por no contar con el



conocimiento de las trabajadoras. El caso muestra que una acción sindical persistente y mantenida en el tiempo, aunque no cumple su principal objetivo (la eliminación del riesgo), sirve para reducir de forma considerable la exposición al riesgo mediante una combinación de controles técnicos, medidas organizativas y uso de equipos de protección individual.

- ❖ **Solución colectiva para la salud de los trabajadores y el medio ambiente:** En una estación depuradora de aguas residuales, los delegados denuncian la exposición a ácido sulfhídrico. Tras varios meses de negociaciones con la empresa, y ante la actitud negligente de la misma, deciden acudir al sindicato, desde donde se denuncia la situación a la Inspección de Trabajo por riesgo para la salud laboral y para el medio ambiente. La empresa se compromete a solucionar el problema instalando una nueva caldera de combustión, pero ha de ser la presión de los delegados la que, finalmente, consigue que la empresa cambie la caldera.



4. Informes de casos

4.1. Reconocimiento de enfermedad profesional por exposición a tolueno

RESUMEN

Una trabajadora intoxicada posiblemente por exposición a tolueno, con apoyo del Departamento de Salud Laboral de la CONC¹ (HIGIA), emprende una serie de acciones ante la mutua, la Inspección de Trabajo y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, que acaban con el reconocimiento de enfermedad profesional y el requerimiento de la Inspección de Trabajo a la empresa para realizar la evaluación de riesgos, adoptar medidas preventivas y sustituir los productos causantes de la intoxicación.

Introducción

La empresa se dedica a la fabricación de moldes para joyería y al desarrollo de *software*. La plantilla está constituida por 6 personas, la mayoría hombres, y no cuentan con representación sindical. El empresario asumía personalmente la prevención de la empresa.

¹ CCOO de Cataluña.



El problema

La trabajadora, afiliada a CCOO, fabricaba los moldes de joyería. Una de sus funciones consistía en sumergir los moldes que salían de la impresora tridimensional en un producto llamado PIONIER M002 –a base de aceite blanco medicinal– a 60 grados de temperatura para limpiarlos de la cera o plástico adheridos, que se diluían en contacto con el aceite caliente. Durante la limpieza no utilizaba ningún tipo de protección individual a pesar de estar expuesta a los vapores del baño de aceite y no sabía de qué productos se trataba. El empresario nunca informó a la trabajadora sobre los productos que utilizaba, a pesar de que ésta había requerido dicha información en más de una ocasión. Esta tarea se realizaba en una habitación de unos 70 m², sin extracción ni ventilación, que compartía con otros compañeros que realizaban trabajos de soldadura encima del plástico de los moldes. Las personas que trabajaban en el *software* y en la impresora tridimensional lo hacían en la misma estancia, con la única separación que ofrecían unos armarios.

La trabajadora afectada tuvo molestias desde el principio de su relación laboral, en 2008, pero no las relacionaba con su trabajo, aunque notaba que se sentía mejor cuando salía de la empresa. Acudió a la médica de cabecera, quien recetó a la afectada medicamentos para la tos, puesto que manifestaba síntomas como si estuviera resfriada. Sin embargo, al volver al trabajo la tos persistía. Pasadas unas semanas el problema continuaba; la trabajadora no se explicaba qué le pasaba, puesto que llevaba un estilo de vida saludable y hacía mucho deporte. Un día, al realizar la misma operación de limpieza, transcurridos unos quince minutos se sintió muy mareada y el resto de sus compañeros también. En esos momentos se estaba trabajando con unos moldes más complejos y de mayor tamaño, por lo que el empresario había sustituido el producto habitual, de muy bajo riesgo, por otros disolventes que contenían tolueno. El empresario no informó a los trabajadores del cambio y se mantuvo la misma forma de trabajar, de manera que durante la limpieza, y debido a la alta temperatura de las piezas, se producían vapores. Tampoco se utilizaron medidas de protección, ni individuales ni colectivas.



La trabajadora le comentó al empresario que el nuevo producto era muy fuerte y la respuesta que recibió fue que él tenía una hermana que trabajaba en una gasolinera respirando gasolina cada día y que se encontraba bien de salud. Al cabo de dos días sintió mucho dolor en la garganta y en el pecho y al llegar a casa comprobó que tenía mucha fiebre. La médica que la atendió en su domicilio, porque en ese momento apenas podía caminar, le recomendó que informara a su médico de cabecera sobre los productos que utilizaba en el trabajo. Le recetó antibióticos, aspirinas y tres inhaladores, pero pasadas tres semanas no notó ninguna mejoría. Entonces decidió ir a su médica de cabecera; le informó que en su trabajo utilizaba productos químicos y la facultativa le indicó que no tomara la medicación, ya que podía tratarse de una intoxicación y que debía dirigirse a su mutua.

La acción sindical

La trabajadora tardó en acudir a la mutua porque el empresario no le comunicaba el nombre de la misma. Finalmente pudo acceder a la mutua, donde le practicaron varias pruebas médicas y determinaron que no había suficientes evidencias para concluir que el trastorno que padecía fuera consecuencia del trabajo y que por lo tanto no podían darle la baja laboral. La trabajadora volvió al trabajo, pero permanecer en su puesto de trabajo le daba miedo porque se sentía anestesiada por los vapores. Intentó recabar información sobre los productos y, puesto que nadie de la plantilla contaba con las fichas de datos de seguridad (FDS), se hizo con las etiquetas de los productos.

Su malestar continuaba, de modo que acudió a la médica de atención primaria para que le diera la baja por contingencia común. Durante su baja empieza a informarse mediante Internet sobre los peligros de la exposición a químicos y, en julio de 2008, decide acudir al sindicato para solicitar ayuda. El Departamento de Salud Laboral del sindicato le aconseja denunciar el caso a la Inspección de Trabajo, ya que valora que el daño a la salud provocado era grave y porque no había representantes de los traba-



jadores en la empresa. Con este recurso se buscaba el reconocimiento de posibles secuelas, las compensaciones pertinentes y que con el informe de la Inspección se reforzara la solicitud de contingencia profesional.

En una de las visitas a su médica de cabecera, la trabajadora aportó la información que le suministró el sindicato y la facultativa, ante la sospecha de que los síntomas podían ser producto de una exposición laboral, puso en marcha el protocolo de reconocimiento de contingencias profesionales por la instrucción 1/2007 de la Generalitat de Catalunya. Finalmente, el ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques) reconoció la contingencia profesional.

El Departamento de Salud Laboral (HIGIA) de CCOO pudo realizar un estudio de los productos utilizados gracias a la información que aportó la trabajadora, que se adjuntó a la denuncia ante Inspección de Trabajo, así como al documento de la instrucción 1/2007. El empresario, posiblemente por necesidades de producción, había sustituido el aceite blanco medicinal por dos productos que, según la trabajadora, limpiaban con mucha más rapidez. Se averiguó que se trataba de DISOLVENTE PETRÓLEO SIN OLOR, BIOACT VSO y DEWAXOL S100, del que no se obtiene información.

Respecto al primero, mediante el número de identificación de la Comunidad Europea –CE de (EINECS, ELINCS o de «ex polímero»)– de la etiqueta se pudo identificar la sustancia, se trataba de tolueno. La etiqueta no cumplía con algunos de los requisitos contemplados en los artículos 19 y 20 del RD 363/1995, de 10 de marzo, que regula la clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. Tampoco aparecía el nombre de las sustancias componentes del producto.

En lo referente al producto BIOACT VSO, sólo se conocía el nombre comercial. La ficha de datos de seguridad se obtuvo a través del proveedor de la impresora Solidscape (utilizada en la empresa). Se trataba de un producto basado en el quero-seno.



Inspección de Trabajo se movilizó con prontitud. La empresa no tenía hecha ninguna evaluación de riesgos y el empresario declaró que los productos citados los utilizaba él mismo de noche o bien en horarios en los que no había otras personas, con la consiguiente acumulación de vapores en una nave sin ventilación ni medidas de extracción. La Inspección de Trabajo requirió la evaluación de riesgos, la eliminación del producto y su sustitución por el anterior, las medidas preventivas adecuadas y un recargo de prestaciones del 30%. Finalmente, el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) ha reconocido el daño a la salud de esta trabajadora. La Inspección de Trabajo reconoció, mediante un informe, el origen laboral del daño y dicho informe fue trasladado al ICAM para su conocimiento. La trabajadora califica el proceso burocrático como «traumático», afirma que «le ha cambiado la vida» ya que «las decisiones tomadas» le han afectado como persona.

La trabajadora lamenta que sus compañeros de trabajo, a pesar de tener síntomas parecidos, no se involucraran en la mejora de sus condiciones de trabajo, ya que no los relacionan con la exposición a los productos químicos, como le ocurrió a ella en un principio. En una ocasión les pidió que le consiguieran las fichas de datos de seguridad, pero se negaron a hacerlo. Además, opina que sus compañeros creen que ellos son los responsables de su salud, sin saber que dicha responsabilidad recae en el empresario.

La empresa no tenía representación sindical, por lo cual el Departamento de Salud Laboral de CCOO (HIGIA) no ha podido hacer un seguimiento del requerimiento de la Inspección.



4.2. Falsa evaluación de riesgos

RESUMEN

Empresa de joyería en la que la delegada de prevención y los técnicos sindicales de la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO detectan que el servicio de prevención había presentado un informe de revisión de la evaluación de riesgos que era una copia de la anterior, cuando entre una y otra habían cambiado las condiciones de trabajo. Por otra parte, no mencionaba la existencia de productos cancerígenos que se estaban utilizando. La presión sindical consigue que se revise la evaluación de riesgos y se adopten medidas preventivas.

Introducción

La empresa se dedica a la fabricación de joyas. Cuenta con 130 trabajadores, de ambos sexos. La representación sindical es mayoritaria de CCOO, contando con comité de seguridad y salud. La prevención de riesgos laborales corre a cargo de un servicio de prevención ajeno y la empresa no tenía designada a ninguna persona responsable para estas funciones.

El problema

En 2004, con motivo de la campaña de eliminación de cancerígenos de la Unión Regional de Madrid de CCOO, en la visita a la empresa se detectó el uso de tricloroetileno para la limpieza final de las piezas de joyería, informando a la empresa de la peli-



grosidad de este producto. En una intervención posterior del sindicato, en abril de 2006, dentro del proyecto «Prevención y control de disolventes peligrosos», se solicitaron las fichas de datos de seguridad y se constató que el tricloroetileno había sido sustituido. Sin embargo, al revisar la evaluación de riesgos, hecha unos meses antes, se pudo comprobar que esta sustancia todavía figuraba en la tarea de limpieza de las piezas.

La acción sindical

Los delegados de prevención comenzaron a indagar para comprobar dónde estaba el error. El departamento de compras aseguró que esa sustancia no estaba entrando en la empresa y que, por lo tanto, no podía utilizarse. La delegada de prevención, por indicación de los asesores del sindicato, pidió a la empresa la evaluación de riesgos anterior, que databa de 2004, descubriendo que el técnico del servicio de prevención había copiado, de manera literal, la anterior evaluación de riesgos.

Ante esta irregularidad, la delegada de prevención decide emprender acciones contra la empresa y el servicio de prevención. En un primer momento la delegada y el asesor de CCOO se reúnen con la inspectora de Trabajo para denunciar la situación en relación con la evaluación de riesgos, haciendo hincapié en la mala actuación del servicio de prevención. Tras la reunión, la delegada de prevención decide, en octubre de 2006, denunciar los siguientes hechos:

- Que la revisión de la evaluación de riesgos de abril de 2006, elaborada por un técnico nuevo del servicio de prevención en una sola mañana, se había realizado sin la presencia de los representantes de los trabajadores.
- Que en dicha evaluación se citaba que en los puestos de montaje y acabado se utilizaba el tricloroetileno, producto catalogado como cancerígeno de categoría 2. Respecto a este tema, la delegada alegó que dicho producto ya no se usaba en la empresa y que, en caso de que así fuera, el técnico no hacía referencia a las medidas preventivas ni a la planificación de la actividad



preventiva, de obligado cumplimiento según lo establecido en el RD 665/97, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. La delegada demostraba, de este modo, que la revisión de la evaluación de 2006 era una copia literal de la efectuada en diciembre de 2004.

- Que en la revisión de las fichas de datos de seguridad actualizadas de los productos químicos que se utilizaban en la empresa, se había detectado la presencia de sulfato de cobalto y de ácido crómico –ambos catalogados como cancerígenos de categorías 2 y 1, respectivamente, tóxicos para la reproducción (categorías 2 y 3) y mutágenos (categorías 3 y 2, respectivamente)– sin que estuvieran evaluados en la revisión de 2006. Denunciaba, a su vez, que los delegados desconocían en qué puestos se empleaban dichos productos.

Resultados

La inspectora requirió a la empresa una nueva evaluación de riesgos, pero no la sancionó. El servicio de prevención, al que en principio se quería denunciar, no recibió ninguna amonestación por parte de la Inspección de Trabajo. Los delegados instaron a la empresa a que controlara y exigiera al servicio de prevención el buen desempeño de sus funciones. El servicio de prevención hizo una nueva evaluación en la que aparecían cantidades muy pequeñas de sulfato de cobalto y de ácido crómico. Estos productos se utilizaban en pequeñas cubetas –tipo lavadoras de carga superior– a las que se aplicó un sistema de extracción allí donde pudiera haber la posibilidad de su liberación a la atmósfera.

La Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO considera que el éxito de esta experiencia radica en el hecho de que la delegada de prevención hizo un buen trabajo previo con la Inspección de Trabajo, en especial aportando un material muy elaborado. La empresa, si bien no mantiene una actitud muy colaboradora (sus miembros en el comité de seguridad y salud no tienen poder de decisión y acuden poco a las reuniones), nunca ha puesto trabas al comité, que dispone de toda la información solicitada.



4.3. Información y formación preventiva de los futuros trabajadores

RESUMEN

Experiencia de sustitución de sustancias peligrosas y de información y formación en prevención de riesgos químicos en un Instituto de Enseñanza Secundaria dirigida al profesorado y alumnado del módulo medio de artes gráficas.

Introducción

Esta experiencia tuvo lugar en un Instituto de Enseñanza Secundaria (IES) y la intervención se centró en el módulo de Grado Medio de Impresión de Artes Gráficas. Las acciones se realizaron en el marco del proyecto «Prevención y control de disolventes peligrosos» de la Unión Regional de Madrid de CCOO y en el de actividades de formación e información que la secretaría viene realizando en centros de formación profesional. Un delegado de área de CCOO y varios profesores afiliados facilitaron a los técnicos sindicales de la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región el acceso al centro educativo. Este IES pertenece a la federación de la FREM (Federación Regional de Enseñanza de Madrid) y cuenta con unos 150 trabajadores de ambos sexos.

El problema

El caso que nos ocupa se centró en la actividad docente de dos profesores de prácticas del módulo mencionado y en cuatro grupos de entre 25-30 alumnos y alumnas de 16-17 años.



La intervención estaba dirigida a las actividades de formación e información de los profesores y alumnos, como futuros trabajadores, así como a la sustitución de una sustancia peligrosa (tricloroetileno) utilizada en la limpieza y lavado de rodillos en máquinas de impresión.

La intervención sindical

La intervención se inició con charlas informativas dirigidas a los alumnos y alumnos de artes gráficas. Éstas se centraron en proporcionar información en prevención de riesgos desde la perspectiva sindical, puesto que el alumnado ya disponía de una asignatura en la que se trataba la prevención de riesgos laborales. En las charlas se hizo mucho hincapié en sus derechos como futuros trabajadores, en las obligaciones empresariales y en las herramientas a su disposición para reivindicarlos y exigirlos. Para ello, pusieron un énfasis especial en la figura de los delegados de prevención y en los comités de seguridad y salud como figuras clave para reivindicar sus derechos en el mercado laboral.

En otro momento, y en el marco del proyecto de disolventes, se visitaron las instalaciones de los talleres en los que los alumnos y alumnas hacen sus prácticas. Las asesoras detectaron una serie de irregularidades respecto a los productos químicos utilizados. La primera es que no disponían de las fichas de datos de seguridad de los productos y tanto el profesorado como los alumnos desconocían el derecho que les asiste a conocer esta información. Las asesoras informaron a los profesores de que los distribuidores tienen la obligación de entregar las mencionadas fichas –con independencia de quién hiciera la compra– y ellos el derecho, como trabajadores, a disponer de esa información y a tener conocimiento exacto de qué estaban utilizando y qué medidas preventivas deberían utilizar tanto ellos como el alumnado. Al profesor, a su vez, se le comentó que él era el encargado de la prevención en el aula y que, si bien en otra asignatura les enseñaban qué es una ficha de datos de seguridad, el alumnado debería disponer de ellas o de un resumen en el taller, como ocurre en los centros de trabajo. El profesor solicitó las fichas de datos de



seguridad a los proveedores –él mismo se encargaba de las compras– y diseñó fichas con resúmenes para el alumnado donde constaba de qué está compuesto el producto químico, los riesgos y las medidas preventivas, y las colocó en los puestos de prácticas.

Una vez conseguidas las fichas de datos de seguridad, las técnicas sindicales detectaron el uso de tricloroetileno para la limpieza y lavado de los rodillos en máquinas de impresión. El tricloroetileno, sustancia incluida en la lista negra de ISTAS², es un cancerígeno de categoría 2A según la IARC (International Agency on Research on Cancer) y de categoría 2 según el RD 363/95, por el que se aprueba el Reglamento de notificación sobre sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas; mutágeno de categoría 3 según el mencionado real decreto; disruptor endocrino y neurotóxico del sistema nervioso central y ototóxico.

Las asesoras informaron a los profesores de los peligros de dicha sustancia y éstos contactaron con los proveedores en busca de una alternativa. El proveedor propuso una primera alternativa: el EUROWASH-100, disolvente derivado del petróleo (nafta). Las asesoras hicieron una comparación de los dos productos mediante la matriz de valoración simplificada de riesgos de sustancias y preparados químicos (el modelo de columnas disponible en http://www.istas.net/risctox/evalua/dn_auto_mas_informacion_matriz.asp) y con la ayuda del profesor siguieron buscando una alternativa que supusiera una mejora real, ya que el producto alternativo también contenía sustancias peligrosas según RISCTOX, clasificadas como cancerígenas de categoría 2 según el RD 363/95.

² http://www.istas.net/risctox/ver_definicion.asp?id=195



La siguiente alternativa fue el FEBOCLEAN BIO-3. Este producto está compuesto de ésteres en base de aceite de coco, agentes emulgentes (<1%) e inhibidores de la corrosión (<1%), no está clasificado como peligroso y su ficha de datos de seguridad y etiquetado no contienen frases de riesgo ni símbolos de peligro.

La información sobre productos químicos se mejoró mucho con la edición de un CD, que se entregaba al alumnado en el momento de la matrícula, con las fichas legales de los productos (en formato pdf) que se iban a utilizar durante el curso académico. Además, se enseñó a los profesores cómo podían documentarse por medio de CCOO vía Internet, mostrándoles el funcionamiento de las bases de datos utilizadas en las asesorías de Salud Laboral del sindicato.

Durante la visita a los talleres, las asesoras informaron a los profesores sobre algunos derechos que desconocían, como que su puesto debería estar evaluado. Respecto a las instalaciones, detectaron que no había medidas de extracción –el taller está situado en un sótano–, la iluminación era insuficiente y algunas de las máquinas no reunían las condiciones de seguridad exigidas por la normativa. A su vez, se les comunicó que la gestión de los residuos era inadecuada. A este respecto, poco se pudo mejorar por la actitud de la Administración Pública. El profesor planteó las medidas necesarias en el claustro de profesores pero, por razones de coordinación empresarial, las responsabilidades se diluyeron sin que éstas pudieran ponerse en marcha.

