

SENSE RISCS 2

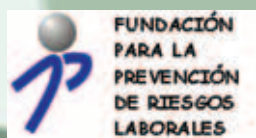
Abril 2005

Novetats legislatives 2004



El conflicto de fumar en las empresas

Amb el finançament
de:



La funció i participació del
treballador en la **protecció**
del **medi ambient**

sumari

l'entrevista

3

Dolors Hernández. Secretaria Ejecutiva UGT Confederal

és notícia

4

legislació

5

Novedades legislativas 2004

el tema

6

El conflicto de fumar en las empresas

tu opines

7

Humbert Fabregat, responsable de Salut Laboral de la Federació de Serveis

l'opinió de l'expert

8

El tabac a l'empresa

medi ambient

9

La funció i participació del treballador en la protecció del medi ambient

Per un model energètic més sostenible, impulsem les energies renovables

mútues

10

Sinistralitat

11

t'interessa

12

Sense Risc
Rambla Santa
Mònica, 10
08002 Barcelona

Direcció
Carme Simarro

Coordinació
Marta Juan

Equip de redacció
Àngel Escámez
Marta González
Marta Juan
Maria Marín
Mamen Márquez
Lucía Mateo
Pere Nieto
Eduard Salvador
Jaume Suriol

Disseny i maquetació
nt salut

Impremta

Dipòsit legal

editorial

Per un entorn laboral lliure de fum de tabac

La conscienciació dels efectes nocius que s'associen al tabac ha anat augmentant en els darrers anys i, en l'actualitat, existeix un gran coneixement de les conseqüències del consum actiu i passiu de tabac sobre

la salut de les persones; dels fumadors i dels fumadors passius. Són cada vegada més les mesures aplicades a favor dels drets dels no fumadors i cada vegada és més gran el nombre de persones no fumadores que es mobilitzen en contra de l'ús del tabac en tots els àmbits i com no, a l'empresa. Fer una "cigarreta" als centres de treball segueix sent un hàbit molt estès i suposa un problema tant per a les empreses com per als mateixos treballadors, un problema amb nom propi: l'aire contaminat per fum de tabac (ACHT). La llei estableix que tots els treballadors tenen dret a un ambient laboral segur i saludable sense ACHT, que hauria de garantir-se a través de la legislació laboral sobre salut i seguretat. Des del govern s'han realitzat permanents esforços referent a la seguretat i salut dels treballadors, i recentment ha elaborat una normativa específica sobre el tema del tabac a l'empresa, que entrarà probablement en vigor a la fi de l'any 2005. El primer pas que dona l'Executiu per regular el tabac a les empreses és l'anomenat Pla de prevenció i control de tabaquisme 2003-2007 que estableix una sèrie de terminis per aconseguir que en els propers anys, tots els centres de treball públics i privats siguin considerats espais lliures de fum. No s'hi podrà fumar, i només es podrà fer en els llocs habilitats especialment per a fumadors. Aquesta llei, lluny del que refereixen opinions negatives, no pretén perseguir ni estigmatitzar els addictes a aquest producte, sinó defensar els drets dels no fumadors. Hem d'entendre que les polítiques sobre el tabaquisme al lloc de treball beneficien tant als fumadors com als no fumadors. L'aplicació de programes informatius i educatius juntament amb el respecte mutu, l'adopció de mesures legislatives, la tolerància, l'aplicació d'acords en els convenis col·lectius, entre d'altres, són algunes de les mesures que s'han d'aplicar a les empreses per protegir la salut dels treballadors i convertir els centres de treball en espais nets de fum.

Marta Juan
OTPRL





DOLORS HERNÁNDEZ. Secretaria Ejecutiva UGT Confederación. (Primera part)

¿Con la reforma del marco normativo se conseguirá que finalmente se haga prevención?