Resultados

Las asesoras sindicales constataron que los alumnos y alumnas perciben el riesgo químico gracias a la cultura preventiva de sus profesores de prácticas. Sin embargo, no son conscientes de la importancia que tiene, ya que el alumnado no lo percibe como algo muy tangible ni inmediato. Respecto a las medidas de prevención, los alumnos y alumnas tienen la obligación de utilizar



los equipos de protección individual (EPI) y este hecho hace que vivan la prevención como algo inherente al trabajo. Esta sensibilidad hacia la prevención de riesgos chocaba con los prejuicios que tienen los trabajadores de mayor edad de las empresas en las que han hecho sus prácticas, y así lo expresaba el alumnado durante las charlas. En muchos casos, los alumnos explicaban que los trabajadores percibían la prevención como una obligación, algo que a ellos les sorprendía.

Las conclusiones de esta experiencia fueron la mejora de la información y concienciación, tanto del profesorado como del alumnado, y el hecho de que el impacto fue en una población especialmente sensible, los alumnos y alumnas, futuras personas trabajadoras del sector de artes gráficas.



4.4. Mantener informados a los trabajadores clave para ganar su apoyo

RESUMEN

En una empresa dedicada a la fabricación de mobiliario escolar se detecta la exposición a polvo de maderas duras a raíz del proyecto «Exposición laboral a productos químicos de la Comunidad de Madrid». Con el apoyo de la Secretaría de Salud Laboral, los representantes de los trabajadores emprenden acciones para recabar información, solicitar una adecuada evaluación del riesgo e informar a los trabajadores y con todo ello mejorar las condiciones de trabajo de la sección afectada. La empresa reacciona externalizando la actividad, pero la presión de los delegados consigue que en la nueva empresa (en realidad del mismo grupo empresarial) se tomen algunas medidas para controlar el riesgo. El trabajo y la constancia de los delegados consiguen ganarse el apoyo de los trabajadores.

Introducción

La empresa, que pertenece a la Federación del Metal, se dedica a la fabricación de mobiliario escolar de madera y cuenta con menos de 50 empleados, principalmente hombres. Dispone de representación sindical mayoritaria de CCOO, entre ellos un delegado de prevención, aunque todos los delegados están muy implicados en los temas de salud laboral. La empresa contrata la prevención a un servicio de prevención ajeno.



El problema

Los técnicos sindicales de salud laboral visitaron la empresa, en junio de 2006, con motivo del proyecto «Exposición laboral a productos químicos en la Comunidad de Madrid». Se solicitó a los delegados la documentación referente a riesgos químicos, a saber: las fichas de datos de seguridad, las evaluaciones higiénicas y los resultados de las pruebas de vigilancia de la salud relacionadas con los productos que utilizaban. Los delegados señalan que no tienen esa información, por lo que envían un escrito a la empresa solicitándola. Cuando finalmente se consigue, los asesores del sindicato detectan que la evaluación era muy superficial; no obstante, en ella figuran exposiciones a polvo de madera, en la sección de chapa y contrachapado, por encima de los valores límite ambientales (VLA). La evaluación no reflejaba a qué tipo de maderas estaban expuestos los trabajadores y los asesores del sindicato les advirtieron que si se trataba de maderas duras, podía tratarse de agentes cancerígenos. En la evaluación tampoco se contemplaban las medidas preventivas adecuadas para esta exposición, ni los reconocimientos médicos específicos.

La acción sindical

Los delegados dirigen un escrito a la empresa solicitando una evaluación de ese riesgo e información acerca de las maderas a las que estaban expuestos los trabajadores. Tanto la empresa como el servicio de prevención demoraron mucho estas actuaciones hasta que en una reunión con la empresa los delegados presionaron con denunciar la situación a la Inspección de Trabajo. Los delegados también informaron al servicio de prevención de su intención de denunciar su actitud negligente si no realizaba la evaluación con prontitud. El servicio de prevención alegó que no tenía información sobre el riesgo y que esa era la razón de su demora.



El servicio de prevención evaluó el riesgo y determinó que efectivamente estaban expuestos a polvo de madera dura, concretamente de haya, abedul y chopo. Sin embargo, no hacía ningún tipo de recomendaciones preventivas, por lo que los delegados tuvieron que exigirlos.

Los representantes informaron a los trabajadores expuestos de la peligrosidad del riesgo y de la obligación de la empresa de poner todos los medios para que pudieran trabajar de manera segura. Al tratarse de una empresa pequeña, los delegados informaban de manera personal a los trabajadores, que conocen a sus representantes, y también convocaron una asamblea. La plantilla afectada se mostró muy alarmada al saber que trabajaban con cancerígenos, aunque algunos de los trabajadores manifestaron que siempre habían trabajado con madera sin que se detectaran problemas de salud. Para aclarar las dudas y para que la plantilla recibiera la formación e información necesarias, los delegados exigieron a la empresa un curso específico de prevención de riesgos, del que se encargó el servicio de prevención.

El siguiente paso fue exigir a la empresa el cumplimiento del Real Decreto 665/1997, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. La empresa suministró mascarillas para polvo, pero los delegados le recordaron la necesidad de tener ventilación y extracción, puesto que el riesgo también podía afectar al resto de la plantilla, de disponer de doble taquilla y de un tiempo de aseo determinado. Ante la reiterada negativa de la empresa a las demandas de los trabajadores, en octubre solicitan una reunión de salud laboral. A finales de diciembre de 2006, ante la pasividad de la gerencia, decidieron denunciar la situación a la Inspección de Trabajo.

La Inspección de Trabajo les dio la razón y requirió a la empresa el cumplimiento del real decreto. La empresa se comprometió, ante los representantes de los trabajadores y la Inspección, a realizar las reformas necesarias en el plazo de un año. Los delegados aceptaron el compromiso de la empresa, puesto que eran conscientes de la dificultad que suponían tantos cambios y del elevado coste económico que estos cambios conllevaban.



A pesar del acuerdo con la dirección, únicamente se consiguió una nueva máquina cerrada (la empresa aseguraba que era de prueba mientras instalaban el resto de la maquinaria); también se instaló la doble taquilla y se concedieron los veinte minutos solicitados para el aseo personal, diez antes de la comida y otros diez antes de abandonar el lugar de trabajo.

Poco antes de las vacaciones de Navidad, un año después del compromiso de la empresa, la dirección informa que esa actividad se va a externalizar. Los temores de los delegados giraban en torno a la externalización del riesgo y a la posible pérdida de los puestos de trabajo de esa sección, aunque acabaron reubicando a los trabajadores afectados en otros puestos. La empresa adquirió otra nave, a través de una empresa paralela, adonde trasladaron la maquinaria de la sección afectada. Uno de los trabajadores de la sección pasó a ser el encargado y contrataron al resto de la plantilla. Los representantes de los trabajadores exigieron a la dirección un reconocimiento escrito de que se trataba de un mismo grupo empresarial, ya que la dirección era la misma. Tras varias reuniones, a las que también asistieron asesores del sindicato, la empresa se negó a firmar dicho documento. Así pues, los delegados decidieron denunciar que la nueva contratación era en realidad la misma empresa y que se había externalizado el riesgo.

La Inspección de Trabajo corroboró la relación comercial entre ambas empresas, obligando a la otra empresa al cumplimiento del RD 665/1997 y sancionando su incumplimiento, aunque los delegados desconocen la cuantía de la sanción. También desconocen en qué condiciones trabajan las personas de la otra empresa, aunque tienen constancia de que algunas de las máquinas se han encerrado con métodos caseros. La dirección les prohíbe terminantemente que hagan consultas sobre esta empresa y tampoco saben el seguimiento que ha hecho la Inspección de Trabajo.



Resultados

Los delegados, con esta acción, consiguieron controlar el riesgo a pesar de la externalización de la actividad, la viabilidad de los puestos de trabajo afectados por la medida, ya que se les reubicó en otras secciones, y que se hiciera una vigilancia específica de la salud a los trabajadores que habían estado expuestos y que incluía una rinoscopia.

Los representantes de los trabajadores tuvieron muchos problemas con la plantilla a raíz de la decisión de denunciar la situación a la Inspección de Trabajo, ya que la dirección afirmaba que los delegados ponían en peligro la actividad de la empresa. Los delegados siempre mantuvieron informados a los trabajadores sobre la externalización pero no obtenían su apoyo, aunque éste fue incrementándose a medida que se consiguieron otras medidas preventivas. En las últimas elecciones sindicales, en 2009, salieron reforzados a pesar de la dura campaña que la dirección emprendió contra ellos. La gerencia convocó varias asambleas en las que responsabilizaba a los representantes sindicales de la situación de la empresa, esgrimiendo el caso de las maderas duras como ejemplo de la mala praxis de los delegados de CCOO. Los representantes contrarrestaron estas acciones convocando asambleas en las que invitaban a la gerencia, y en las que exponían todas las evidencias científicas disponibles respecto a los cancerígenos.

En la actualidad, los tres delegados se sienten muy apoyados y reconocen que la asistencia a las asambleas es muy numerosa y se ha conseguido más afiliación. En relación con la salud laboral, puede decirse que cada vez hay más concienciación de la plantilla, que se refleja en las numerosas consultas que los trabajadores hacen a sus delegados.



4.5. Gestión del riesgo desde la adquisición de los productos químicos

RESUMEN

Una iniciativa sindical dirigida a la prevención y control de disolventes peligrosos pone en evidencia el uso en la empresa de algunos productos que contienen sustancias cancerígenas. La información de las fichas de datos de seguridad, la visita a la empresa y el informe de los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región favorecen que los delegados de prevención se comuniquen con los trabajadores y negocien con la empresa en el comité de seguridad y salud para obtener la sustitución de los productos que contenían sustancias cancerígenas.

Introducción

Se trata de una empresa de venta y reparación de vehículos de alta gama. El taller cuenta con todas las secciones: mecánica, chapa y pintura, electricidad, hornos de pinturas, lavado, etc., en unas instalaciones algo obsoletas que en la actualidad están siendo remodeladas. La plantilla está formada por unas cien personas, la mayoría hombres, con contratos indefinidos. La organización se rige por el convenio de metal y comercio, y la representación sindical es, en ambos comités, mayoritaria de CCOO. La empresa tiene contratado un servicio de prevención ajeno y la responsable del departamento de calidad es la persona encargada de la prevención de riesgos laborales. La empresa tiene la certificación ISO 14001.



La acción sindical

El caso que nos ocupa se inicia en el marco del proyecto «Prevención y control de sustancias disolventes peligrosas» de la Unión Regional de Madrid. Para empezar el trabajo, los asesores solicitaron a los delegados de prevención las fichas de datos de seguridad y las evaluaciones higiénicas que hubiera hecho el servicio de prevención, documentación que consiguieron con mucho retraso.

Después de revisar la documentación, los técnicos sindicales consideraron oportuno realizar una visita a la empresa, gestionada por los delegados de prevención, para conocer *in situ* las condiciones de trabajo y de uso de los productos químicos. Tras la visita, en la que estuvieron presentes los delegados, el técnico del servicio de prevención y la encargada de calidad de la empresa, los asesores elaboraron un informe con los problemas detectados.

En el mencionado informe se señalaba, en primer lugar, la existencia de productos químicos que contenían nafta, sustancia clasificada como cancerígena de categoría 2 según el RD 363/1995, si en su composición hubiera más de un 0,1% de benceno. En la ficha de datos de seguridad aparecía esta sustancia, pero no constaba la frase R45, que sí aparecía en las bases de datos consultadas por los asesores del sindicato, junto con la nota P³. En este caso, el técnico sindical sugirió a los delegados de prevención que pidieran a la empresa una nueva ficha de seguridad, en la que se reflejara la composición exacta del producto o en su defecto que el proveedor certificara, por escrito, el contenido en benceno dentro de la nafta.

³ No es necesario aplicar la clasificación como carcinógeno si puede demostrarse que la sustancia contiene menos del 0,1% en peso de benceno (nº EINECS 200-753-7). Cuando la sustancia esté clasificada como carcinógeno, se aplicará asimismo la Nota E. Cuando la sustancia no esté clasificada como carcinógeno, se aplicarán como mínimo las frases S (2-) 23-24-62. Esta nota sólo se aplica a determinadas sustancias complejas derivadas del petróleo incluidas en el Anexo I.



El informe también reflejaba que se usaban productos disolventes con alto contenido en sustancias peligrosas como tolueno, xileno, metil etil cetona y acetona, aunque la empresa ya estaba estudiando, sin haber informado a los delegados de prevención, la sustitución de estos productos. También se detectaron abrillantadores con la frase de riesgo R45 (puede producir cáncer) y una silicona con la frase R40 (posibles efectos cancerígenos). El técnico del servicio de prevención, que no tenía conocimiento del uso de este producto, coincidía con los técnicos sindicales en la necesidad de buscar alternativas para este producto. En unos días, según informaron los delegados, se había suprimido la compra de la silicona. Por su parte, la encargada de calidad y responsable de la prevención en la empresa tampoco tenía conocimiento del uso de dicha silicona, ni sabía de qué producto se trataba.

Otro de los problemas detectados con los disolventes que se utilizaban era el elevado riesgo de incendio y explosión que representaba la acumulación de garrafas junto a los puestos de trabajo. El técnico del servicio de prevención también tomó nota de ello, puesto que el taller de reparación se consideraba local con riesgo de incendio y explosión y no se aconsejaba dicha acumulación.

Los delegados de prevención se pusieron en contacto con el personal del taller de chapa y pintura para comunicarles la necesidad de notificación de cualquier producto nuevo o que ellos consideraran extraño. De este modo se revisarían las fichas de datos de seguridad para establecer las medidas preventivas necesarias. No aparecieron más productos sin fichas. Los delegados están muy satisfechos con la participación de sus compañeros, principalmente de los más jóvenes. Sin embargo, se sienten muy decepcionados por el escaso uso que hacen de los equipos de protección individual (EPI) que la empresa pone a disposición del personal.

La visita también puso de manifiesto una acción preventiva iniciada por la empresa de la que los delegados de prevención no tenían conocimiento, en contra de lo establecido por el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Para la



limpieza de los motores se utilizaban unas pilas (Safety Kleen) que contenían un disolvente que la empresa fabricante reponía. Este producto contenía tolueno (neurotóxico y tóxico para la reproducción), xileno, etil metil cetona y acetona (neurotóxicos) y la empresa ya estaba intentando sustituirlos por productos no perjudiciales para la salud. El técnico del servicio de prevención les mostró las fichas de datos de seguridad de las posibles alternativas en las que se pudo comprobar que dichas alternativas no presentaban peligros para la salud.

Resultados

Los delegados de prevención dirigen una carta a la empresa dando cuenta de los contenidos del mencionado informe. Posteriormente, en la reunión del comité de seguridad y salud que tuvo lugar después de la visita, en julio de 2008, se acuerda, entre otras cosas, la reparación de los sistemas de extracción localizada de humos, colocar nuevos sistemas de extracción en los puestos de trabajo que lo requieran y la sustitución de los siguientes productos: Silicona Loctite 5910, limpiador Safety Kleen, desbastador de corte rápido Perfect, desbastador de corte medio Perfect III y acabado de brillo Perfect III. Estos productos contenían sustancias neurotóxicas, tóxicas para la reproducción y cancerígenas. Los delegados demostraron la toxicidad de los pulimentos que contenían las frases R45 y el departamento de compras buscó alternativas a estos productos, que fueron sustituidos. Sin embargo, los delegados todavía no disponen de las fichas de datos de seguridad de los nuevos productos.

Los representantes de los trabajadores consiguieron que el distribuidor de uno de los disolventes les hiciera llegar el producto bien etiquetado, ya que en el envase únicamente figuraba el nombre comercial. La empresa, para reducir la utilización de disolventes, les ha suministrado máquinas que limpian bacteriológicamente. Además, solicitaron poner en marcha una máquina de extracción de tiro forzado durante el proceso de limpieza con disolvente de piezas pequeñas y la empresa les instaló una máquina más potente.



Los delegados han solicitado en el comité de seguridad y salud, haciendo que conste en acta, que el departamento de compras, de manera periódica, les entregue las fichas de datos de seguridad de todos los productos nuevos antes de que se usen. De esta manera pretenden tener este material actualizado y digitalizarlo para facilitar su uso. En la reunión de comité de 24 de septiembre de 2009 se acordó la digitalización de todas las fichas de datos de seguridad así como su actualización periódica. Otro de los acuerdos alcanzados en dicha reunión es que el departamento de compras no adquirirá ningún producto sin la consulta previa de las fichas de datos de seguridad y el visto bueno de la encargada de calidad, que es la persona responsable de la prevención. Actualmente, la empresa está en proceso de expediente de regulación de empleo (ERE) y las acciones se ralentizan mucho, pero la dirección se ha comprometido a solucionar los problemas relacionados con el uso de los productos químicos con la mayor brevedad.



4.6. Prevención del riesgo para el embarazo

RESUMEN

Una afiliada, en estado de gestación, acude a la Secretaría de la Mujer de CCOO para conocer sus derechos y preocupada por el riesgo de exposición a monóxido de carbono de los humos de combustión de los coches en el parking de automóviles donde trabajaba. Es derivada a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Navarra, donde la informan y la asesoran sobre cómo gestionar su problema, que se resuelve favorablemente.

Introducción

Este caso tiene lugar en una pequeña empresa de ocho trabajadores, de ambos sexos. La compañía realiza la gestión de un parking subterráneo del centro de una ciudad española. En el momento de la acción sindical, la empresa no contaba con representación sindical y de momento sigue sin ella. La gestión de la prevención corre a cargo de un servicio de prevención ajeno.

El problema

En 2008, una afiliada acude a la Secretaría de la Mujer del sindicato para informarse de sus derechos durante el embarazo. El departamento la deriva a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente para que la asesoren sobre los posibles riesgos durante



la gestación. La trabajadora realizaba tareas administrativas aunque en varias ocasiones, durante la jornada laboral, tenía que salir a la zona de aparcamiento, por lo que se le indicó que podía existir riesgo por exposición al monóxido de carbono de los humos de combustión de los coches. La trabajadora desconocía el riesgo a esta exposición pero, desde ese momento, se preocupó por tener toda la información y asesoramiento necesarios que consiguió a través de las consultas realizadas al sindicato hasta el Instituto Navarro de Salud Laboral. Además, se le informó de los derechos y obligaciones regulados en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

La trabajadora expuso el caso a la empresa, que desconocía sus obligaciones en esta materia y ésta contactó inmediatamente con su servicio de prevención. Era el primer caso de embarazo en la empresa y nunca se habían evaluado los riesgos específicos para el embarazo y desconocían, en consecuencia, los factores de riesgo y qué actuaciones se debían llevar a cabo. La trabajadora estuvo apoyada en todo momento por la encargada de la empresa y el resto de la plantilla no participó en este proceso.

Desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO, las acciones se encaminaron a garantizar la protección de la trabajadora embarazada en cumplimiento del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello se documentaron sobre los peligros del monóxido de carbono para el embarazo y se pusieron en contacto con la empresa, el servicio de prevención y la mutua.

La actuación del servicio de prevención se demoró bastante, alegando que era el primer caso que gestionaban de embarazo de una trabajadora en un parking. Finalmente, evaluaron los riesgos específicos del puesto de trabajo de esta trabajadora y afirmaron que no existía la posibilidad de adaptación o cambio. Por su parte, la mutua tampoco quería reconocer la situación de riesgo esgrimiendo el argumento de que la exposición era muy pequeña, a pesar de que no se habían hecho mediciones.



La técnica sindical aconsejó a la afiliada que acudiera al Instituto Navarro de Salud Laboral. Este organismo fue claro al identificar la situación de riesgo demostrada, a su vez, por las evidencias científicas. El Instituto se puso en contacto con la mutua, que reconoció la prestación por riesgo durante el embarazo ante la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo.