La entrada en vigor en febrero de 1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales supuso un avance en cuanto a la integración y actualización en materia de promoción de la seguridad y salud de los trabajadores incorporando una filosofía preventiva en el tratamiento de los riesgos laborales y constituyéndose en un instrumento normativo para la mejora de las condiciones de trabajo.

Las previsiones y expectativas generadas por la adecuación normativa de nuestro país a los principios y las políticas comunitarias no se han visto cumplidas. Han pasado más de nueve años de entrada en vigor de la LPRL y la situación de nuestro país es muy preocupante.

Las políticas desarrolladas por quienes tienen la competencia legislativa: Gobierno central y quienes tienen las competencias de ejecución: los gobiernos de las comunidades autónomas, no han incidido suficientemente en el cambio de una situación, que para los trabajadores en particular y para la sociedad en general, tiene efectos muy negativos.

Las políticas de empleo desarrolladas, la flexibilización de las condiciones laborales y la externalización de los costes, son aspectos que guardan una estrecha relación con esta cuestión y que resultan determinantes en las cifras de siniestralidad que registramos.

Las situaciones anteriores, junto con el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o el cumplimiento meramente formal de la misma, nos llevó a UGT a plantear la necesidad de acometer acciones que de una manera decidida crearan instrumentos que corrigieran esta situación.

Para UGT, este esfuerzo debía conducir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar una auténtica cultura de la prevención. Sin embargo, la experiencia acumulada en la puesta en práctica del marco normativo, en los más de nueve años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley, permite ya constatar tanto la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación, como la de determinadas insuficiencias en su contenido, que se manifiestan, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados que reclaman actuaciones tan profundas como ágiles.

Fruto de esta situación, nos llevó a los sindicatos a iniciar un proceso de diálogo social con el Gobierno, que en diciembre de 2002 culminó con los acuerdos que dieron lugar a una reforma normativa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de la Ley 54/2004 y al desarrollo del artículo 24 de la misma Ley sobre coordinación de actividades preventivas cuando se comparte un mismo lugar o centro de trabajo.

Decir que, desde UGT, valoramos positivamente esta reforma normativa, pues se ajusta a lo acordado en la Mesa de Diálogo Social. A modo de resumen, resaltar algunos de los aspectos de la ley:

Esta reforma del marco normativo plantea cuatro objetivos básicos:

En primer lugar, y como objetivo horizontal, combatir de manera activa la siniestralidad laboral.

En segundo lugar, fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y eliminando el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.

En tercer lugar, reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.

Y, en cuarto lugar, mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales mediante la adecuación de la normativa sustantiva a la normativa sancionadora y mediante el reforzamiento de la función de vigilancia y control del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sin embargo, en esta reforma quedaron pendientes el desarrollo normativo de algunas cuestiones, fundamentalmente respecto a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención y que hemos retomado con el actual Gobierno.

¿Cómo se coordina la actuación de las administraciones central y autonómicas con la estrategia comunitaria?

Se ha acordado impulsar, desde la Mesa de Diálogo Social de Prevención de Riesgos Laborales, una Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo que esté en concordancia con la estrategia europea y coordinada con los planes de acción de las comunidades autónomas. Se debe elaborar a partir de un enfoque global e integrado de las políticas de seguridad y salud en el trabajo y debe orientarse a la consecución de resultados, y además que sea capaz de generar el máximo consenso político e institucional. La elaboración de esta estrategia debe contar con la máxima implicación de las comunidades autónomas. En esta estrategia se deberían potenciar instrumentos para el adecuado desarrollo de la estrategia, como la regulación de los derechos de representación en las pymes, la necesaria coordinación con las CCAA en la aplicación de los planes de actuación derivados de la estrategia, la necesaria regulación del mercado de la prevención (SPA), con una participación directa de los representantes de los trabajadores en la elección y participación en la organización preventiva que se establezca en el ámbito de la empresa y el desarrollo de una necesaria política de investigación que permita actualizar los conocimientos en prevención de riesgos laborales.