La trabajadora se implicó mucho en el caso ya que, al conocer los riesgos de la exposición al CO_2 , no se sentía segura en su trabajo y temía por las posibles alteraciones para el desarrollo del feto; consideraba, a su vez, que de esta manera otras trabajadoras, en la misma situación, tendrían el camino más fácil.

Posteriormente, la trabajadora se planteó los posibles riesgos durante la lactancia. Tanto el servicio de prevención como la mutua le indicaron que no había riesgo para la salud del lactante. La afiliada acudió al Instituto Navarro de Salud Laboral, que también le confirmó que no existían evidencias científicas que demostraran la existencia de ese riesgo.



4.7. La vigilancia de la salud, clave para la prevención

RESUMEN

Los trabajadores de una empresa de fabricación de componentes para aerogeneradores estaban expuestos a contaminantes químicos, entre ellos estireno. Los valores ambientales y los biológicos estaban muy por encima de los valores límite establecidos. A partir del trabajo del delegado de prevención, que moviliza a los trabajadores de la sección, se consiguen cambios en el proceso productivo que suponen una importante reducción de la exposición.

Introducción

La empresa se dedica a la fabricación de piezas de poliéster reforzado con fibra de vidrio (PRFV) para carcasas de aerogeneradores y está incluida en el Convenio General de Industria Química. En el momento de la intervención, año 2004, la empresa tenía una plantilla de 49 personas, de las cuales tres eran mujeres. Había 30 personas con contrato fijo y 19 eventuales.

En el mismo centro de trabajo hay dos empresas diferenciadas y la representación sindical, en 2004, era de dos delegados de CCOO y uno de otro sindicato en la empresa afectada, y de un delegado en la otra empresa. Hasta la llegada del nuevo delegado de prevención, en las reuniones de salud laboral se sentaban dos delegados por la parte social y siete representantes de la dirección del centro de trabajo. El nuevo delegado de CCOO solicitó a la gerencia que las reuniones fueran paritarias y que los miembros tuvieran mejor preparación, información y participación, constituyéndose de este modo el comité de seguridad y salud. En la actualidad cuentan con sección sindical.



La prevención la llevaba a cabo un servicio de prevención ajeno. La empresa disponía de una persona encargada de los temas de calidad y medio ambiente de la empresa, que era la interlocutora con el servicio de prevención y miembro del comité de seguridad y salud.

El problema

En el proceso de fabricación de las piezas de poliéster reforzado con fibra de vidrio los trabajadores están expuestos a diferentes contaminantes químicos contenidos en las ceras, agentes de recubrimiento de gel (gel-coats), resinas y catalizadores utilizados en el proceso. Uno de los componentes principales de la exposición es el estireno. El estireno es una sustancia orgánica volátil que se desprende con mucha facilidad en forma de vapor del sustrato en el que va incluido, en este caso la resina de poliéster. Se trata de una sustancia peligrosa para la salud, está catalogada como cancerígena (IARC: grupo 2B), disruptora endocrina, ototóxica y neurotóxica.

Las piezas se fabrican sobre moldes en los que se aplican de forma sucesiva diferentes capas de ceras, gel-coat, fibra de vidrio y resina de forma manual, con rodillo o pistola según casos. Los moldes medían unos 10 metros de largo por 3,5 metros de ancho, y su altura podía ser de 80 centímetros o de 1,5 metros. Puesto que los moldes estaban cerrados, o por sus dimensiones era imposible acceder a ellos desde fuera, por lo que los trabajadores se veían obligados a trabajar incluso encima de ellos. Este trabajo se realizaba en una nave que disponía de un sistema de impulsión y extracción de gases hacia una chimenea que contaba con un sistema de tratamiento de los gases y vapores.

Los trabajadores expuestos a estireno eran 20, trabajando a prima en jornada laboral de 10 horas. Las pausas las gestionaban los propios trabajadores, haciendo una pausa cada dos horas. Para la realización de su trabajo contaban con mascarillas de filtro



que no usaban, en muchos casos por el calor y la incomodidad que les producían. La empresa, por su parte, no obligaba al uso de las mascarillas y tampoco había facilitado información a los trabajadores sobre los riesgos y la utilización de las medidas preventivas. Una frase, según el delegado de prevención, que resume de manera muy gráfica y diáfana la desinformación de los trabajadores, pero a la vez sus sospechas sobre la toxicidad del estireno, es: «*¡Cómo coloca esto!*», a lo que algún compañero contestaba: «*Pues si coloca, no puede ser nada bueno*».

La acción sindical

En 2004, el delegado de prevención acude a la federación de FITEQA para empezar a trabajar en los riesgos de la empresa y se decide empezar por controlar el riesgo químico. Una asesora de salud laboral de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO en Navarra hizo una visita a la nave, donde supuso que había una alta concentración de estireno, por el fuerte olor que desprendía la evaporación constante de este producto durante el proceso de curado de la resina. Desde la Secretaría de Salud Laboral se sugiere al delegado de prevención que solicite a la empresa las fichas de datos de seguridad de los productos químicos utilizados en el proceso y que en la reunión del comité de seguridad y salud proponga la inclusión en el contrato con el servicio de prevención de la realización de mediciones ambientales y los controles biológicos de los trabajadores, con prioridad por lo segundo, siendo éstas las primeras acciones a desarrollar en la planificación preventiva.

Los resultados de ambas mediciones pusieron de manifiesto que los resultados estaban por encima de los valores límite ambientales (VLA) (800%) y en las mediciones de estireno en sangre los resultados fueron el doble de lo recomendado. Ante esta situación, la empresa informa a los trabajadores de la escasa peligrosidad del producto, aduciendo que el único problema que tenía era que olía mal y que con los equipos de protección individual no había posibilidad de intoxicación. Además, según la empresa y el servicio de prevención, no había evidencias científicas de que la exposición a estireno pudiera tener efectos nocivos



para la salud. La empresa también informó que responsables del servicio de prevención acudirían a la empresa para dar explicaciones sobre los riesgos y para dar respuestas a las preguntas que plantearan los trabajadores.

Con el objetivo de estar preparados para la reunión con los responsables del servicio de prevención, el delegado de prevención convocó una asamblea en la sección afectada, de la que él era encargado, para explicar a sus compañeros los verdaderos efectos del estireno sobre la salud. También les informó de las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales, insistiendo en que las medidas colectivas debían ser establecidas con prioridad a las individuales. El delegado les explicó que las medidas colectivas, en el caso de su empresa, supondrían un cambio en los procesos productivos. Animó a sus compañeros a intervenir en la reunión porque lo que estaba en juego era la salud de toda la plantilla.

En la reunión estaban presentes la dirección, el gerente del servicio de prevención, el médico de la mutua y los trabajadores afectados. En esta reunión, como había pasado con anterioridad, se intentó minimizar el riesgo alegando que el tóxico se metabolizaba y eliminaba por completo y que únicamente era suficiente la utilización de las mascarillas de filtros recambiables para vapores orgánicos. Los trabajadores, que ya estaban bien informados sobre el estireno y las medidas preventivas, expusieron la incomodidad de las mascarillas y su desacuerdo con las explicaciones médicas. Instaron al gerente del servicio de prevención y a la dirección a explicar y demostrar en qué se basaban para afirmar que el estireno no era peligroso para la salud cuando ellos tenían información de lo contrario. Por otra parte, recordaron a la empresa su obligación de cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y exigieron medidas colectivas de protección. La empresa se sorprendió de la reacción de los trabajadores y convocó una nueva reunión informativa.



Resultados

En la siguiente reunión, lejos de preparar mejor sus argumentos, la empresa les leyó un estudio americano en el que se afirmaba que el estireno no era cancerígeno. La lectura del texto fue interrumpida en varias ocasiones, ya que los trabajadores no estaban de acuerdo en la afirmación. Además, los trabajadores expusieron a la empresa que en el caso de que no fuera cancerígeno querían saber cómo actuarían frente a los otros riesgos del estireno. La reunión acabó antes de lo previsto por el enfado generalizado de los trabajadores expuestos, que advirtieron que si no se tomaban las medidas adecuadas se movilizarían. Finalmente, se acordó buscar una solución colectiva y los trabajadores se comprometieron a reutilizar correctamente los equipos de protección individual. Para ello, la empresa les entregó tres modelos de mascarilla que probaron entre los trabajadores expuestos. Por su parte, los trabajadores, para apoyar su reivindicación de medidas colectivas y refutar la opinión médica, solicitaron una nueva analítica pasada una semana. Así se hizo y pudieron comprobar que, a pesar del uso de las mascarillas, los niveles eran inaceptables. Además, y a la espera del nuevo sistema de producción, se acordó hacer la vigilancia de la salud cada tres meses.

El compromiso y el apoyo del conjunto de la plantilla fueron un elemento clave para conseguir las medidas que se acordaron en el seno del comité de seguridad y salud. La empresa se comprometió a cambiar el proceso productivo en el plazo de un año y dicho compromiso quedó recogido en el documento de planificación de la actividad preventiva de la empresa.

El compromiso de la empresa se cumplió en un año, cambiando el sistema de moldeo en abierto por un sistema de moldeo cerrado. De esta forma, la aplicación del recubrimiento de gel se mantiene de la forma anterior, pero la aplicación de la resina se hace de forma automatizada y en sistema cerrado, conocido como sistema de infusión o vacío o moldeo por transferencia de resina. Finalmente, en el acabado ya no se pintan las piezas porque la resina que se introduce ya va tintada.



Las nuevas mediciones higiénicas dieron resultados de estireno por debajo de los valores límite ambientales y niveles normales en los valores límite biológicos.

La intervención fue un éxito en el ámbito de la salud laboral porque, según el delegado de prevención, con el nuevo proceso productivo los trabajadores coincidieron en que habían ganado calidad de vida, notando que dormían y comían mejor y que su sensación de fatiga después de la jornada había desaparecido.

El éxito sindical fue pasar de dos delegados en 2004 a siete en la actualidad, siendo el único sindicato en el comité y aumentando la afiliación hasta llegar a crear la sección sindical, con más de 40 afiliados.



4.8. Ataques epilépticos por exposición a disolventes

RESUMEN

En una empresa del calzado, dos trabajadoras jóvenes que trabajaban con disolventes sufren ataques epilépticos. Ante la pasividad de la mutua, los delegados deciden ponerse en contacto con el sindicato y, tras la visita del técnico sindical y el informe correspondiente, la empresa emprende medidas preventivas a diferentes niveles: sustitución de productos y medidas de protección colectivas e individuales.

Introducción

Se trata de una empresa del sector del calzado. La empresa, en el momento de la actuación, contaba con una plantilla de unas 105 personas, de las que aproximadamente el 25% eran mujeres. La mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido. La empresa tiene una antigüedad de 35-40 años, que se refleja en la edad media de los trabajadores y trabajadoras que oscila entre los 50-55 años. Las instalaciones y equipos de trabajo están bastante anticuados, así como los métodos productivos. Aun así, la empresa se sitúa entre las más destacadas de la zona por la alta calidad de su producto y la innovación en diseño.

El problema

Varias de las personas que trabajaban en la sección de acabado se venían quejando a sus representantes de que sufrían mareos, vómitos y dolor de cabeza. Esta sección está ubicada en una nave de unos 150 m² en la que, en función de la producción,



trabajan entre 10 y 20 personas realizando tareas de decapado, cosido, colocación de plantillas y cordones, encerado, difuminado, cepillado, etiquetado y embalaje.

Un viernes por la tarde (último día de la semana laboral), en enero de 2007, una trabajadora de 24 años de edad del puesto de decapado sufre un ataque epiléptico y es trasladada de urgencia al hospital, donde se le repite el ataque, y el episodio es diagnosticado de crisis convulsiva.

A la semana siguiente, la trabajadora (de 23 años de edad) que supe a la primera en el puesto sufre un episodio de características similares al de la primera trabajadora. Los trabajadores y trabajadoras de la sección se alarman y deciden que no quieren trabajar en el puesto de decapado, decisión que comunican a los delegados. Éstos, junto a los trabajadores, se presentan en la mutua para pedir explicaciones y la médica les comunica que las medidas preventivas son las adecuadas. A partir de ese momento deciden acudir al sindicato.

La empresa, en un primer momento y debido a la repercusión del asunto (dos trabajadoras jóvenes afectadas, en un pueblo donde todos se conocen y en una empresa de referencia), se muestra colaboradora con los delegados de prevención y con el Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Unión Regional de CCOO de La Rioja, permitiendo el acceso a toda la documentación que necesitaran y a visitar el puesto de trabajo. Su propósito era detectar las causas del problema y solucionarlas sin que tuviera que intervenir la Inspección de Trabajo.

La trabajadora había ocupado continuamente durante dos meses el puesto de decapado. La tarea básica de este puesto consiste en la aplicación manual con un trapo de productos decapantes de la piel (disolventes) sobre los zapatos, para conseguir un efecto «envejecido». El puesto estaba situado en una zona con escasa ventilación natural, la mesa de trabajo disponía de aspiración pero ésta no funcionaba correctamente, las protecciones tipo pantalla para evitar la ascensión directa de los vapores a la



zona de respiración eran retiradas por el encargado para poder trabajar más rápido y los decapantes estaban contenidos en recipientes tipo «orinal», con boca de apertura muy ancha, lo que favorecía su evaporación. Por otra parte, no se disponía de protección respiratoria para vapores y los guantes que usaba eran de látex, se deterioraban con rapidez y no protegían de forma eficaz. Además, no se había evaluado el puesto, la trabajadora no había recibido información sobre los riesgos y las medidas preventivas y no se le practicaba ningún tipo de examen o prueba de vigilancia de la salud.

La trabajadora accidentada utilizaba tres tipos de productos químicos. Dos de manera ocasional y una mezcla de ambos de manera habitual. La mezcla únicamente la realizaba el encargado, rotulando sobre la etiqueta de algunos de los dos productos el nuevo componente. Por lo tanto, no se disponía de una etiqueta específica para el nuevo compuesto y éste no había sido evaluado. Los productos utilizados estaban compuestos por disolventes orgánicos de varios grupos químicos: cetonas, alcoholes e hidrocarburos, que son compuestos químicos neurotóxicos.

Las dos trabajadoras tienen secuelas muy graves y su vida ha cambiado radicalmente a raíz de la medicación prescrita, ya que implica un riesgo importante de complicaciones en el embarazo y debe durar cinco años, si no se repiten las crisis convulsivas. De lo contrario, el tratamiento debe empezarse de nuevo. Se les recomienda no conducir, evitar la exposición a música alta, a luces intensas o intermitentes, no tomar alcohol y dormir adecuadamente con un horario fijo.

La acción sindical

Con anterioridad a la intoxicación de la primera trabajadora, en vista de las deficiencias del puesto de decapado y por las quejas del personal de la sección, los delegados de prevención habían presentado una reclamación a la empresa por la que se había conseguido que se instalara una cabina de extracción, a pesar de lo cual las molestias persistían y los delegados comprobaron que la cabina no aspiraba bien.



Después de las intoxicaciones, los delegados de prevención deciden acudir al sindicato en busca de asesoramiento y apoyo, acordando una visita a la empresa acompañados del técnico sindical de salud laboral. Una vez realizada la visita y después de hablar con los delegados de prevención, el asesor redacta un informe en el que expone las condiciones de la trabajadora accidentada que se han descrito anteriormente.

Los delegados y el asesor se propusieron dos objetivos: mejorar las condiciones de trabajo de la sección y que la empresa reconociera el accidente laboral o la enfermedad profesional de la trabajadora. Ante la negativa de la empresa y de la mutua, se denunció la situación a la Inspección de Trabajo en mayo de 2007.

Los representantes sindicales reunieron a las dos trabajadoras afectadas y les propusieron que el sindicato llevara su caso, puesto que posiblemente se debía a la exposición a los productos químicos. Una de ellas rehusó el ofrecimiento alegando que su estado de salud no se debía a la exposición laboral.

Como consecuencia del accidente, el servicio de prevención llevó a cabo la evaluación de riesgos, que se realizó el 31 de enero de 2007. La empresa encargó una evaluación ambiental de vapores orgánicos cuya conclusión fue que la exposición por inhalación era muy inferior a los valores límite. El sindicato mostró su disconformidad por las siguientes causas:

- Era una evaluación puntual de un puesto de trabajo existente desde hacía cuatro años y del que no se disponían de mediciones. Por lo tanto, no se disponía de datos de exposición de períodos anteriores.
- Se valoró en función de un tiempo de exposición de seis horas por jornada, cuando en realidad la jornada era de 10-11 horas.
- Se midió con una cabina de aspiración instalada en mejores condiciones, llevada a la empresa expresamente para dicha medición.
- Sólo se midió la concentración de dos de los ocho componentes existentes clasificados como peligrosos por el RD 363/1995, sin que se evaluaran los siguientes: 1-metoxi-2-propanol, hexano, ciclohexano, benceno, tolueno y 2-metoxipropanol.
- No se especificaban los productos químicos utilizados el día de la medición.



Respecto al reconocimiento de la enfermedad profesional, la empresa no quiso avenirse a las demandas del sindicato. La trabajadora pidió una segunda opinión a la Seguridad Social, aportando las fichas de datos de seguridad de los productos manipulados así como bibliografía sobre la posible relación de los mismos con la epilepsia. En su informe, el facultativo que la asistió, declaró que no se podía descartar la relación entre las sustancias que manipulaba en su trabajo y la epilepsia.

El 30 de marzo de 2007 se celebró una reunión solicitada por los representantes sindicales entre la trabajadora, la empresa, los delegados de prevención, el servicio de prevención, una facultativa de la mutua y el asesor de CCOO. Se propuso a la empresa que reconociera la enfermedad como derivada de la exposición continuada a los vapores orgánicos y por lo tanto como contingencia profesional, puesto que todos los datos apuntaban a la relación causa-efecto. La empresa, desde el accidente de la trabajadora, no había cumplimentado ni notificado ningún parte de accidente de trabajo por los procedimientos reglamentarios. Por indicación de la mutua, la dirección se niega en rotundo y argumentan que para establecer esa evidencia existen las vías administrativa y judicial.

El sindicato decide denunciar a la empresa en mayo de 2007. Poco después de que se interpusiera la denuncia, la empresa, sin previo aviso, convocó una reunión informativa de toda la plantilla. En este encuentro acusaron a los delegados de prevención de haber denunciado ante la Inspección de Trabajo las horas extraordinarias, hecho que creó una fuerte tensión entre los delegados y el empresario. A pesar de la postura del empresario, los trabajadores apoyaron a sus representantes y, como señalan ellos mismos, salieron reforzados en las siguientes elecciones, ganándolas por mayoría. Además, la afiliación a CCOO aumentó de manera considerable.



Resultados

Tras la denuncia ante la Inspección y obligados por el requerimiento de ésta y la presión sindical, se produjeron mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo en el puesto de decapado: se sustituyó la cabina de aspiración y no se volvió a modificar, es decir, el encargado no volvió a quitar la protección. Se hizo una sustitución, en la que colaboró el sindicato como asesor, de la mezcla de los productos químicos por uno que contiene acetona como único componente clasificado como «peligroso». A su vez, los nuevos recipientes tipo «orinal» fueron sustituidos por otros con dosificador tipo «bebedero de pájaro», que disminuye la evaporación del producto. Se estableció el tiempo de exposición máximo de dos horas por trabajador y el puesto de trabajo se reubicó en un lugar con mejor ventilación natural. Respecto a los equipos de protección individual, se estableció la obligatoriedad del uso de guantes de nitrilo y de mascarillas autofiltrantes para vapores orgánicos.

La actitud de la plantilla de la sección de acabado cambió sustancialmente a pesar de que la productividad era menor porque el nuevo producto es menos agresivo. Además, para disminuir la exposición a los productos químicos se encargaron las pieles más tratadas. Una trabajadora pidió que le cambiaran de puesto, ya que quería quedarse embarazada y tenía miedo a las posibles consecuencias. La empresa no tuvo ningún problema en cambiarle de puesto.