**Eduard Salvador
OTPR**

V Enquesta Nacional de Condicions de Treball

Segons els resultats de la V Enquesta Nacional de Condicions de Treball realitzada per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball (INSHT), la immensa majoria de les empreses espanyoles, en concret el 86%, realitza de manera periòdica activitats preventives en matèria de riscos laborals. Entorn del 14% de les empreses reconeix no haver realitzat cap activitat preventiva en els darrers dos anys. Aquest percentatge era del 25% en la IV enquesta.

Encara hi ha un 44 % de centres de treball de 6 o més treballadors en els quals no existeix la figura del delegat de prevenció. Així mateix, la constitució del comitè de seguretat i salut al treball és un fet en el 90% de les empreses de més de 50 treballadors que tenen nomenat delegat de prevenció.

D'altra banda, el 73,70% dels treballadors percep el risc de patir un accident. Quant a les causes d'aquest risc, la més esmentada és "l'excés de confiança o de costum".

17/01/2005 - **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**

UGT de Catalunya presenta un manual per millorar la formació dels delegats de prevenció

La Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya va presentar el 15 de febrer el *Manual del Delegat de Prevenció de Riscos Laborals* amb l'objectiu de "completar els coneixements d'aquest col·lectiu de prevenció per ajudar-los en les seves competències i en la interpretació de la llei". El sindicat s'ha vist desbordat per la demanda d'aquestes guies, de les quals n'ha fet un primer tiratge de 2.000 volums.

Carme Simarro, secretària de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya, va explicar que aquesta guia pretén servir com a "una eina per ajudar en els primers passos dels delegats", ja que "n'hi ha molts que no tenen els coneixements necessaris per exercir aquestes funcions".



Cal una "cultura" per la qual els responsables de les empreses "entenguin que és més car un accident que donar la formació adequada als seus treballadors", va afegir. A més, Carme Simarro va argumentar que "s'ha demostrat que la participació dels treballadors en la prevenció de riscos baixa dràsticament l'accidentalitat". Aquesta guia, llavors, servirà perquè "coneguin els seus drets i obligacions", pel que incorpora "casos pràctics i formularis" que els ajudin en el seu treball.

15/02/2005 - **UGT de Catalunya**

-Fotografia Marta Juan-

El Protocol de Kioto entra en vigor sense el suport dels EEUU, el major emissor mundial

Dotze anys després de la Cimera de Rio, el món pot respirar més tranquil. El Protocol de Kioto, el més ambiciós acord ambiental assolit fins a la data, entra en vigor amb el suport de 141 països signants. El seu objectiu és reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle que causen el canvi climàtic. Malgrat que Estats Units, el principal emissor, rebutja incorporar-se al protocol, 30 països industrialitzats, entre ells Espanya, s'han compromès a retallar les seves emissions fins a assolir un descens del 5,2% respecte a 1990. Prova de la importància de l'acord l'ofereix un estudi elaborat per 400 científics que pronostiquen greus conseqüències per a l'agricultura i el turisme a Espanya pel canvi climàtic. Els objectius no estan resultant fàcils d'assolir, sobretot en els països que no s'han preocupat fins ara, com l'Estat Espanyol, de les mesures necessàries per complir els seus compromisos. Espanya ha arribat ja al 45% d'augment malgrat que es va comprometre amb la UE a no créixer més del 15% respecte al nivell de 1990 (augment consentit en el marc de Kioto pel repartiment intern europeu). És el país de la UE que més s'allunya dels seus objectius, però no l'únic que mostra dificultats per complir-los. També Japó està lluny d'arribar a l'objectiu que va aprovar i per a cap país resulta senzill.

16/02/2005 - **El País**

Lucia Mateo
OTPR

LEGISLACIÓN DESTACADA APARECIDA DURANTE EL 2004

Real Decreto 119/2005, de 4 de febrero del 2005, por el que se modifica el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

BOE de 17/12/2004. Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.