La empresa, desde este accidente, se ha implicado en la prevención y los delegados están encantados con todas las mejoras que se han producido desde entonces, especialmente por haberse ganado el respeto de la empresa, que les consulta y hace partícipes de las decisiones que se toman en la prevención de los riesgos laborales. Pero para ellos, la mayor satisfacción es que sus compañeros les escuchan, les consultan todas las dudas que surgen y se sienten muy respaldados. La empresa nombró a una coordinadora de la prevención.



El reconocimiento de contingencia no se consiguió por vía administrativa (INSS) y pasó a vía judicial. La trabajadora afectada negoció el despido con la empresa y actualmente trabaja como dependiente. Los delegados creen que el mayor mérito de este caso es de la trabajadora y consideran que la implicación de sus padres, ambos también muy jóvenes, ha sido clave.



4.9. Acción combinada de salud laboral y medio ambiente para eliminar el plomo

RESUMEN

El comité de empresa de una industria de vidrio de Segovia emprende una serie de acciones de salud laboral y de medio ambiente encaminadas a la eliminación del plomo como materia prima para la elaboración del vidrio. El objetivo no se consigue, pero sí importantes mejoras.

Introducción

Se trata de un museo y escuela de producción artesanal de vidrio con secciones de fundición, tallado y empaquetado de vidrio. En el centro trabajan unas 70 personas, la mayoría hombres (80%) de una edad media de 35 años. La contratación del 90% de la plantilla es indefinida. Este centro es un patronato, por lo que su financiación es pública.

La actividad se desarrolla desde 1988, momento en el que se estableció el primer comité de empresa, y en 1997 se constituye el comité de seguridad y salud. En la actualidad, el comité de empresa está constituido por 3 miembros de CCOO y dos de UGT. El comité de seguridad y salud está formado por un representante de UGT y dos de CCOO. Cuenta con una sección sindical que participa en los órganos de la representación legal de los trabajadores.

La actividad preventiva de la empresa la lleva a cabo un servicio de prevención ajeno y la dirección encarga dicha tarea al jefe de producción.



El problema

En las secciones de horno y talla, para la elaboración de productos artesanales de vidrio, los trabajadores están expuestos a partículas sólidas en suspensión y humos metálicos producto de la manipulación de vidrio (contiene plomo) y corindón (contiene óxido de aluminio). Un informe de higiene industrial del servicio de prevención de 2003 señala la presencia de contaminantes: bario, plomo y óxido de aluminio en los puestos de trabajo de torno, repaso y arenado. La presencia de plomo se acerca al valor límite de exposición (IE = 0,74) en el torno y supera en 34 veces este límite en el puesto de arenado. En este mismo puesto, las mediciones de aluminio y bario alcanzan el 50% del límite de exposición. En un informe posterior (2005), en la sección de horneado los niveles de plomo encontrados no llegan al 50% del límite de exposición. El óxido de aluminio es una sustancia neurotóxica, el bario es una sustancia irritante y el plomo es una posible sustancia cancerígena (IARC: 2B), disruptor endocrino, neurotóxico, tóxico para la reproducción de categoría 1 según el RD 363/1995 y muy tóxico para los organismos acuáticos.

El caso que nos ocupa plantea varias acciones encaminadas a la eliminación del plomo del proceso de fabricación del vidrio, ya que, según los delegados de prevención, su uso no es necesario y, tradicionalmente, no se utilizaba.

La intervención sindical

La acción sindical se inicia en noviembre de 2003 como consecuencia de los resultados de las mediciones ambientales que superaban 34 veces el límite establecido. Ante esta situación, los delegados deciden paralizar la producción, hecho que generó un fuerte conflicto con la dirección, ya que no se hizo según el procedimiento establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 21). El comité de seguridad y salud insta a la empresa a tomar medidas para reducir los niveles de los puestos de trabajo, que se encontraban por encima de lo permitido. La primera reacción de la empresa fue la de decir que no podía asumir



las medidas preventivas necesarias, por motivos económicos, e incluso planteó la posibilidad de verse obligada a detener la actividad. Finalmente, el servicio de prevención entrega mascarillas a los trabajadores.

A principios de 2004, mediante escrito del comité de empresa a la dirección, se exigen medidas preventivas colectivas frente a la exposición a plomo, ya que no estaban de acuerdo con que se utilizaran los equipos de protección individual como única medida preventiva y reclamaban la eliminación del plomo. Dos meses después de esta primera acción, ya en julio de 2004, se envía una carta similar a la anterior amenazando con acudir a Inspección de Trabajo.

Transcurridos unos meses, en febrero de 2005, los delegados de prevención acuden al Gabinete de Salud Laboral de Castilla y León, donde se redacta un escrito dirigido a la dirección de la empresa con las mismas demandas. La empresa opta por el cerramiento del proceso y la instalación de un equipo de aspiración, con lo que los niveles de exposición descendieron por debajo de los VLA establecidos.

En abril de 2005, el equipo de fundidores de la fundición presenta una serie de alegaciones en materia de seguridad e higiene, por escrito, ante la dirección de la institución. Todas ellas hacen referencia al trabajo en los hornos y las condiciones del mismo, con énfasis en la inhalación del plomo. En el escrito se denuncia el empeoramiento de las condiciones de trabajo en diferentes aspectos, la carencia de instalaciones higiénicas en condiciones (vestuarios, duchas) y la falta de mediciones de contaminantes actualizadas, puesto que las condiciones habían variado desde las anteriores, que databan del año 2003. El servicio de prevención realiza una nueva evaluación ambiental con resultados inferiores a los VLA legalmente permitidos.

Días más tarde el comité de empresa dirige un escrito a la empresa en el que denuncia que los trabajadores del taller de talla solamente están recibiendo una parte del plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad que se venía abonando en virtud del convenio colectivo de empresa.



Si bien se habían reducido los VLA en los puestos de trabajo, el problema, ahora, se centraba en los depósitos de los filtros de aspiración, la acumulación de humos en los techos y en la gestión de los residuos, que se eliminaban por el desagüe. Puesto que la intención del comité de seguridad y salud era la eliminación del plomo del proceso productivo, plantearon una nueva estrategia: se acogieron al cumplimiento del convenio propio sobre penosidad, toxicidad y peligrosidad. En el convenio propio de la empresa se establecía que, por su artículo 34, debía abonarse un complemento con única cuantía del 12,5% del sueldo mínimo interprofesional.

En agosto de ese mismo año, el comité de empresa presenta a la empresa un escrito reclamando la adecuación del mencionado plus para los trabajadores del taller de talla, del de hornos y fundidores, argumentando la existencia de contaminantes peligrosos, especialmente de plomo, aunque no superen los valores límite establecidos. Se arguye, también, que el uso del plomo es opcional, ya que se ha eliminado en la mayor parte de las empresas del vidrio. Por otra parte, se reclama un tiempo de 10 minutos computable como jornada laboral para la limpieza y aseo personales.

La interpretación que ambas partes hicieron del convenio propio y de su aplicación acabó con un acuerdo alcanzado en el procedimiento de conciliación-mediación en marzo de 2006, después de varias reuniones a las que asistió el asesor de CCOO. Respecto al problema planteado, la eliminación del plomo, en el acuerdo se estableció que su presencia en la materia prima para la elaboración del cristal sería del 18% (con anterioridad era del 24%). Además, quedaban estipuladas las medidas preventivas: entrega de los equipos de protección individual; formación a toda la plantilla sobre medidas higiénicas; prohibición de comer, fumar y beber en las zonas de trabajo. En referencia a la sección de talla el acuerdo establecía, además, la prohibición de realizar las tareas de limpieza con cañones de aire o barrido; establecer el procedimiento de limpieza segura y realización periódica de controles para comprobar su cumplimiento; separar el proceso de arenado del resto del proceso de talla y mejorar su extracción; formación específica de la plantilla expuesta a plomo, centrada en cada puesto de trabajo. A su vez, se estableció la obligación de formar a los delegados de prevención por parte del servicio de prevención (curso básico de 50 horas). A pesar del acuerdo,



la construcción de los vestuarios no finalizó hasta 2008. Además, los delegados de prevención denunciaron que la formación no era específica para el puesto de trabajo y el riesgo evaluado.

A finales de 2006, la azafata-guía del museo pasa una nota interna en la que se queja de los humos y de los gases que suben desde la planta baja, donde está situado el horno. Además, también tenían quejas de los visitantes. La guía exponía que, debido a su estado de gestación, no realizaría las visitas si no se solucionaba el problema. El horno se cambió de ubicación, trasladándolo al patio de la fábrica.

Del compromiso adquirido por conciliación, a finales de 2006, únicamente se había cumplido la reducción del plomo en la materia prima. Respecto a los procedimientos de limpieza de la sección, el asesor del Gabinete de Salud Laboral de CCOO establece dicho procedimiento en marzo de 2007 y se consigue su inclusión en la planificación preventiva.

En abril de 2007, desde el sindicato se envía un escrito a la Unidad de Seguridad e Higiene de la Junta de Castilla y León denunciando el incumplimiento del acuerdo e instándole a actuar. De este organismo reciben, como contestación, la sugerencia de denunciar la situación a la Inspección de Trabajo.

Resultados

Durante 2007 y 2008 se cumplieron algunos de los acuerdos alcanzados en la conciliación, aunque los problemas económicos han ralentizado las acciones en materia de prevención de riesgos.

En la actualidad no hay ningún trabajador que presente valores biológicos por encima de lo legalmente permitido. Los delegados



de prevención han solicitado a la mutua una estadística que refleje la evolución de los niveles en sangre del plomo a lo largo de los últimos cinco años, si bien la mutua está estudiando si hacer entrega de dicha información.

En este momento, el problema se concreta en los depósitos de los filtros que duran limpios aproximadamente un mes, provocando la acumulación de humos y partículas en suspensión. Las mediciones de los residuos en las tuberías son competencia del SEPRONA (Servicio de Protección de la Naturaleza). La empresa ha manifestado que la gestión de los residuos se puede llevar a cabo en la misma población, aunque los representantes sindicales tienen dudas al respecto y consideran que presionar con el tema de los residuos es una buena estrategia para la eliminación del plomo, ya que se interviene sobre la amenaza pública de contaminación por plomo de las aguas residuales que van a drenar al río Eresma, del que se obtiene agua potable para otros municipios.

Desde la Secretaría de Medio Ambiente de CCOO de Castilla y León, en agosto de 2009 remitieron un escrito a la Junta de Castilla y León por la falta de licencia ambiental de la fundación exigiendo su regularización. En estos momentos no está muy claro quién gestiona los residuos, aunque se supone que la gestión se realiza en el vertedero municipal.

El último problema del comité de seguridad y salud está relacionado con las etiquetas del producto que contiene el plomo. Normalmente, en el etiquetado constaba que su presencia era de menos del 19%. La actual etiqueta hace constar menos del 25%, si bien el distribuidor les ha asegurado que la cantidad es la misma que en otras ocasiones y que sólo se trata de una cuestión de etiquetado, que solventará con la mayor brevedad.



4.10. La acción sindical salta a la opinión pública

RESUMEN

La intoxicación por mercurio de unos trabajadores de una pequeña empresa sin representación sindical, que pusieron el hecho en conocimiento del Gabinete de Salud Laboral del sindicato, motiva una serie de actuaciones entre las que se incluyen denuncias a la Inspección de Trabajo. La actitud negativa de la empresa, que incluye despidos de trabajadores, obliga al sindicato a realizar una denuncia pública de los hechos que tiene repercusión en los medios de comunicación locales.

Introducción

La empresa del caso que nos ocupa se dedicaba a la producción de compuestos de bismuto –utilizados en la industria farmacéutica– y derivados de sales de mercurio. Este proceso consistía en hacer una mezcla de varias sustancias donde la base son el plomo y el cromo, mediante una reacción química –añadiendo temperatura y reduciendo el contenido de oxígeno– se consigue el compuesto de bismuto. Esta operación se realizaba en un tanque de hierro fundido conectado a diversas bombas de extracción y alimentación, quedando envasado en recipientes cilíndricos de unos 20-25 kg. Sin embargo, la misma empresa tenía una nave de reenvasado de mercurio, actividad ilegal que la empresa hacía de forma encubierta.

Se trata de una empresa pequeña, de siete trabajadores con contrato indefinido, de los cuales dos son mujeres que realizan tareas administrativas. Hasta el momento de emprender acciones contra la empresa, ésta no contaba con un servicio de preven-



ción ajeno, no había evaluado los riesgos de los puestos de trabajo y no tenía ningún plan de prevención a pesar de tratarse de una empresa que manipulaba productos químicos clasificados como peligrosos.

El problema

El caso se inició a raíz de la consulta de dos trabajadores, que se afiliaron en el transcurso de la intervención, al Gabinete de Salud Laboral de Castilla y León puesto que a otro trabajador, que realizaba las tareas de carga, manejo y envasado de mercurio, se le detectó una intoxicación por mercurio. Este trabajador, que denunció a la empresa, fue despedido pero ganó la demanda con recargo de prestaciones para la empresa. Los dos trabajadores, que realizaban las mismas funciones que la persona intoxicada, temían estar en la misma situación y por esta razón acudieron al sindicato.

La acción sindical

El asesor sindical en salud laboral de CCOO, en octubre de 2007, les aconsejó que cuando percibieran el ambiente cargado y una posible exposición a inhalaciones de mercurio, dada la pasividad de la empresa y del servicio de prevención ajeno, acudieran directamente a urgencias. Así lo hicieron, constatando los médicos de urgencias una intoxicación de mercurio y derivándolos a la mutua, que gestionó la intoxicación como accidente de trabajo. Ambos trabajadores causaron baja desde noviembre de 2007 hasta finales de enero de 2008, con un periodo de dos meses más con posterioridad.

La asesoría de salud laboral del sindicato impulsó el caso en dos sentidos: redactando informes técnicos y buscando la representación sindical en la empresa. La asesoría realizó visitas a la empresa, aunque fueron infructuosas porque el gerente se negó a



dejarlos pasar, alegando que el servicio de prevención así se lo había indicado. Asimismo, la dirección de la empresa negó que se manipulara mercurio.

El Gabinete de Salud Laboral requirió al servicio de prevención la evaluación de riesgos, que nunca se había hecho, y finalmente se realizó la evaluación higiénica oportuna. En un primer momento, la empresa presionó para que se hiciera en lugares ventilados y lejos del foco de exposición. Frente a esta actitud, uno de los afiliados protestó aduciendo que las mediciones no reflejarían la realidad y sugirió el lugar donde hacerlas, a lo que la técnica del servicio de prevención accedió. A finales de enero de 2008, los dos afiliados de CCOO afectados por la intoxicación de mercurio solicitan los resultados de la evaluación higiénica a la empresa, que se niega a entregarla. Desde la asesoría de salud laboral, mediante escrito y envío de burofax, también se solicitan estos datos. La empresa contesta mostrándose sorprendida por la petición ya que, según la gerencia, dichos datos estaban a disposición de los trabajadores afectados en las oficinas de la empresa.

En marzo de 2008 se presenta una denuncia ante la Inspección de Trabajo por riesgo grave e inminente, como último recurso, una vez agotadas las vías de negociación porque en la empresa se estaba trabajando con un montacargas que incumplía todos los requisitos del RD 1215/97, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Al mal estado del montacargas se unía la circunstancia de que en él se cargaban sustancias peligrosas como sosa cáustica en perlas, metal-bismuto en lingotes y residuos líquidos disueltos en ácido nítrico cargados sobre cinco palés.

En abril de 2008 se comunica a la empresa la celebración de elecciones sindicales. El candidato por CCOO era uno de los afiliados y al segundo día de la comunicación lo despiden siendo ya candidato y conociendo este hecho tanto la empresa como Inspección de Trabajo. El asesor sindical mantuvo una reunión con el empresario, que admite la situación y anula la carta de despido, readmitiendo al trabajador.



El proceso electoral se celebra de manera conflictiva. Se presenta una candidata de la sección de administración por el sindicato CSI, todo promovido por la empresa. Para cuadrar los votos, el empresario despide a un trabajador joven el día antes de las votaciones. Finalmente, CCOO pierde las elecciones, que fueron impugnadas sin éxito. La delegada de personal electa boicoteó el trabajo del sindicato e incluso se negó a firmar el acta de delegada de prevención. Ese mismo mes, el candidato de CCOO es despedido definitivamente, aunque en noviembre de ese año es declarado nulo por vía judicial.

En mayo de 2008, el Gabinete de Salud Laboral solicitó recargo de prestaciones por enfermedad profesional, que el Instituto Nacional de la Seguridad Social concede. La empresa recurrió la decisión, pero se desestimó la petición reconociendo un 50% de recargo. Los afiliados sugirieron al resto de los trabajadores que se hicieran los análisis para descartar una intoxicación, aunque se encontraron con la negativa de sus compañeros. Únicamente uno de ellos, un chico joven que trabajaba directamente con ellos y que fue despedido el día anterior a las elecciones sindicales, se hizo las pruebas dando positivo y causando baja por un tiempo similar al de sus compañeros.

Resultados

Durante el verano de 2008, la asesoría del sindicato recibió noticias de las actividades que se llevaban a cabo en la empresa. Según el único afiliado, la empresa seguía llevando a cabo actividades relacionadas con mercurio: descarga, manipulación y envasado, acciones que se realizaban siempre en turnos diferentes al del denunciante. El Gabinete de Salud Laboral puso esta información en conocimiento de la autoridad laboral, que se comprometió a visitar las instalaciones. La Inspección realizó una visita, pero no le enseñaron las salas donde se manipulaba el mercurio; comunicó este hecho a la asesoría del sindicato que le aseguró que las actividades relacionadas con el mercurio se estaban realizando, aunque la empresa lo negara de manera reiterada.



En octubre de ese año, los asesores sindicales recibieron documentación (órdenes de trabajo / fichas de carga de la empresa que transportaba los envases de mercurio) de las actividades de reenvasado de mercurio, que puso en conocimiento de la autoridad laboral. Hacia finales de octubre, la Inspección de Trabajo realiza una visita a la empresa comprobando la certeza de la información remitida. La Inspección procedió a la paralización inmediata de la actividad e incluso a la amonestación de la delegada de prevención por colaborar, junto al resto de los trabajadores, en esta irregularidad. El asunto acaba siendo aireado en la prensa. CCOO pone en conocimiento de la prensa la actuación de la Inspección de Trabajo paralizando la actividad. La empresa desmiente la información sobre la paralización de la actividad ordenada por la Inspección de Trabajo y todo ello acaba generando una serie de manifestaciones y contramanifestaciones en los medios de comunicación.

Los dos trabajadores afiliados a CCOO se unieron a la demanda interpuesta por el primer trabajador, ya fallecido, a la Fiscalía de Prevención. La fiscal, viendo indicios de delito, lo trasladó al Juzgado de lo Penal, que en la actualidad ya está tomando las primeras declaraciones.



4.11. Información y formación en riesgo químico para futuros trabajadores

RESUMEN

En una Escuela de Artes y Oficios de grado superior, la preocupación de unos profesores afiliados por la salud laboral y el apoyo de los asesores del Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha posibilitan la constitución del comité de seguridad y salud, la realización de una campaña de información y formación entre el profesorado y los alumnos y la aplicación de una serie de mejoras preventivas.

Introducción

Se trata de una actuación en una Escuela de Artes y Oficios (grado superior) que comienza a raíz de la consulta de un profesor de forja y soldadura, afiliado al sindicato, sobre los humos de soldadura. La escuela tiene una plantilla de entre 30-40 funcionarios de la Administración, la mayor parte mujeres. La representación sindical era la de un delegado de prevención de la Federación de Enseñanza. Como consecuencia de la intervención, y con la asesoría del Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha, se puso en marcha el comité de seguridad y salud, formado por un delegado de prevención, el médico de vigilancia de la salud de la Delegación Provincial, representantes del personal laboral y la asesora de CCOO.