El presente Real Decreto es de gran interés por la falta de instrucciones técnicas y existencia de un agujero legal en el tema de las instalaciones industriales donde la norma básica de edificación no es de aplicación y a la hora de aplicar alguna normativa no sabemos concretamente que aplicar.

Con anterioridad entró en vigor el Real Decreto 786/2001 de seguridad contra incendios en establecimientos industriales que fue anulado el 27 de octubre de 2003.

BOE de 31/01/2004. Real Decreto 171 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Desarrollado después de la aparición en el año del 2003 de la Ley 54/2003 de modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Ese doble diálogo se ha visto respaldado con la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que, por lo que aquí interesa, añade un apartado G al artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado artículo, por lo que se realizó la posterior entrada en vigor del Real Decreto 171/2004.

BOE de 13/11/2004. Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

BOE de 09/11/2004. Real Decreto 2097/2004, de 22 de octubre por el que se aplaza, para determinados equipos, la fecha de aplicación del Real Decreto 222/2001, de 2 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 1999/36/CE del Consejo, de 29 de abril de 1999, relativa a los equipos a presión transportables.

BOE de 28/10/2004. Acuerdo Multilateral M-159 en virtud de la Sección 1.5.1 del Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) (publicado en el Boletín Oficial del Estado número 33, de 7 de febrero de 2003), relativo a las disposiciones técnicas relacionadas con la estabilidad lateral de vehículos cisterna, hecho en Madrid el 22 de julio de 2004. BOE de 23/10/2004. Real Decreto 2016/2004, de 11 de octubre por el que se aprueba

la Instrucción Técnica Complementaria MIE APQ-8 "Almacenamiento de fertilizantes de base de nitrato amónico con alto contenido en nitrógeno".

BOE de 15/10/2004. Orden PRE/3310/2004, de 13 de octubre por la que se modifica la Orden PRE/1518/2004, de 28 de mayo, por la que se crea la Comisión Interministerial para la aplicación efectiva del Plan Nacional de Actuaciones Preventivas de los Efectos del Exceso de Temperaturas sobre la Salud.

BOE de 05/10/2004. ORDEN PRE/3159/2004, de 28 de septiembre por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (métodos de ensayo de colorantes azoicos).

BOE de 24/06/2004. ORDEN PRE/1954/2004, de 22 de junio por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (nonilfenol, etoxilados de nonilfenol y cemento).

BOE de 19/06/2004. ORDEN PRE/1895/2004, de 17 de junio por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (sustancias clasificadas como carcinógenas, mutágenas y tóxicas para la reproducción).

BOE de 30/03/2004. REAL DECRETO 428/2004, de 12 de marzo por el que se modifica el Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

BOE de 23/02/2004. ORDEN TAS/399/2004, de 12 de febrero sobre presentación en soporte informático de los partes médicos de baja, confirmación de la baja y alta correspondientes a procesos de incapacidad temporal.

BOE de 18/02/2004. RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2004, del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre cumplimiento por los trabajadores por cuenta propia de la obligación establecida en el párrafo segundo del artículo 12 del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, sobre cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

Maria Marín
OTPRL

Adreceu les vostres consultes sobre legislació a:
otprl@catalunya.ugt.org

El conflicto de fumar en la

A finales del año 2005 el Ministerio de Sanidad aprobará el Proyecto de Ley contra el Tabaco. Esto ha provocado el rechazo de empresarios, médicos, legisladores, etc. La prohibición total de fumar en los lugares de trabajo es, sin lugar a dudas, la solución que se pide es consenso entre las partes afectadas, ya que ese es el único modo de que las leyes sean aceptadas y puedan ser aplicadas.

El objetivo que persigue esta nueva ley es disminuir las personas afectadas por el humo de tabaco ambiental, esto es, los fumadores pasivos.

El tabaquismo pasivo es la exposición al humo de tabaco fumado por otras personas, siendo una mezcla con un componente principal de humo exhalado y un componente secundario formado por el humo que desprende el cigarrillo mientras se quema y se diluye en el ambiente. Implica la inhalación de carcinógenos así como otros componentes tóxicos que están presentes en el humo de tabaco exhalado por otras personas.

La OMS reconoce el humo de tabaco ambiental como cancerígeno además de provocar enfermedades cardíacas y del aparato respiratorio y problemas fetales.

No podemos olvidar que el tabaco es el primer factor de muerte en España (46.000 al año) y que en el humo de un cigarrillo se han identificado alrededor de 4.000 compuestos tóxicos, muchos de ellos cancerígenos.

Actualmente, ya existe una normativa específica sobre el tema. El Real Decreto 192/1988 que establece que en caso de conflicto prevalecerá el derecho del no fumador. Así mismo, prohíbe fumar delante de mujeres embarazadas, menores de edad, personal sensible, etc.

El fumador es un enfermo pero también debe ser responsable y cumplir las restricciones impuestas al tabaco, pero no podemos olvidar que el cambio debe producirse en progresión y consenso, de igual manera como ha ocurrido con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por ello, se deben establecer todas las medidas preventivas con el fin de que todos los trabajadores de la empresa trabajen en un ambiente saludable, pero así mismo, tener cautela a la hora de sancionar a un trabajador, empresario, etc. en caso de que alguien viole la futura ley.

La instalación de salas donde se pueda fumar ha sido un punto variable en el proyecto de ley del tabaco, que finalmente ha sido eliminado. En caso de que se consensuara con el empresario el uso de una sala para fumadores, debería cumplir unos mínimos como: zona separada y cerrada, ventilación adecuada y separada del resto de la empresa, ceniceros, señalización, etc.

Así mismo, habría que negociar con el empresario el tiempo de trabajo destinado a fumar. Por ejemplo, se podría considerar recuperar al final de la jornada 30 minutos, que se hayan distribuido a lo largo del día para fumar.

Cada empresa deberá negociar sus propias condiciones. Por otro lado, la prohibición total de fumar en la empresa, los trabajadores deberán acatar esas condiciones.

Los programas de deshabituación del tabaco en el seno de la empresa y mantener el contacto con dicho grupo durante el resto de la jornada son de gran importancia epidemiológica. Las empresas, junto con los servicios de prevención de riesgos laborales, deben garantizar la salud de los trabajadores, junto con la ayuda de las administraciones competentes.

El anteproyecto de la ley reguladora del tabaco no sólo ha sido elaborado de forma amplia y afecta a muchos sectores. El anteproyecto de ley se divide en cuatro capítulos:

Capítulo 1.

Aparecen las disposiciones generales, aclara conceptos, da definiciones, etc.

Capítulo 2.

Regula las limitaciones a la venta, suministro y consumo del tabaco:

- Prohibición de venta a menores de edad de tabaco o productos derivados.
- Sólo venta en estancos y máquinas expendedoras autorizadas.
- Prohibición de venta en determinados lugares.
- Limitaciones sobre el consumo: distingue entre la prohibición de fumar en determinados lugares y la prohibición de fumar en determinadas zonas, la habilitación de zonas para fumar siempre que se cumplan condiciones de seguridad, la señalización física del resto de las dependencias y la dotación de sistemas de extracción de humo.

Capítulo 3.

Regula las cuestiones en materia de publicidad y patrocinio de actividades deportivas o promocional de productos, bienes o servicios, u otra actuación.

Capítulo 4.

Infracciones y sanciones. Además de tipificar las correspondientes a cada una de las infracciones, se delimitan los responsables, y se delimitan claramente las competencias de cada una de las administraciones competentes.