El problema

El profesor notaba que tenía muchas molestias y era consciente de que el aula de forja y soldadura, y especialmente el hogar donde se realizaba la forja, no eran las instalaciones adecuadas. El aula estaba negra debido al humo de soldadura, no había aspiración y únicamente contaban con un ventilador en una de las paredes. El lugar para las clases de forja estaba situado cerca de una pared, con una chimenea como único sistema de extracción.

Los técnicos sindicales del Gabinete de Salud Laboral, en 2002, le proponen al profesor hacer una visita a la escuela, puesto que, por las explicaciones que éste les daba, las deficiencias preventivas parecían ser importantes. La visita al centro, en el que no había un delegado de prevención, fue fácil porque el jefe de estudios era afiliado de CCOO y porque tanto él como el secretario eran personas muy sensibles a los asuntos relacionados con la salud laboral.

Cuando se realiza la visita, los asesores del sindicato detectan muchas deficiencias preventivas en las otras aulas e instalaciones. Entre ellas, la falta de señalización de emergencia del edificio, que además es un inmueble histórico, y la inexistencia de un plan de evacuación. Respecto a los talleres, en el de cerámica encuentran muchos productos químicos de los que el profesorado desconoce su composición y posibles riesgos, algunos en envases de consumo (botes de café, de suavizante, etc.) sin etiquetar. El cuarto de revelado no poseía ni ventilación natural ni extracción de aire y los envases de los líquidos de revelado no disponían de información sobre su toxicidad, ni de las medidas preventivas adecuadas para su utilización. El taller de artes gráficas tampoco disponía de medidas preventivas. Una de las cuestiones que más llamó la atención de los técnicos sindicales fue el hecho de que de manera periódica se hacían tratamientos anticarcinoma, para los artesanos, con el alumnado en el interior del edificio y sin interrumpir las actividades cotidianas. También se detectaron muchas irregularidades en la maquinaria de los talleres de carpintería.



La intervención sindical

Ante esta problemática, deciden llevar a cabo una serie de encuentros con el alumnado y profesorado del centro para ofrecerles información sobre la prevención de los riesgos laborales, no tanto para que trabajaran de manera segura durante el curso escolar sino para que conocieran qué herramientas tenían a su disposición una vez ingresaran en el mundo laboral como trabajadores. Los profesores y profesoras distribuyeron al alumnado en función de los criterios que estimaron oportunos para no interrumpir mucho la actividad docente y las charlas se centraron en el riesgo químico de la actividad de artistas y artesanos. Les explicaron las precauciones que debían tener en el uso de los productos que manejaban y la interpretación de las etiquetas y de las fichas de datos de seguridad, puesto que no disponían de ninguna en los talleres. A los alumnos les sorprendió, de manera especial, el conocimiento de que una de las vías de entrada de los productos químicos en el organismo era la vía dérmica, puesto que muchos se limpiaban las manos con disolvente. Desde entonces el profesorado explica a los alumnos qué son las fichas de datos de seguridad, las etiquetas y su interpretación.

La segunda fase de la formación se centró en diversas temáticas específicas y se llevó a cabo en las aulas. Constó de cartelería sobre los pictogramas de las etiquetas y la interpretación de las frases de riesgo (frases R) y consejos de prudencia (frases S), así como de las normas de seguridad de los laboratorios. Los asesores del sindicato consideran que la experiencia fue muy gratificante porque el alumnado se mostró muy interesado en las explicaciones, hecho que se tradujo en la gran cantidad de preguntas que recibieron. Por su parte, la dirección del centro también consideró que la experiencia había sido de gran utilidad porque desde entonces, aunque no de manera periódica, se repiten estos encuentros. Durante 2008 se realizó un encuentro sobre salud laboral y gestión de los residuos generados en el centro. El Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha cree que la experiencia sirvió para acercar el sindicato a los más jóvenes, que desconocían que la organización también se preocupa por este tipo de cuestiones.



El resultado

Desde esta experiencia se lograron salvar las reticencias que provocaba la presencia del sindicato en el centro público y logró ponerse en marcha el comité de seguridad y salud, a cuyas reuniones los asesores de CCOO podían asistir como invitados. Uno de los temas tratados fue el de las fumigaciones anticarcoma. Consiguieron que el médico de vigilancia de la salud de la Delegación Provincial de Enseñanza asistiera a estas reuniones y les informara de los productos utilizados para hacer las fumigaciones, ya que querían conocer, con prioridad, si eran neurotóxicos, disruptores endocrinos o cancerígenos. Se consiguió que las fumigaciones se llevaran a cabo en época vacacional y con las medidas preventivas adecuadas. Por otra parte, los asesores se muestran muy satisfechos por la dinámica del comité de seguridad y salud y por la mejor gestión preventiva de la Delegación Provincial de Enseñanza con el centro educativo. Con el paso del tiempo, en 2005, el comité de seguridad y salud logró que el taller de forja se ubicara en otra zona, con medidas de extracción localizada. El profesor de forja se sometió a vigilancia específica de la salud y se le detectaron problemas respiratorios.



4.12. Ejemplo de buena información a los trabajadores

RESUMEN

En una empresa de nueva implantación, a instancias de su federación (FECOMA), los asesores forman al delegado de prevención, que se implica de manera muy activa en la prevención del riesgo químico. Entre 2002 y 2004 se llevaron a cabo varias actuaciones que permiten identificar los productos químicos que se utilizan, producir información para los trabajadores, evaluarlos e introducir algunas medidas preventivas. El trabajo de información de los trabajadores logra que la prevención del riesgo químico sea percibida por éstos de forma natural.

Introducción

La empresa se dedica a la fabricación de puertas de madera, en una población de Castilla-La Mancha en la que hay una docena de fábricas dedicadas al mismo tipo de producción. La actividad de la empresa se inicia en 1999, aunque la sección de barnizado, donde se focaliza la mayoría de los problemas de riesgo químico, no se inaugura hasta el año 2000. La plantilla, en el momento de la intervención sindical, estaba formada por unos 350 trabajadores y trabajadoras, de los que aproximadamente el 90% eran hombres. Tanto el comité de empresa como el comité de seguridad y salud son mayoritarios de CCOO. La empresa se rige por tres convenios: el estatal, el provincial y el convenio propio desde 2003, y cuenta con una sección sindical desde este mismo año. Por lo que respecta a la gestión de la prevención, la empresa tiene contratado un servicio de prevención ajeno y cuenta con un técnico de prevención de riesgos laborales en la empresa.



Cuando se constituyó el comité de seguridad y salud en 2001, los técnicos sindicales del Gabinete Regional de Salud Laboral de la Unión de Castilla-La Mancha, a instancias de la federación, empezaron a trabajar con los tres delegados de prevención. Los delegados son personas muy activas y comprometidas con la prevención que se han formado en el sindicato.

El problema

En la visita que hacen los técnicos sindicales del Gabinete Regional de Salud Laboral de la Unión de CCOO de Castilla-La Mancha, en el año 2002, dentro del plan de visitas de la comunidad, se detectan muchas irregularidades preventivas relacionadas, básicamente, con temas de seguridad, ergonomía, climatización y ruido.

Respecto al riesgo químico, los trabajadores no disponían de las fichas de datos de seguridad o de resúmenes de las mismas y la empresa no contaba con una evaluación higiénica, puesto que el servicio de prevención sólo había realizado una evaluación de riesgos de carácter general. El delegado de prevención solicitó toda la información a la empresa, que ésta entregó sin ningún problema.

La acción sindical

La primera acción que se planteó con el delegado de prevención fue averiguar qué se usaba, dónde y en qué cantidades en la sección de barnizado, donde ya se ha apuntado que se focalizaban los riesgos químicos.

El delegado, que era el responsable de la programación de la sección, hizo una detallada descripción de las operaciones que se realizaban y de los productos utilizados en cada uno de los puestos de trabajo (fondeado de molduras, lijado, cabina de fondo,



cabina de lacado, robot terminación). En estos puestos se utilizaban disolventes, catalizadores, endurecedores, barnices y lacas, fundamentalmente. En las operaciones de lijado se generaba gran cantidad de polvo.

Los trabajadores de la sección contaban con equipos de protección individual, aunque muchos de ellos, según el delegado de prevención, eran muy reacios a su uso.

Para cada puesto de trabajo, el delegado de prevención diseñó unos cuadros en los que apuntaba las sustancias que se usaban en ese momento y las que se habían usado en el pasado. Estas últimas se archivaron en una base de datos por si aparecían lesiones o enfermedades susceptibles de estar relacionadas con ellas. En la realización de estos informes contó con la información que le suministraron el departamento de compras, el encargado de la sección y la persona responsable en la empresa de prevención, calidad y medio ambiente. Visitaba cada puesto y anotaba las referencias y las marcas de los productos que no tenían ficha de datos de seguridad.

Una vez revisados todos los puestos en los que se utilizaban productos químicos, los asesores del sindicato realizaron un estudio de cada puesto, teniendo en cuenta la proximidad de otros puestos en los que también se utilizaban productos químicos que podían afectar al trabajador de manera indirecta. El objetivo que se fijaron los asesores y el delegado de prevención fueron las medidas preventivas y la información del personal. Los técnicos sindicales elaboraron unos resúmenes con las fichas de datos de seguridad para que la plantilla tomara conciencia de los productos que usaban y de sus posibles riesgos. El delegado de prevención informó a los trabajadores de la sección de todo el trabajo que estaban realizando con el Gabinete de Salud Laboral y distribuyó material sobre el riesgo químico que le suministró el sindicato. Según el delegado, con el tiempo y la perseverancia se ha conseguido erradicar algunas malas prácticas, como fumar mientras se manipulaba el disolvente o que la plantilla se limpiara las manos con estos productos. Además, se ha conseguido que los trabajadores utilicen más y mejor los equipos de protección individual que la empresa pone a su disposición. Desde esa acción, todas las fichas de datos de seguridad están a disposición de



los trabajadores en la sección sindical y el departamento de compras hace entrega de las mismas cuando se adquiere un producto nuevo.

La asesoría de salud laboral del sindicato redactó un informe que consistía en unas tablas en las que se hacía un análisis de los productos y de las mezclas que se utilizaban en la empresa con los correspondientes valores límite ambientales (VLA), los valores límite biológicos (VLB) así como las diversas especificaciones referentes a la vigilancia de la salud. El informe también contenía una tabla de idoneidad de los productos y los equipos de protección individual adecuados. El sindicato ofreció esta información a la empresa, que la remitió a su servicio de prevención, el cual recomendó las medidas indicadas por el sindicato.

En reunión de comité de seguridad y salud, se solicitó a la empresa la realización de una evaluación higiénica de los puestos con exposición a químicos. La empresa la realizó para el 60-70% de los productos que habían solicitado los asesores del Gabinete de Salud Laboral de CCOO, especialmente de vapores orgánicos. La empresa, esgrimiendo cuestiones económicas, sólo evaluó los puestos con menor peligro de exposición y no solicitó mediciones de polvos de madera dura. Estas acciones crearon una gran tensión entre la parte social y el técnico de prevención de la empresa, que finalmente fue sustituido por otra persona.

El Gabinete de Salud Laboral formó al delegado de prevención para que pudiera asistir a la evaluación y saber si las muestras se recogían de manera adecuada y en las circunstancias habituales de producción. Una vez hechas las mediciones, el delegado de prevención entregó el informe higiénico a los asesores del sindicato, que detectaron una serie de errores y así lo comunicaron al delegado y a la empresa mediante un documento en el que se apuntaban errores en los métodos de medición y en el cálculo de los índices de exposición. Además, se señalaba la falta de previsión de medidas de control periódicas en el caso del polvo en los puestos de pantógrafo y banco de lijado. Asimismo, se apuntaban errores en los métodos de medición de vapores orgánicos en el puesto de salida de robot terminador. A pesar de ello, los asesores sindicales se mostraron de acuerdo con las medidas preventivas propuestas en el informe higiénico. Este informe, según el delegado de prevención, molestó mucho al servicio de pre-



vención, que además sólo había evaluado los puestos menos necesarios. El problema con las mediciones ambientales fue denunciado a la Inspección de Trabajo en 2003 con el requerimiento de que se incluyeran en la planificación preventiva.

En reunión posterior del comité de seguridad y salud, los delegados solicitan las fichas de seguridad de todos los productos químicos que se utilizan, nuevas mediciones de contaminantes químicos y vigilancia de la salud específica. Pasado un tiempo, y en vista de que la empresa no daba respuesta satisfactoria a algunas de las peticiones formuladas, se vuelve a solicitar por escrito la realización de mediciones de los contaminantes y entrega de las fichas de datos de seguridad correspondientes.

Con las fichas disponibles hasta el momento, el Gabinete de Salud Laboral del sindicato produce un nuevo informe para la empresa en el que se solicita lo siguiente: medir la concentración en aire de las sustancias que disponen de valor límite de exposición, incluyendo un listado de las mismas; poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados: guantes para manejo de productos que pueden penetrar por vía dérmica, ropa adecuada y protección respiratoria en función de los niveles de exposición, y llevar a cabo un programa de vigilancia de la salud específica en el caso de exposición a sustancias con valores límite biológicos (VLB).

Los técnicos sindicales también solicitaron que se elaboraran normas de almacenamiento seguro de productos tóxicos, inflamables y combustibles para una serie de productos almacenados dentro de la nave. La empresa construyó un almacén fuera de las instalaciones con ventilación natural. Los asesores del sindicato también requirieron que se hiciera entrega de las fichas de datos de seguridad que faltaban e información sobre la composición de aquellos productos cuya ficha de datos de seguridad no lo especificaba. La empresa, según el delegado, nunca hizo entrega de las fichas de datos de seguridad de la sección de montaje de puertas blindadas en la que se utilizaban resinas de urea-formaldehído durante una hora a la semana, alegando secreto profesional.



Finalmente, se puso de manifiesto la existencia de sustancias cancerígenas y disruptores endocrinos y se solicitó a la empresa la sustitución de los productos que contenían estireno, ftalato de butilo, dicloruro de metileno y diisocianato de 2,4-tolueno. Los delegados informaron de esta situación en la siguiente reunión del comité de seguridad y salud en la que los representantes de la empresa, sin rechazar las propuestas sindicales, expusieron las dificultades de la sustitución de los productos por la falta de alternativas, porque los valores ambientales estaban por debajo de los valores límite y por un problema de competencia comercial en una población con doce fábricas dedicadas a la misma producción.

Por otra parte, el delegado de prevención se mostró preocupado por la exposición dérmica de algunas sustancias e instó a sus compañeros a utilizar las medidas preventivas adecuadas. La empresa disponía de excelentes equipos de protección que los trabajadores o no usaban o lo hacían incorrectamente. El delegado se formó para saber todas las características de los equipos de protección individual y transmitir esa información a la plantilla. Los asesores del sindicato le dieron pautas de prácticas higiénicas seguras y el delegado informaba a cada persona sobre cómo utilizar las protecciones. Para ello, el delegado hablaba con sus compañeros en los puestos de trabajo o bien los reunía haciendo hincapié en la toxicidad de los productos que manejaban. Sus compañeros no se mostraron especialmente alarmados por la toxicidad de algunos de los productos, aunque sí se mejoró el uso de los equipos de protección. La exposición en la sección de barnizado también se redujo gracias al sistema de extracción que se instaló con el objeto de mejorar la climatización de la nave, especialmente en los meses de verano.

El resultado

Las acciones que llevó a cabo el delegado de prevención lograron que se instaurara una serie de procedimientos preventivos y que la plantilla lo percibiera de manera natural. Según el delegado, el mejor resultado de estas acciones ha sido la formación, información y concienciación de los trabajadores. Sin embargo, se lamenta de que utilicen esta información para exigir pluses de toxicidad.



4.13. Eliminación de un mutágeno e instalación de sistemas de extracción para contaminantes

RESUMEN

En una gran empresa del metal dedicada a la fabricación de grandes estructuras metálicas se detectan, a lo largo de varias visitas con motivo de campañas de lucha contra la siniestralidad laboral (empresas con más siniestralidad), una serie de deficiencias higiénicas: un mutágeno en la sección de pintura (2003) y unas mediciones de humos de soldadura por encima de lo permitido en los VLA (2006). Los asesores del Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha, conjuntamente con la Federación del Metal, llevan a cabo varias actuaciones que consiguen eliminar el producto mutágeno y la instalación de sistemas de aspiración.

Introducción

La empresa, con una plantilla de 600 personas, se dedica a la construcción y pintado de estructuras de metal. El comité de empresa y el comité de seguridad y salud son mayoritarios de otro sindicato y los delegados de prevención no están implicados. La empresa cuenta con una trabajadora designada para las especialidades de seguridad y ergonomía y contrata las de higiene y vigilancia de la salud con un servicio de prevención ajeno. El caso que nos ocupa reúne dos intervenciones: la primera en 2003, en la sección de pintura, y la segunda en 2006, sobre los humos de soldadura.



SECCIÓN DE PINTURA

El problema

El problema se detectó en la sección de pintura, ubicada en una nave de grandes dimensiones muy diáfana en la cual se pintaban a pistola las diferentes estructuras metálicas. Una trabajadora utilizaba una pistola para la aplicación de pintura sobre piezas de metal. Hacía algún tiempo se había cambiado el sistema de pintado con pinturas de base disolventes orgánicos a pinturas en polvo mediante recubrimiento electrostático. Uno de los componentes de la pintura en polvo utilizada era un isocianurato de triglicidilo (TGIC). El TGIC se utiliza como endurecedor en los revestimientos de poliéster de las pinturas en polvo que suelen utilizarse en las empresas del metal y puede encontrarse bajo nombres comerciales como TEPIC, Araldite PT810 y TK10622. Se trata de una sustancia mutagénica de categoría 2 y que puede causar lesiones oculares graves, alergias cutáneas y que actúa tanto por vía respiratoria como digestiva. En la sección no existía ventilación y se generaba una nube de pintura que alcanzaba al resto de compañeros de la sección. La trabajadora, como única protección respiratoria, utilizaba una mascarilla de celulosa, los demás trabajadores no utilizaban ningún medio de protección. Tampoco se disponía de las fichas de seguridad de los productos que se utilizaban, no contaban con vigilancia de la salud específica y los delegados de prevención no habían recibido la correspondiente formación.

La acción sindical

La intervención se inicia como consecuencia de la visita a la empresa, en 2003, de un técnico del sindicato, dentro del plan de visitas de la comunidad a las empresas con mayor siniestralidad. En esta campaña, durante la visita a la empresa que realizaron por tal motivo, los asesores se centraron en el riesgo químico tras detectar muchas irregularidades en la sección de pintura.



La primera actuación consistió en solicitar a la empresa las fichas de datos de seguridad, ya que los trabajadores no disponían de ellas. La empresa se mostró receptiva e hizo entrega de toda la documentación solicitada por el técnico sindical: fichas de datos de seguridad, evaluaciones higiénicas y protocolos de vigilancia de la salud. La asesora del sindicato elaboró un listado de los productos químicos utilizados con la información que le suministró la empresa.

La elaboración del listado y su posterior estudio permitieron identificar la presencia de muchas sustancias irritantes, dos cancerígenos y un mutágeno, concretamente un TGIC. Además, algunas de las sustancias utilizadas contaban con valores límite biológicos (VLB), aunque ello no había dado lugar a que a los trabajadores expuestos les practicaran controles biológicos de la exposición. Las acciones del sindicato se centraron, con prioridad, en la eliminación del TGIC, apoyando en la consecución de este objetivo a los delegados de prevención, también en las reuniones del comité de seguridad y salud.

En octubre de 2003, la asesoría de salud laboral del sindicato envió un escrito a la dirección de la empresa en el que exponía que se tenía conocimiento de la utilización en el proceso productivo de unas pinturas en polvo que contenían un TGIC, un mutágeno de categoría 2. En el escrito se solicitaba la sustitución de la sustancia y una serie de medidas de protección en tanto la sustitución se llevaba a cabo. Las medidas solicitadas eran las siguientes: mediciones ambientales de la sustancia; aislamiento del proceso productivo para que el agente mutágeno no pudiera llegar a las personas trabajadoras; protección de los trabajadores mediante equipos de respiración y ropa de trabajo adecuados, y vigilancia de la salud específica a las personas trabajadoras expuestas a TGIC, incluyendo mediciones del indicador biológico fosfatasa alcalina.

El resultado

El asesor sindicalista en el comité de seguridad y salud solicitó que se eliminara el producto mutágeno y la trabajadora designada se comprometió a hacerlo. Ésta consultó con su servicio de prevención ajeno para contrastar la información que le había entre-



gado el sindicato, consultó a su proveedor, que le ofreció una alternativa sin este aditivo y en el plazo de seis meses ya se había sustituido sin ningún problema.

Hay que destacar que la sustitución no afectaba al proceso productivo y que existen en el mercado muchas pinturas en polvo que no contienen el TGIC. En la campaña de 2004, y mediante el estudio de la evaluación de riesgos, el Gabinete de Salud Laboral constató la eliminación del TGIC en la empresa.

LA SOLDADURA

El problema

Durante la campaña de visitas de 2006, en la revisión de la evaluación higiénica que se hizo aparecieron mediciones de humo de soldadura por encima de los valores límite ambientales (VLA). En dos de los puestos de trabajo se superaba el VLA de 5 mg/m^3 , en uno se midieron 6,99 mg/m^3 y en otro se llegaron a medir 10,7 mg/m^3 .

El problema radicaba en que la soldadura se realizaba en una nave de grandes dimensiones que contaba con extracción localizada de pata de elefante; sin embargo, cuando se soldaban grandes estructuras, de entre 10 y 15 metros de longitud, dicha aspiración no era efectiva, ya que se iba soldando de punto a punto.



La acción sindical

Los responsables provincial y regional de la Federación del Metal convocaron una asamblea a la que asistieron unos 50 trabajadores y a la que también acudieron los técnicos sindicales del Gabinete de Salud Laboral. De la sección de soldadura asistieron unos 10-12 trabajadores y el resto de los asistentes eran de otros puestos de trabajo que también, aunque de manera indirecta, estaban expuestos a los humos de soldadura. En la asamblea, la asesora del gabinete hizo una exposición sobre el significado de enfermar profesionalmente y de los problemas que supone su reconocimiento. Les expuso los riesgos derivados de su puesto de trabajo y el significado de los valores límite ambientales, ya que éstos no tienen en cuenta las posibles reacciones sinérgicas cuando existe exposición a más de un compuesto. La asesora puso un énfasis especial en la vigilancia de la salud, en qué consiste y qué parámetros se tenían que tener en cuenta en el puesto de soldador. A continuación, les expusieron la alternativa técnica estudiada por los responsables de la federación y los técnicos sindicales del Gabinete Regional de Salud Laboral, que consistía en la aspiración localizada.

La prueba la había realizado con anterioridad uno de los trabajadores de la sección, delegado por UGT, poniendo objeciones por el ancho del mango de la pistola de soldar, ya que se ensanchaba con la bocacha de aspiración localizada. Su argumento era que mantener esa postura durante bastante tiempo era molesto por la postura de la mano y por el aumento de peso. Uno de los problemas para aceptar este sistema radicaba en los distintos intereses del comité de seguridad y salud; por parte del otro sindicato se apostaba por una petición económica –plus de penosidad–, que los responsables provincial y regional de la federación y los técnicos sindicales de CCOO rechazaban a sabiendas de que perdían votos.

Los trabajadores se mostraron receptivos a las explicaciones de los asesores sindicales y de los responsables sindicales, aunque el grupo liderado por los delegados del otro sindicato se opuso a la medida. Su argumento era que, aparte del problema higiénico, existían otros problemas de ruido, climatización, etc., que hacían necesaria la aplicación del plus de penosidad. Respecto a la



medida técnica consideraban que generaba un problema ergonómico, a lo que los asesores de CCOO contestaron que, si así fuera, se haría el estudio pertinente.

El resultado

Finalmente, la empresa compró unos cuantos aparatos de aspiración que el sindicato había demandado, aunque también pagó el plus que pedía UGT, ya que al ser el sindicato mayoritario en la empresa movilizó a mucha gente y la empresa prefirió pagar el plus a estar en la prensa. A pesar de las mejoras en prevención, se perdieron las siguientes elecciones sindicales.



4.14. Programa de formación, nueva evaluación, cambios en el proceso productivo y eliminación de un disolvente

RESUMEN

En una empresa de la madera donde se fabrican y pintan puertas y ventanas, se llevan a cabo dos acciones durante los años 2004-2005. El delegado sindical de la empresa, liberado en la Federación de Construcción y Madera (FECOMA), consigue que la empresa organice un programa de formación para los trabajadores expuestos a químicos, con la participación del Gabinete de Salud Laboral del sindicato. En la segunda ocasión, en 2005, los delegados de prevención consiguen una nueva evaluación de riesgos, cambios en el proceso productivo y eliminar un producto peligroso.

Introducción

Se trata de una empresa de la industria de la madera dedicada, básicamente, a la fabricación y pintado de puertas y ventanas. La plantilla está formada por unas 300 personas, la mayoría hombres. El comité de empresa es mayoritario de CCOO Respecto a la organización preventiva, la empresa cuenta con comité de seguridad y salud, tiene contratado un servicio de prevención ajeno y con un trabajador designado para las tareas preventivas. Los asesores del Gabinete de Salud Laboral del sindicato asisten a las reuniones del comité de seguridad y salud en calidad de asesores. La empresa es muy estable y siempre ha mostrado una buena predisposición a colaborar en temas preventivos.



El problema

El delegado sindical liberado había manifestado a los asesores de salud laboral su preocupación por la escasa formación en prevención de riesgos laborales de la plantilla. El servicio de prevención no había formado a los trabajadores –que firmaban un documento de conformidad con haber recibido formación en prevención– y únicamente se les entregaba material escrito sobre primeros auxilios. El comité de seguridad y salud aprobó una campaña de formación básica en salud laboral de 30 horas, con un seminario específico de riesgo químico, que impartirían los técnicos sindicales del Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha.

La acción sindical

La empresa seleccionó las áreas que necesitaban formación, puesto que no todos los puestos estaban expuestos al riesgo químico. En los seminarios, a los que asistían entre 20 y 30 personas, se presentaba el Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha y los servicios que ofrece. Respecto al riesgo higiénico, se explicaban los riesgos de la exposición a sustancias químicas y la legislación correspondiente. Se puso especial énfasis en la importancia de la vigilancia de la salud específica para el sector. Esta preocupación se derivaba del hecho de que la mayoría de los trabajadores de esa zona se dedica a la madera y existe mucha movilidad entre las distintas empresas de la zona. La asesora del sindicato les explicó la importancia de contar con un historial médico laboral, puesto que muchas de las patologías pueden aparecer tras años de exposición a las sustancias químicas, aunque se haya cambiado de actividad laboral. Se insistió en la importancia de informar al médico de cabecera de la actividad laboral que se realiza, para que desde atención primaria se puedan detectar patologías que tienen origen laboral y que, por lo tanto, son competencia de la mutua.



Los asesores resaltaron la importancia de entender y consultar las fichas de datos de seguridad y las etiquetas que tenían a su disposición en los puestos de trabajo. Para ello se les entregó un material propio del gabinete sobre el etiquetado de las sustancias químicas. Finalmente, se dedicó parte del seminario a las protecciones frente al riesgo químico, destacando la sustitución de los productos químicos que ocasionasen riesgos para el personal y para el medio ambiente. Respecto a los disolventes, se aconsejaba no utilizarlos para lavarse las manos o la piel; mantener los envases cerrados; trabajar en zonas con ventilación natural o forzada para minimizar o eliminar los gases expulsados; la necesidad de utilizar guantes adecuados para su uso y advertían de que las mascarillas de papel no protegen en los trabajos con disolventes. Indicaron al personal que no se debe fumar, ni ingerir líquidos ni comidas en los lugares donde se utilizan productos químicos.

La empresa facilitó mucho la actividad y la plantilla mostró mucho interés por los distintos seminarios recibidos.

En 2005, el servicio de prevención ajeno realizó un informe higiénico sobre mediciones de polvo y de sustancias químicas en diferentes puestos de trabajo: repasado, lijadora, cabina lijado manual, línea de planos, barnizado manual y robot, ingletadora, cajeadota, sierras. El informe ponía de manifiesto la existencia de exposiciones relevantes a polvo de madera en los puestos de lijadora Resinfer (69,4% del VLA) y sierra manual (80% del VLA) y una exposición crítica que estaba 16 veces por encima del VLA. También, exposiciones importantes a compuestos orgánicos volátiles (acetona, metil acetona, tolueno, etilbenceno, estireno y xileno, entre otros) en la línea de planos (90% del VLA, sobre todo debido al estireno) y cabina de barnizado manual (94% del VLA).

Los delegados de prevención acudieron al Gabinete de Salud Laboral de la Unión Regional de CCOO de Castilla-La Mancha para que los asesores revisaran los resultados del informe higiénico. Los técnicos sindicalistas del gabinete elaboraron un documento, para los delegados de prevención, que destacaba la necesidad de emprender medidas de corrección inmediatas en el puesto de ingletadora, plantearse el control biológico de la exposición en los trabajadores expuestos a sustancias con valor límite biológico



(VLB), el uso de ropa y guantes adecuados para los expuestos a sustancias con capacidad de absorción dérmica y la eliminación del estireno por tratarse de un disruptor endocrino. Este informe fue presentado en reunión del comité de seguridad y salud.

Como resultado del informe se realizó una segunda evaluación, en la que los valores fueron correctos dentro de los límites ya que se había cambiado el proceso productivo. El estireno detectado se sustituyó por otra sustancia menos peligrosa, acción que llevó a cabo el servicio de prevención ajeno.



4.15. Incapacidad permanente por enfermedad profesional

RESUMEN

Un trabajador de 25 años desarrolla una alergia como consecuencia de la exposición a diversas sustancias químicas. Ante la pasividad de la mutua, que no le reconoce la enfermedad profesional, decide acudir al Gabinete de Salud Laboral de las Comarcas Centrales del País Valenciano, desde donde se le ayuda a gestionar el reconocimiento de la enfermedad profesional.

Introducción

Empresa que se dedica a la fabricación de plásticos con una plantilla compuesta por 35 personas, la mayoría hombres. La representación de los trabajadores la lleva a cabo un delegado de personal y la gestión de la prevención, un servicio de prevención ajeno.

El problema

El trabajador de este caso es una persona de 25 años, cuyo puesto de trabajo en los últimos cuatro años ha sido de cambiador de moldes en máquinas de inyección de PVC y tareas de mantenimiento en una empresa que fabricaba tubería de accesorios de fontanería. Esta persona, desde que se incorporó al mercado laboral, únicamente ha desempeñado este tipo de trabajo, aunque en diferentes empresas.



Una de las materias utilizadas es el PVC, muchas veces ya reciclado. Para el cambio de moldes, unos cuatro al día, utilizaba un aerosol con disolvente para eliminar los restos y grasa fluida aplicada con brocha. Los moldes se impregnaban con aceite hidráulico de los noyos (pistones de inyector, con tubos de goma de alta presión para el aceite). En el proceso de limpieza y mantenimiento de las máquinas de inyección se cambiaban los lubricantes con bombas y los filtros de aceite, en ocasiones con los depósitos llenos, metiendo las manos en el aceite. Las tareas se desarrollaban en un ambiente caluroso y con abundante sudoración, según el informe médico-laboral de junio de 2008.

En una de las fichas de datos de seguridad de los productos utilizados, un aditivo para el agua en sistemas de circulación en circuito cerrado (SM-650 de la casa SMYTH-MORRIS), figuraba el componente dicromato de sodio, sustancia clasificada como cancerígena y tóxica para la reproducción entre otras propiedades tóxicas. Uno de los lubricantes utilizados tenía la indicación de que: «[La] exposición prolongada puede producir dermatitis. El producto usado puede contener impurezas peligrosas».

En verano de 2007 empezaron a salirle granos en los brazos, a los que no dio más importancia a pesar del picor que le producían. Siguió con su trabajo habitual y la erupción cutánea no sólo no desapareció, sino que cada vez era más irritante. La erupción vesicular y pruriginosa evolucionó con formación de grietas, primero afectando los brazos hasta la altura del hombro y luego extendiéndose al dorso de las manos con prurito intenso, que llegó a dificultarle el sueño. Su malestar mejoraba durante los fines de semana y el periodo vacacional.

Ante esta situación, en noviembre de 2007 decidió acudir a la mutua donde le pusieron una inyección y lo mandaron de vuelta al trabajo. Para realizar sus tareas, el trabajador utilizaba, en principio, guantes antirroce y vestía manga corta; una vez se le declaró la dermatitis, guantes de látex tipo manopla, que cubrían el antebrazo, y doble manga larga. Finalmente, en diciembre de 2007 se le declaró accidente laboral. Continuó trabajando con tratamiento continuo hasta que en febrero de 2008, al no ob-



servarse mejorías, se le practicó un test epicutáneo con resultado positivo al níquel, cromo, cobalto, mezcla carba (carbamatos) y timerosal (etil mercurio). A pesar de los síntomas, se le ordena reincorporarse al mismo puesto de trabajo y no se contempla la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o cambiarle de tarea.

Pasados unos meses, el trabajador se encontraba tan mal que pensó en dejar su trabajo, ya que la dermatitis también le afectaba los muslos, piernas y dorso de los pies con prurito intenso que requirió tratamiento con corticoides inyectables en cinco o seis ocasiones.

La intervención sindical

La madre del trabajador, afiliada de CCOO y por indicaciones de un abogado de su empresa, le sugirió la posibilidad de que podría tratarse de una enfermedad profesional. La desinformación sobre qué acciones llevar a cabo ante esta situación, según apuntaba el propio trabajador, podía haber tenido como resultado que dejara su puesto de trabajo indefinido y para el que se había formado. En mayo de 2008, ya de baja, se personó en el Gabinete de Salud Laboral del sindicato, donde expuso su caso. La asesora sindical y el trabajador decidieron presentar un escrito al Instituto Valenciano de Seguridad y Salud (INVASSAT) de la provincia de Alicante solicitando su intervención. El trabajador presentó el escrito y copia del mismo a la mutua, y desde ese momento se agilizaron todos los trámites.

En julio de 2008, el INVASSAT emitió un informe médico laboral cuya valoración era que por su contacto habitual con sustancias y productos que podían contener níquel, cromo, cobalto, mezclas carbas o timerosal, la dermatitis alérgica que le había sido diagnosticada a dichas sustancias era compatible con una enfermedad profesional del grupo 5A0112 (enfermedades de la piel por sustancia no contenidas en otros apartados / bajo peso molecular / industria del plástico).



Resultados

En octubre de 2008, la Inspección de Trabajo visitó la empresa de oficio y levantó acta con dos faltas muy graves. Una por falta de formación en riesgos específicos (riesgo químico) de la plantilla y otra por la falta de medidas colectivas y equipos de protección individual. La Inspección sancionó a la empresa con 4.092 euros.

Desde el 12 de diciembre de 2008 se le declaró la incapacidad permanente total para su profesión habitual y en septiembre de 2009 la autoridad laboral ha hecho una propuesta de recargo de prestaciones a la empresa del 30%.

Como relata el trabajador, cuando se contempló la posibilidad de que se tratara de una enfermedad laboral no tuvo dudas al respecto, porque siempre había realizado este trabajo, para el que había estudiado un grado medio de Formación Profesional. Conocía los riesgos de su trabajo y había recibido cursos de prevención de riesgos, tanto en la escuela como en la empresa. La empresa lo había formado en riesgos de manipulación de cargas y en riesgos básicos. Comenta, además, que tanto la empresa como sus compañeros sólo empezaron a tomarse en serio su problema a raíz de la baja y que, con sorna, los trabajadores más mayores le decían que lo que tenía era muy poca cosa para estar de baja, o bien: «*¡Qué delicado es el chiquillo!*». Él sigue pensando que en la actualidad sus antiguos compañeros creen que ha dejado el trabajo por poca cosa. Afirma que fue un golpe muy duro plantearse dejar de trabajar en aquello para lo que había estudiado, que le permitía formarse, tener un buen sueldo y un contrato indefinido pero que, después de un año, comprendió que su salud era lo más importante. Además, su familia le ayudó a entender que con otra formación podría desempeñar otros trabajos en los que no tenga que estar en contacto con los metales.

El trabajador lamenta la desinformación y el trato que le dispensó la mutua, ya que posiblemente su alergia, de haber sido bien tratada, no sería tan grave. Por otra parte, manifiesta que se sintió muy apoyado por CCOO, especialmente por toda la información que le transmitían en cada uno de los pasos que debía dar. Desde entonces es afiliado de CCOO.



4.16. Campaña sindical para la identificación y eliminación de compuestos orgánicos persistentes

RESUMEN

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de la Unión de CCOO de Aragón emprende una campaña en los parques de maquinaria de Obra Pública del Gobierno de Aragón con los objetivos de identificar, eliminar o sustituir el uso de sustancias de especial peligrosidad para la salud laboral y el medio ambiente. La campaña, que consigue una importante participación de los trabajadores, sirve, entre otras cosas, para identificar muchos productos químicos peligrosos y la mala gestión de los residuos generados, que la empresa informe y forme a los trabajadores, que mejore la gestión de los riesgos químicos y la eliminación de las sustancias cancerígenas.

Introducción

En los parques de maquinaria de Obra Pública del Gobierno de Aragón se utiliza una gran cantidad de sustancias químicas para realizar distintos trabajos: reparación y mantenimiento de maquinaria, reparación de vehículos, limpieza de superficies, lavado de piezas, retirada de restos de emulsión asfáltica en vehículos extendedores y cubas, trabajos de pintura y barnizado, mantenimiento de las carreteras (bacheo), etcétera.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de la Unión de CCOO de Aragón llevó a cabo una campaña que pretendía identificar la presencia de distintos compuestos orgánicos persistentes (COP) –considerados ecotóxicos– y sustancias tóxicas, persistentes,



bioacumulativas, cancerígenas, mutagénicas, tóxicas para la reproducción y aquellas que pudieran entrañar riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras y el medio ambiente. El objetivo de esta campaña, además de la identificación de dichas sustancias, era la eliminación o sustitución de las sustancias químicas peligrosas.

El desarrollo de la campaña

La campaña se inició en 2005 y se diseñaron dos modos de recogida de la información: un cuestionario y visitas a los parques de maquinaria en los que los delegados de prevención de CCOO fueron los protagonistas de la investigación.

Las primeras reuniones con los delegados y delegadas de prevención tuvieron lugar a finales de 2005 y principios de 2006. En estas sesiones, informativas y formativas sobre el riesgo químico, también se presentó la encuesta a la que los delegados hicieron aportaciones para su mejora. La encuesta puso de manifiesto que los trabajadores perciben como peligrosos muchos de los productos con los que trabajan y que no disponen ni de información ni de formación sobre riesgo químico.

Para organizar las visitas a los centros de trabajo, la federación se reunió con los delegados de prevención en febrero, junio y octubre de 2006. En estas reuniones se preparó a los delegados de prevención sobre cómo hacer el trabajo de campo enseñándoles los pasos a seguir en la recogida de datos mediante los guiones y las fichas diseñados para tal fin. En estas sesiones también se presentó un tríptico divulgativo en el que figuraban listados de las sustancias más peligrosas, en el que se pegaron etiquetas con los datos de los delegados como personas de referencia en cada centro de trabajo. Este material estaba dirigido a las personas que trabajaban con productos químicos que pueden contener sustancias peligrosas con dos objetivos básicos: sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos y la importancia de identificarlos, y facilitar la búsqueda de información a través de listados y de datos para el contacto con los delegados de prevención del centro de trabajo y/o técnicos sindicalistas de CCOO.



Se realizaron siete visitas, entre noviembre de 2006 y febrero de 2007, a las que asistía el delegado de prevención, una persona de la federación y la persona que designara el centro, que normalmente fue la persona encargada del almacén. En primer lugar se visitaba el almacén y a continuación se hacía una visita al centro de trabajo. La recopilación de la información se hacía de manera ordenada y sistemática mediante la guía y las fichas ya mencionadas y la toma de material fotográfico. Según los delegados, la reacción de los responsables designados por la empresa fue muy variada y la colaboración con las personas del sindicato se percibió como una obligación.

Después de las visitas a los centros, y una vez analizados los datos, se celebraban asambleas con los trabajadores y trabajadoras para exponer los resultados y explicar los riesgos a los que estaban expuestos.

Una vez realizadas las visitas, las reuniones se realizaron en los distintos parques donde se cotejaban las informaciones. Para un contacto mayor y más fluido entre los delegados de las diferentes provincias de Aragón y la federación se creó un grupo de correo electrónico. Esto facilitó el seguimiento y fue un espacio para dudas o peticiones de información. El envío de la información de las fichas se realizó mediante hojas Excel. Finalmente, durante 2007 se realizaron tres reuniones en la sede de CCOO en Zaragoza en las que se hizo el seguimiento de la campaña y de sus resultados.

Resultados

El análisis de los datos arrojó los siguientes resultados, en relación con las fichas de datos de seguridad, de los 463 productos envasados analizados únicamente 76 presentaban la información completa según establece el RD 363/1995, sobre Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.



Las fichas de datos de seguridad, en la mayoría de los parques, no eran de fácil acceso para los trabajadores, ya que algún centro no disponía de ellas y en otros no contaban con la totalidad de las fichas de datos de los productos que se usaban. También se constató que los responsables de los parques no habían valorado esta falta de información y que los suministradores no facilitaban, de manera habitual, las fichas con la entrega de los productos. Otra deficiencia informativa era la inexistencia de información de seguridad para disolventes, pinturas y alquitranes. Tampoco se constataron otras fuentes de información sobre el conocimiento de los riesgos químicos como avisos o protocolos de actuación en carteles, cuadernillos, tabloneros de anuncios, etcétera.

Respecto al análisis de las fichas de datos de seguridad, se detectaron muchos productos con frases R45 (Puede causar cáncer) y R40 (Posibles efectos cancerígenos) como la nafta, el cloruro de metileno o el benceno. Además, los trabajadores también estaban expuestos a neurotóxicos, disruptores endocrinos y disolventes.

Uno de los problemas planteados estaba relacionado con las emulsiones bituminosas en un doble sentido: la composición de la emulsión asfáltica y los productos de retirada de emulsión asfáltica utilizados para limpiar las superficies de vehículos extendedores y cubas, que se utilizan en grandes cantidades dado el tamaño de la superficie a limpiar. Entre los productos utilizados se detectó uno cuya composición tenía un cancerígeno (benceno) de categoría 1 según el RD 363/1995; es decir, sustancias sobre las que se dispone de elementos suficientes para establecer la existencia de una relación causa-efecto entre la exposición del hombre a tales sustancias y la aparición del cáncer. Las visitas pusieron de manifiesto malas prácticas en el lavado con dichos productos, que hace que el riesgo se extienda al resto de la población y al medio ambiente.

Respecto a la emulsión asfáltica, el problema radica en que los delegados de prevención no han podido saber la composición de este producto. La exposición a este producto es, en algunos trabajadores, de hasta 800 horas al año y dicha exposición se agrava con las campañas de mantenimiento estival debido a las altas temperaturas. Las fichas de datos de seguridad no ofrecen



toda la información requerida, que la Administración tampoco exige a sus suministradores, por lo que no pueden establecerse normas de seguridad. Actualmente, los delegados de prevención de Obra Pública de CCOO están llevando a cabo una campaña para que el Gobierno autonómico les suministre la fórmula exacta de las emulsiones asfálticas que utilizan en los distintos parques de maquinaria de Aragón.

Gran parte de los productos utilizados son peligrosos para el medio ambiente y sus residuos son muy contaminantes. Presentaban el pictograma correspondiente a «peligroso para el medio ambiente» y las siguientes frases de riesgo respecto a los riesgos ambientales:

- R53- Puede provocar a largo plazo efectos negativos en el medio ambiente acuático.
- R50/53- Muy tóxico para los organismos acuáticos, puede provocar a largo plazo efectos negativos en el medio ambiente acuático.
- R51/53- Tóxico para los organismos acuáticos, puede provocar a largo plazo efectos negativos en el medio ambiente acuático.

Resultados de la acción sindical

Los resultados de la campaña de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de la Unión de CCOO de Aragón han sido, según sus responsables y sus delegados de prevención, muy positivos en los siguientes aspectos:

- Las personas que trabajan en los parques de maquinaria del Gobierno de Aragón han recibido formación e información sobre los riesgos derivados de las sustancias químicas con las que trabajan y conocen las fuentes de información disponibles.
- Todos los parques disponen de las fichas de datos de seguridad de los productos químicos utilizados.



- Los productos cancerígenos detectados han sido eliminados de los parques. Los técnicos sindicales de la Secretaría de Salud Laboral revisan todas las fichas de datos de seguridad.
- Uno de los mayores éxitos de la campaña ha sido la centralización de las compras. Con anterioridad a la acción sindical, cada parque tenía su suministrador o compraba directamente en ferreterías. Este hecho, junto al desconocimiento de los responsables de compras de tener las fichas técnicas, hacía que los trabajadores no tuvieran acceso a esta información. Sin embargo, esta centralización ha provocado, en algunos casos, actitudes de los responsables de los parques que repercuten en la salud y seguridad de los trabajadores.
- Se ha logrado una mayor implicación del servicio propio de prevención, especialmente por lo que a las compras se refiere.
- Los delegados de prevención perciben un cambio de cultura del departamento respecto a la prevención de los riesgos laborales.
- Se ha mejorado la coordinación sindical entre las provincias. Este hecho hace que la Administración perciba más fuerza en sus reivindicaciones y acciones.
- La campaña ha servido para detectar la mala gestión de los residuos y malas prácticas en su gestión.



4.17. Brote de dermatitis laborales en una gran empresa y otras subcontratas

RESUMEN

En una larga actuación sindical, dirigida a conocer las causas de un sospechoso brote de dermatitis entre trabajadores de subcontratas de una gran empresa, se ponen en marcha varios mecanismos de acción sindical incluida la denuncia pública y la petición de investigación independiente del caso. Aunque el motivo original de toda la acción sindical, el brote inusual de dermatitis, no resultó ser un brote de acuerdo con criterios epidemiológicos. La acción sindical desarrollada por tal motivo puso al descubierto muchos problemas y propició mejoras preventivas.

Introducción

Se trata de una gran empresa de fabricación de acero inoxidable. Su plantilla está compuesta por unas 2.000 personas, con contrato indefinido, y unos 600 trabajadores de las empresas subcontratadas. La mayoría de sus empleados son hombres. La empresa pertenece a la Federación de Industria y se rige por convenio propio. Ni el comité de empresa ni el de seguridad y salud son mayoritarios de CCOO. La empresa tiene su servicio de prevención propio y cuenta con recursos preventivos para la coordinación de actividades con las numerosas contratas que comparten la actividad.



El problema

En 2003, dos trabajadores de una de las contratas de la acería acuden al sindicato para asesorarse sobre cómo gestionar un problema de dermatitis que venían padeciendo por la negligente actuación al respecto de la empresa principal y la subcontratada. Los trabajadores de las subcontratas realizan trabajos de mantenimiento y limpieza de todo tipo en las zonas de acería y laminación en caliente. Las instalaciones de las subcontratas, a diferencia de las de la empresa principal, no están convenientemente aisladas y reciben una gran cantidad de polvo de la acería que, debido a los deficientes sistemas de extracción y la dirección del viento, causan muchos problemas a los trabajadores. Una vez emprendidas las acciones se detectaron unos 50 casos de dermatitis entre los trabajadores de las empresas subcontratadas, muchos de ellos concentrados en la misma empresa.

Los representantes de la Federación de Industria de la Unión de Andalucía se pusieron en contacto con los delegados de prevención de CCOO para que expusieran la situación en la reunión del comité de seguridad y salud, aunque éste se desentendió del problema. El servicio médico de la empresa principal, por su parte, negó que hubiera algún caso de dermatitis.

La acción sindical

Ante esta situación, un coordinador de la federación se puso en contacto con los representantes sindicales de las contratas para trazar las líneas de acción. Por su parte, las empresas subcontratadas admitían los casos de dermatitis, pero no su origen laboral. La acción del sindicato también puso de manifiesto las escasas medidas de seguridad de las subcontratas y la falta de evaluaciones de riesgos específicas.



A finales de 2003, y ante la negligencia de los servicios de prevención de las empresas y de las mutuas, el sindicato denunció la situación ante la Inspección de Trabajo por varias circunstancias:

- Por la escasa colaboración de las empresas en la aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos sobre la coordinación de actividades empresariales.
- El sindicato requería la eliminación o disminución de los riesgos a los que estaban expuestos los trabajadores de las empresas auxiliares como consecuencia de las actividades de la empresa principal.
- Finalmente, el sindicato solicitaba a la Inspección de Trabajo que la empresa llevara a cabo las obras que había requerido otro inspector en enero de 2002. El expediente requería que la empresa principal adoptara las medidas oportunas para separar físicamente el taller de mantenimiento de la acería y el taller de laminado en caliente.

De manera paralela, el sindicato también solicitó la intervención de los técnicos del Centro de Prevención de Riesgos Laborales (CPRL) de la Junta de Andalucía en su provincia, organismo que emitió un informe, respondiendo a la denuncia, en enero de 2004.

En dicho informe se exponía que la empresa principal sólo tenía conocimiento de seis casos de dermatitis, todos en empresas auxiliares. El servicio de prevención propio de la empresa principal, en colaboración con los de las empresas auxiliares, realizó una encuesta a los afectados con la finalidad de encontrar las causas del problema, pero no se pudo determinar el origen de las diversas dolencias. El CPRL también visitó la sede de una de las subcontratas afectadas para recabar información. Los técnicos del CPRL concluían que las personas afectadas eran un total de quince con dermopatías con variados diagnósticos médicos, que no presentaban rasgos de gravedad ni un origen común infecto-contagioso o relacionado con exposición a radiaciones ionizantes. El CPRL destacaba que la mayoría de los diagnósticos podían estar relacionados con la exposición al ambiente laboral y que se apreciaban algunas alergias a sustancias presentes en el medio laboral. El informe también destacaba que por parte de las empresas no se había realizado una investigación sobre las posibles causas, como contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



El informe también ponía de manifiesto que una de las subcontratas ya había sido inspeccionada por este organismo en 2001 y se habían detectado muchas insuficiencias preventivas que no habían sido subsanadas a pesar del requerimiento de mejorar las condiciones de trabajo.

Las recomendaciones del CPRL eran: la realización de actuaciones encaminadas a identificar la posible relación causal entre las condiciones de trabajo y las dermatitis, mediante las actuaciones legalmente impuestas a las empresas, pero también la realización de una encuesta higiénica; el estudio de los agentes químicos introducidos en el proceso desde el momento de la detección de las dolencias; las condiciones personales de los trabajadores, y la revisión de las correspondientes evaluaciones de riesgos.

La falta de coordinación empresarial y la falta de respuesta ante los casos de dermatitis llevaron al sindicato a realizar varias movilizaciones, que tuvieron una gran repercusión mediática. Los trabajadores de las contratas y subcontratas se manifestaron frente a los servicios de prevención de sus empresas y de una que actuaba como organismo independiente. Varios representantes sindicales se encerraron, como medida de protesta, en la Subdelegación del Gobierno de la Junta de Andalucía.

En junio de 2004, tras varias actuaciones de la Inspección de Trabajo, esta autoridad manifiesta la conveniencia de que el SAS (Servicio Andaluz de Salud) acredite desde la perspectiva médica todas las cuestiones relativas a las dermatitis detectadas así como los equipos de protección individual necesarios y los medios higiénicos sanitarios dictaminados por los servicios de prevención y que se pronuncie sobre el informe realizado por una mutua, que actuó como servicio de prevención independiente y en calidad de Organismo de Certificación Acreditado (OCA). El inspector consideraba que con esta actuación se daría una solución objetiva y definitiva a un tema que estaba acaparando la atención mediática. Sin embargo, a finales de octubre del mismo año el SAS no había realizado ninguna actuación al respecto.



Ese mismo mes, la Inspección de Trabajo constata la falta de suministro de información para llevar a cabo las actividades preventivas, según recoge el artículo 24 de la LPRL, entre las empresas incoándose expediente sancionador a la empresa principal por infracción grave en grado máximo. A su vez, la Inspección de Trabajo dictaminó la necesidad de que hubiera presencia de recursos preventivos en los departamentos de acería y laminado en caliente.

Puesto que todos los dictámenes apuntaban a la dermatitis, pero seguía sin aclararse el origen de ésta, el sindicato decide acudir al Instituto Carlos III y obtener, de este modo, una nueva opinión médica independiente. Los representantes sindicales elaboraron un documento en el que figuraban los nombres de las personas afectadas, el diagnóstico de las mutuas y fotografías. Todos los trabajadores dieron pleno consentimiento, por escrito, de la utilización de estos datos. Estas pruebas fueron presentadas en el Instituto Carlos III, donde les sugirieron el nombre de un dermatólogo andaluz. El Servicio Andaluz de Salud, por su parte, autorizó que dicho dermatólogo llevara a cabo el estudio reclamado.

El informe epidemiológico emitido concluía que no se podía sostener la hipótesis de que hubiera existido un brote inusual de dermatitis de contacto de origen profesional.

Resultados

Aunque el motivo original de toda la acción sindical, el brote inusual de dermatitis, no resultó ser un brote de acuerdo con los criterios epidemiológicos, la acción sindical desarrollada por tal motivo puso al descubierto muchos problemas y propició mejoras preventivas.



La acción sindical puso de manifiesto la negligente coordinación empresarial respecto a la prevención de los riesgos laborales y el absoluto incumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus consecuencias en la salud de los trabajadores.

Algunas de las dermatitis fueron declaradas enfermedades profesionales.

La larga campaña de actuaciones de CCOO ha conseguido que la coordinación empresarial haya mejorado y en la actualidad hay reuniones de vigilancia de la salud en el comité de seguridad y salud entre la empresa principal y las auxiliares. La acción sindical también denunció la actitud de la Inspección de Trabajo que quiso acallar un asunto de tanta trascendencia y con un fuerte impacto mediático.



4.18. Batalla por la interpretación de los valores límite de exposición

RESUMEN

La exposición a humos conteniendo arsénico en cantidades que superan los valores límite ambientales (VLA) hace saltar las alarmas en el comité de seguridad y salud, donde se enfrentan dos estrategias. La de la empresa, que quiere limitar la acción preventiva a las ocasiones en que se superan los VLA por encima del 10%, y la de los delegados de prevención, que entienden que la única exposición segura a cancerígenos es la exposición cero.

Introducción

Se trata de una filial de una importante compañía de extracción y procesado de metales que centra su actividad en la producción de cátodos de cobre (placas metálicas) y en el aprovechamiento de materiales valiosos del concentrado. La empresa cuenta con una plantilla de unos 800 trabajadores –entre la empresa principal y las auxiliares–, la mayoría hombres de entre 45-50 años de edad. La mayoría de los contratos son indefinidos. La empresa pertenece a la Federación de Industria y disfruta de convenio propio. Por lo que a la organización sindical se refiere, tanto el comité de empresa como el de seguridad y salud son mayoritarios de CCOO. La empresa tiene un servicio de prevención propio y cuatro recursos preventivos encargados de la coordinación de actividades empresariales. La filial cuenta con acreditaciones EMAS (Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría) e ISO (Organización Internacional de Estandarización).



El problema

El problema se inicia en el año 2000 a raíz de unas mediciones ambientales de arsénico que daban niveles superiores a los valores límite ambientales (VLA), según la empresa en dos puestos de trabajo de la zona de fundición. Por otra parte, también en esa época, en 2001, surgió la problemática de las emisiones ambientales y las investigaciones llevadas a cabo por el CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas) según las cuales en la zona donde está situada la factoría y en el núcleo urbano más próximo, las emisiones de esta sustancia eran de 10 microgramos por metro cúbico de aire.

La materia prima llega a la empresa procedente de minas de todo el mundo. Una vez en las instalaciones, se transporta mediante cintas a los silos. La materia prima se seca y se funde en el horno flash. A continuación pasa a los convertidores y de allí a los hornos de afino. El proceso consigue separar las diversas sustancias hasta conseguir un metal con gran pureza.

La exposición a arsénico se produce en todo el proceso, pero especialmente en la zona del horno flash por gases fugitivos, a pesar de que las instalaciones cuentan con sistemas de captación de gases. En la zona del horno flash se producen exposiciones a arsénico y otras sustancias químicas en el momento de la salida de las cubetas descubiertas con el mineral a más de 1.000 °C.

En el año 2000, la empresa informa al comité de seguridad y salud de que, según el muestro higiénico realizado en la zona del horno flash, había presencia de humos metálicos y que debían utilizar, obligatoriamente, las mascarillas. Unos meses después, concretamente en febrero de 2001, la empresa pone en marcha las medidas que establece el RD 665/97, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, en dos puestos: maestro fundidor y limpieza de canales. Ante esta situación, y por la exposición al riesgo de los puestos adyacentes, los delegados de prevención de CCOO comienzan una serie de actuaciones.



La acción sindical

El comité de seguridad y salud pide que se extiendan las medidas de protección al resto de los puestos de la sección y el servicio de prevención propio contesta que la empresa se ciñe a lo que obliga la legislación. Hasta ese momento no se realizaban mediciones ambientales periódicas.

Los delegados de prevención comienzan a informarse por medio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y de los técnicos del sindicato en Andalucía. Una de las cuestiones que se plantearon fue cómo hacer el muestreo biológico, ya que el médico de la empresa establecía que se hiciera al empezar la jornada, el primer día de trabajo. Los delegados de prevención reclamaron que el control se realizara al final de la última jornada de la semana laboral. En cuanto a los muestreos ambientales, que se hicieran en varias franjas horarias porque la dirección de los vientos era un factor importante. Finalmente, la empresa accede a las peticiones de los representantes sindicales.

En enero de 2002, la empresa les anuncia que los valores TLV (Thershold Limit Value) se encuentran por debajo de los límites y retira las medidas preventivas establecidas en el RD 665/97. Los delegados de prevención, que percibían un empeoramiento de las condiciones de trabajo coincidiendo con que hacía ya bastante tiempo desde la última parada técnica de la fundición, redactan un escrito exponiendo estas circunstancias que los compañeros afectados firman. En mayo de 2002, ante la negativa de la empresa a reinstaurar las medidas preventivas, los delegados de prevención de CCOO deciden denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo. La autoridad laboral, a su vez, encarga un estudio de la situación al Centro de Prevención de Riesgos Laborales (CPRL) de la Junta de Andalucía en la provincia, que concluye que las medidas preventivas deben aplicarse a 14 puestos de trabajo más, dando así la razón a los representantes sindicales, quienes entendían que el criterio a seguir para la aplicación de las medidas preventivas era la presencia de cancerígenos en los diferentes puestos.



En 2003, la empresa presenta un plan de muestro ambiental y personal, que contrata a una empresa exterior. Se anuncia que los puestos que se encontraran por debajo del 10% del valor límite ambiental (VLA) estarían exentos de las medidas preventivas del real decreto. Los delegados de prevención, como en la anterior ocasión, muestran su desacuerdo al considerar que el único valor seguro es la exposición cero. Ante la negativa empresarial deciden denunciar, por segunda vez, ante la Inspección de Trabajo. Ese mismo año, la empresa firma un acuerdo voluntario de emisiones por debajo de los límites que establece la legislación ambiental con la Consejería de Medio Ambiente de adaptación a las nuevas normas medioambientales.

Los resultados

De la segunda denuncia surge un requerimiento de la Inspección a la empresa de evaluar 148 puestos por exposición a riesgo químico, de ellos 77 a cancerígenos. En 2006, dicha evaluación todavía no se había realizado por completo, si bien por la presión de la autoridad laboral se completó en 2007. Por otra parte, se aplicaron las medidas que establece el R.D. 665/97 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Los delegados consiguieron que la empresa se hiciera cargo del lavado de la ropa de trabajo de todos los trabajadores y no sólo de los expuestos a productos cancerígenos e independientemente de los resultados de los valores límite ambientales.

Respecto a las medidas colectivas y de protección del medio ambiente, en 2004 la empresa había puesto en funcionamiento una canal de prueba en el horno flash, con muy buenos resultados. Los delegados de prevención pidieron que ese sistema se extendiera a todo el proceso, pero la empresa demoró la aplicación alegando motivos económicos, aunque finalmente lo instaló. Los canales están recubiertos y disponen de una toma de extracción, pasan por filtros de manga y hay una recirculación de los gases. La zona donde se encuentran las cubas se han construido de hormigón para evitar que con cualquier golpe se deformen



y se produzcan emisiones. En la actualidad, la empresa tiene proyectada una doble campana de extracción en la zona de convertidores.

La aplicación del RD 665/97 fue recogida en el convenio colectivo de 2008-2011, tras largas negociaciones. La acción sindical también ha propiciado cambios en los muestreos biológicos. El resultado es que, en función de los niveles de arsénico obtenidos en las muestras ambientales, el control biológico se realiza con una periodicidad de 4, 6 ó 12 meses.

La acción sindical del comité de seguridad y salud, según los delegados, se ha hecho más fuerte gracias a su actividad, a la información y a la formación que han recibido en prevención de riesgos laborales, entre otros del propio sindicato, e insisten en la necesidad de la formación e información de los miembros del comité para poder actuar frente a la empresa y el servicio de prevención. En relación con la formación, los delegados también consideran que uno de los éxitos de la actividad sindical ha sido que los trabajadores ahora tienen formación en riesgo químico, y en cancerígenos en particular.

Uno de los resultados más importantes para los delegados es que en el comité de seguridad y salud se tiene en cuenta a los trabajadores de las empresas auxiliares.

Respecto a las emisiones ambientales, éstas están controladas y dentro de los niveles permitidos. A raíz de este caso se formó un grupo de experiencias medioambientales que ha dado lugar a una buena transferencia de información ambiental y de salud laboral. Recientemente se ha establecido una relación entre varias empresas y la Universidad para la investigación en materia de salud. Sin embargo, los delegados de prevención critican que la empresa no se muestre más activa respecto de la participación de los trabajadores en materia de salud laboral y en la comunicación.



4.19. Las medidas preventivas que no se han consensuado con los trabajadores, no funcionan

RESUMEN

Los resultados del control biológico, por exposición de las trabajadoras a estireno, hacen saltar las alarmas. A partir de este hecho, las delegadas de prevención emprenden una gran actividad sindical preventiva. Este caso pone de manifiesto una acción sindical persistente y mantenida en el tiempo, que no cumple todos sus objetivos (la eliminación del riesgo), pero que sirve para reducir de forma considerable la exposición al riesgo mediante una combinación de controles técnicos, medidas organizativas y uso de equipos de protección individual.

Introducción

Se trata de la planta de una empresa de construcción de embarcaciones situada en Roses (Girona), que se estableció en el año 2000 en esta localidad. En el momento de la intervención sindical, la empresa contaba con una plantilla de 110 personas en turnos de mañana y tarde. La empresa se dedica a la fabricación de lanchas semidirigidas de mediana y alta gama. En los primeros años la empresa tuvo un crecimiento espectacular, llegando en 2004 a duplicar la producción inicial. La representación sindical era mayoritaria de CCOO desde los inicios de la actividad. La empresa tenía contratadas las actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno, hasta 2006 con el servicio de prevención de la mutua a la que estaba afiliada la empresa; a partir de ese año, con un servicio de prevención sin relación con la mutua. La dirección, además, disponía de una persona encargada de la coordinación con el servicio de prevención. La empresa cesó su actividad en junio de 2009, trasladándose a Túnez.



El proceso productivo que aquí interesa, consiste en la fabricación de los cascos de las embarcaciones. Para la elaboración de los cascos se utilizan resinas de poliéster reforzadas con vidrio, ambos productos aplicados sobre molde. En el proceso se utilizan otros productos químicos, como catalizadores, colas, pinturas, etc., pero lo que más preocupaba a las delegadas de prevención era la exposición a estireno resultante de la aplicación de las resinas de poliéster y de otros disolventes. El estireno es una sustancia neurotóxica, sensibilizante, posible cancerígena (categoría 2B según la IARC) y disruptor endocrino.

La elaboración de los cascos de las embarcaciones se realiza en una misma nave industrial (secado de los moldes, aplicación de la resina «por proyección», secado, aplicación de la fibra de vidrio y resina «con rodillo», lijado, encolado y repaso), con la excepción del pintado de los moldes y el corte que se realiza en cabinas.

El problema

En marzo de 2004, el servicio de prevención realiza un estudio higiénico de la sección de estratificado, con resultados de estireno en aire que superan, en algunos casos, hasta tres o cuatro veces (concentraciones entre 270 y 362 mg/m³) el valor límite ambiental de 86 mg/m³. En el mismo informe se incluyen una serie de recomendaciones preventivas y de mediciones periódicas de seguimiento. Un mes más tarde el servicio de prevención, en reunión del comité de seguridad y salud, comunica los resultados del control biológico (ácido mandélico y glioxílico en orina) realizado a la plantilla, en los que seis personas presentan niveles muy por encima del valor límite (sí el límite en ese momento era 600 mg/gr creatinina, llegaban en algunos casos a 3.000).

Las personas afectadas, entre las que se encontraban miembros del comité, empiezan a mostrarse alarmadas por estos resultados y, además de consultar con sus respectivos médicos de cabecera, acuden al sindicato para informarse. Por otra parte, tanto



las/los representantes como los trabajadores comienzan a buscar información de forma autónoma, averiguando los efectos en la salud reproductiva y aumentando su preocupación porque se habían producido algunos abortos entre las trabajadoras de la empresa.

En esta misma reunión se acuerdan medidas de control, equipos de protección (máscaras, mono, gafas, guantes...), mejorar el sistema de aspiración, cambiar la resina por otra de menor contenido en estireno, retirar a embarazadas y lactantes de la sección y realización de nuevas mediciones.

A partir de entonces, y mediante un seguimiento estrecho de las delegadas, se van adoptando algunas medidas que no acaban de bajar los valores de exposición de los trabajadores al estireno, como ponen de manifiesto las diferentes mediciones ambientales y biológicas realizadas posteriormente.

En los primeros meses de 2005 se produce un incidente: una nueva evaluación higiénica del servicio de prevención indica nuevamente la presencia de elevados niveles de estireno muy por encima de los valores límite. El servicio de prevención realiza la medición con captadores activos –bombas de aspiración– y los resultados difieren de los que había obtenido la empresa mediante tubos colorimétricos, y que eran más bajos. Esto lleva a la empresa, buscando por todos los medios que alguien le diera los resultados que ellos querían tener, a solicitar una nueva evaluación higiénica a otro servicio de prevención, el cual, aunque más bajos, también obtiene niveles de exposición muy por encima de los valores límite.

Surgen diferencias entre la empresa y el servicio de prevención y finalmente éste comienza a mostrar de forma clara la actuación incorrecta de la empresa. La empresa, por otro lado, pasa parte de la responsabilidad de lo ocurrido al servicio de prevención y decide cambiar, contratando las actividades preventivas con otro en julio de 2006.



La intervención sindical

Desde abril de 2004, en posteriores reuniones del comité de seguridad y salud, las delegadas de prevención, con el apoyo del sindicato y de la técnica sindical de HIGIA de Girona, continúan exigiendo medidas preventivas: ampliación del control biológico a todo el personal, mejorar la renovación del aire de inmediato, estudiar un cambio tecnológico del proceso a más largo plazo, más descansos para quitarse las máscaras protectoras y lavarse, etc.

En ese período, segundo semestre de 2004, la empresa presenta un plan de mejora del puesto de trabajo de poliéster (estratificado) que incluye asegurar unos niveles de estireno por debajo del valor límite ambiental. Mientras tanto, a pesar de algunas mejoras (sistemas de extracción forzada), nuevas mediciones ambientales encuentran valores (206 mg/m^3) muy por encima del valor límite (86 mg/m^3). En resumen, hasta el momento la empresa, aunque había mostrado interés en solucionar el problema, había puesto mucho énfasis en las medidas de protección individual y escaso en las medidas de protección colectiva, como mostraban los pobres resultados obtenidos.

En esta situación y después de conocer, en octubre de 2004, nuevos resultados alarmantes de controles biológicos, las delegadas con el sindicato y la técnica sindical de salud laboral deciden, en busca de apoyos externos, solicitar un informe al Centro de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSCST). El informe de este organismo plantea medidas preventivas en parte similares a las ya planteadas por la empresa y las delegadas (sistema de extracción, cambio de la resina) y en parte nuevas o más concretas: cambio semanal del papel del suelo, sustitución de las máscaras cada dos semanas, protocolo de mantenimiento de los sistemas de extracción, etcétera.



Finalmente, y en vista de que la empresa no acababa de tomar las medidas necesarias para solucionar el problema, se decide denunciar a la empresa ante la Inspección de Trabajo, mediante un amplio escrito en el que se detallaba todo lo ocurrido hasta el momento y solicitando que se requiriera a la empresa, entre otras medidas:

- Un plan de eliminación del riesgo mediante soluciones técnicas.
- La aplicación inmediata de las recomendaciones de los estudios de MIDAT y del CSCST.
- Que las mediciones se atengan a los criterios de la *Guía técnica de evaluación de químicos* del INSHT.
- Que en la vigilancia de la salud se incluya la vigilancia de la salud reproductiva.
- Que se implanten mecanismos de información y comunicación permanente con los trabajadores sobre los riesgos y su prevención.

El inspector requirió a la empresa la modificación del proceso de trabajo en el plazo de tres semanas (en caso contrario, la plantilla permanecería en casa con el derecho a percibir el sueldo íntegro), paralizó la actividad durante una semana, ya que la empresa garantizó a los trabajadores y trabajadoras un equipo de respiración autónomo para poder continuar la producción, e impuso una sanción a la empresa. En septiembre de 2005, el inspector pudo comprobar que la empresa había instalado cabinas con extracción para realizar el proceso de estratificación.

Durante el segundo trimestre de 2005 y primero de 2006, las delegadas de prevención continúan con el seguimiento del asunto en las reuniones del comité de seguridad y salud, mediante escritos a la dirección e incluso denuncias ante la Inspección por faltas relacionadas con los derechos de información. En abril de 2006 se presenta una nueva denuncia ante la Inspección de Trabajo por elevadas temperaturas, elevados niveles de exposición a estireno, descansos por el uso de mascarillas (5 minutos) e higiene personal (10 minutos antes del almuerzo y 10 minutos antes de la salida) por exposición a cancerígenos.



Desde entonces, y hasta el cierre de la empresa, las delegadas realizaron el trabajo de seguimiento, de solicitud de nuevas medidas preventivas o mejoras en las existentes y de información a los trabajadores de los cambios que van ocurriendo.

No ha sido un proceso fácil, ya que el nuevo servicio de prevención intentó desde el principio restar importancia a los niveles encontrados en el control biológico, con el argumento de que factores como la dieta (comer almendras, por ejemplo) podían estar influyendo en los niveles de ácido mandélico en orina, como hizo constar en un informe del año 2007. Asimismo, al principio no dio el apoyo necesario a las delegadas en relación con las medidas higiénicas necesarias, haciendo énfasis sólo en el uso correcto de las mascarillas. El trabajo y la constancia de las delegadas lograron que la actitud de los técnicos cambiara, siendo más accesibles y colaboradores. Finalmente, el servicio de prevención reconoció que había habido errores en la construcción de las cabinas y en el mantenimiento de las mismas. Para las delegadas, los fallos cometidos por el servicio de prevención se deben a no haber contado con sus opiniones, conocimientos y experiencia sobre todo el proceso, pensando que con «sus conocimientos técnicos» sería suficientes. Y así, durante mucho tiempo, las cabinas no funcionaron bien, no se cambiaba el papel del suelo y el mantenimiento nunca era el adecuado. Sólo al final, y gracias a la implicación del responsable de vigilancia de la salud del servicio de prevención facilitando información a los trabajadores/as y acceso a la información a las delegadas de prevención, que supieron aprovechar al máximo, se recondujeron algunas de las conclusiones a las que llegaban la empresa y el servicio de prevención a partir de los resultados. El servicio de prevención manejaba otras causas externas a la exposición en el trabajo y la empresa llegó a dudar del laboratorio que hacía las mediciones.

Resultados

El trabajo sindical ha conseguido, en primer lugar, una atención constante de la empresa al problema mediante reuniones, escritos, visitas de técnicos y sindicalistas, denuncias ante la Inspección de Trabajo y al CSCST y reuniones del comité de seguridad



y salud. También, un seguimiento de la exposición mediante controles periódicos de los niveles de exposición ambientales y biológicos y la vigilancia de la salud. Se logró, también, rebajar sensiblemente los niveles de exposición existentes en un principio mediante la introducción de diferentes medidas: resinas de bajo contenido en estireno, extracción localizada y ventilación, equipos de protección individual (con exigencias de cambios por no ser siempre los adecuados) y tiempos para el descanso y la higiene personal. Y evitaron la exposición de las trabajadoras embarazadas o lactantes.

Finalmente, el trabajo realizado por las delegadas y delegados de prevención, con la participación, si no de todos, de parte de los trabajadores y trabajadoras, fue reconocido por éstos, al resultar reelegidos por mayoría en las elecciones sindicales.

En la actualidad, la plantilla de la empresa tiene abierta una cuenta en una red social de Internet, mediante la cual ha podido averiguar las lamentables condiciones de trabajo de los operarios y operarias de la planta de Túnez, que les envían fotografías de las instalaciones.



4.20. Solución colectiva para la salud de los trabajadores y el medio ambiente

RESUMEN

En una estación depuradora de aguas residuales, los delegados denuncian la exposición a ácido sulfhídrico. Tras varios meses de negociaciones con la empresa, y ante la actitud negligente de la misma, deciden acudir al sindicato desde donde se denuncia la situación a la Inspección de Trabajo por riesgo para la salud laboral y para el medio ambiente. La empresa se compromete a solucionar el problema instalando una nueva caldera de combustión, pero ha de ser la presión de los delegados la que, finalmente, consigue que la empresa cambie la caldera.

Introducción

Se trata de una estación depuradora de aguas residuales (EDAR) perteneciente a un organismo público, pero explotada por una empresa privada. Pertenecen a la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC). Tienen un representante sindical que se encarga del tema de las depuradoras y el centro, a su vez, cuenta con su propia representación, que está integrada por dos delegados sindicales y uno de prevención. La prevención, en el momento de la actuación, principios de 2007, la gestionaba un servicio de prevención ajeno. La depuradora en la que se llevó a cabo la intervención tiene una plantilla de unas 45 personas, principalmente hombres.



El problema

Escape de ácido sulfhídrico, monóxido de carbono y metano por la combustión incompleta en los digestores de lodos. Escapes de metano a la atmósfera porque la antorcha de la quema no funcionaba correctamente. Los delegados, hastiados de que la empresa no llevara a cabo la reparación de la avería, deciden acudir a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, donde deciden denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo.

El problema que plantearon a la asesora sindical estaba relacionado con una elevada exposición a ácido sulfhídrico en uno de los procesos de la depuración. La depuración tienen tres procesos: línea de aguas, de gases y de lodos. En la línea de lodos, uno de los procesos genera ácido sulfhídrico por la propia fermentación de los lodos. El habitáculo donde se recepcionaban estos lodos no tenía las características adecuadas, por lo que se estaba elevando muchísimo la concentración de este gas en la atmósfera, como indicaban las mediciones diarias. A este hecho se unió la circunstancia de que la antorcha para el quemado de los gases del digestor estaba averiada, con la consiguiente emisión de gases contaminantes.

La acción sindical

En 2006, los trabajadores de la sección de secado de lodos empiezan a sentir diversas molestias: dolores de cabeza, irritación de la garganta y mareos. En un principio, el delegado de prevención, trabajador de esta sección, lo achacó a sus ataques de ansiedad; sin embargo, otros compañeros manifestaron que tenían los mismos síntomas. Además, la secretaria también sufría dolores de cabeza e irritación de las mucosas.

Desde el primer momento sospecharon que podía tratarse de una exposición a ácido sulfhídrico y así se lo manifestaron a la empresa. El servicio de prevención ajeno llevó a cabo las mediciones oportunas con muestreadores individuales a los ocho trabaja-



dores de la sección. Los resultados alarmaron a los técnicos, que lo comunicaron inmediatamente a la empresa. A pesar de la gravedad del asunto, y por problemas de coordinación empresarial, no se tomaron medidas para solucionar las averías que ocasionaban las altas concentraciones de sulfhídrico. Las únicas medidas que se tomaron fueron la de la obligación de usar mascarillas con filtros para acceder a la zona, trabajar en ella durante quince minutos y descansar durante diez.

Los trabajadores y los delegados no estaban de acuerdo con estas medidas preventivas porque consideraban que la empresa debía dotarles de medidas colectivas y solucionar las averías. Además, las medidas previstas por la empresa eran incómodas y los tiempos dificultaban mucho las labores de limpieza de la arqueta y el tamiz de la nave de secado de lodos.

Esta situación se prolongó durante ocho meses, hasta que finalmente decidieron acudir al sindicato. La asesora repasó la documentación que aportaron los delegados y en los controles diarios de la depuradora se constataba que los niveles eran elevados por lo que, en marzo de 2007, se decidió denunciar la situación a la Inspección de Trabajo por un doble motivo: por un problema de salud laboral y también medioambiental.

Se denunció a la empresa por negligencia en coordinación de actividades empresariales. El inspector, tras recibir la denuncia, se personó en la depuradora pero le negaron la entrada en las instalaciones, alegando que debía firmar un libro de visitas que el inspector se negó a firmar. El inspector contestó a la empresa que únicamente firmaría un acta de visita. Finalmente, sólo pudieron realizar la visita el inspector y los representantes de los trabajadores porque la empresa prohibió la entrada a las asesoras del sindicato, bajo amenaza de denuncia si entraban en las instalaciones.



El resultado

El inspector levantó acta e hizo un requerimiento en el que citó, para una reunión, a las partes implicadas en el caso, reunión a la que sí pudieron asistir las asesoras de la Secretaría de Salud Laboral. En la citada reunión, que tuvo lugar el 13 de abril, la empresa propietaria se comprometió a poner en marcha una nueva caldera en el plazo de 15 días. A pesar del compromiso, la instalación de la nueva caldera se retrasaba y pasados unos meses, y por la presión de los delegados, la empresa tuvo que parar la actividad durante 48 horas solventando la avería de la caldera e instalando extracción y ventilación en la nave de tratamiento de lodos. Los costes corrieron a cargo de la Comunidad de Madrid.

Experiencias
sindicales de
intervención
en riesgo
químico



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