Todas estas medidas, enmarcadas en el contexto de las políticas de salud pública, podrán complementarse con programas de prevención y con campañas de información.

as empresas

o un revuelo de noticias y de opiniones por parte de los sindicatos, uada, un tema conflictivo. Es por ello que, desde UGT, lo primero que n ser implantadas.

o lado, en caso de decisión unilateral por parte del empresario de prohibición sta decisión y en caso contrario pueden ser sancionados.

presa se han demostrado muy eficaces. El hecho de realizar terapias de grupo, rrmada, ofrece unos resultados estadísticos fascinantes desde el punto de vista nciación, deben potenciar este tipo de programas en su tareas de promoción de aciones.

bla de la prohibición del fumar en los puestos de trabajo, sino que está nteproyecto está dividido de la siguiente forma:

definiciones relativas al tabaco, etc.

l tabaco.

uctos que lo imiten.

das.

nción total de fumar y lugares donde se prohíbe fumar pero se permite determinados requisitos tales como señalización adecuada, la separación as de ventilación independiente.

de los productos de tabaco. Regula la prohibición de la distribución gratuita nción de promoción del tabaco.

entes conductas contrarias a la norma y asignarles la sanción, se identifican as sancionadoras.

íticas de salud pública que las administraciones públicas deben promover, ntol del tabaquismo.

Mamen Márquez
OTPRL

tu opines

Humbert Fabregat, responsable de Salud Laboral de la Federació de Serveis.



¿Qué piensas sobre la problemática del tabaco en las empresas?

HF. Es un problema muy importante, ya que el tabaco es una dependencia y la normativa actual no contempla una campaña real para hacer una deshabituación del tabaco y el empresario naturalmente no está por la labor.

¿Cómo crees que va a afectar la reforma de la ley del tabaco?

HF. Como todas las cosas que no se hacen adecuadamente, se va a crear un conflicto entre las partes afectadas: fumadores y no fumadores. Hay una falta de participación de los trabajadores en estas campañas muy importante.

¿Cómo crees que debe ser la actuación del sindicato?

HF. El primer lugar, debe tener una participación en las campañas dentro de las empresas y debe planificar las acciones que se vayan a realizar para hacer este cambio.

¿Fumas?

HF. Sí, pero quiero dejarlo. En mi puesto de trabajo no fumo.

Mamen Márquez
OTPRL

L'opinió de l'expert

El tabac a l'empresa

El menjador de la meua empresa s'ha convertit en el fumador de tota la fàbrica. És l'únic lloc on l'empresa deixa fumar, però resulta molt molest que a l'hora d'esmorzar o a l'hora de dinar el recinte estigui ple de fum. NO és possible crear dos espais, un per a fumadors i altre per a no fumadors, ja que el recinte és molt petit. Què es podria fer per solucionar aquest problema?

El consum de tabac constitueix un problema de salut important. Hem de recordar que a més de la imminent aparició de la normativa que prohibirà fumar als llocs de treball tancats a partir del 2006, la normativa actual, i més concretament el RD 192/1988, ja estableix que en cas de conflicte prevaldrà el dret dels no fumadors enfront dels fumadors en tots aquells llocs o circumstàncies en què pugui afectar-se al dret a la salut dels primers, conforme als termes d'aquest Reial Decret.

La legislació obliga les empreses a facilitar un entorn laboral segur i això s'estén a totes les instal·lacions de l'empresa.

En el cas que ens ocupa, la primera mesura a prendre per part de l'empresa, juntament amb el Comitè de Seguretat i Salut serà, amb el consens de treballadors, tant fumadors com no fumadors, establir zones separades de descans entre fumadors i no fumadors, i implantar la prohibició de fumar fora d'aquestes zones. S'informarà tots els empleats d'aquesta prohibició i serà d'obligat compliment per a tot el personal (independentment del seu càrrec), visites i clients.

D'acord amb les recomanacions de l'OIT es tractarà de zones separades i amb tancament hermètic, disposaran de cendrers, ventilació forçada i incrementada i filtrat de fum adequat.

En cas que per l'especial configuració de l'empresa i les seves instal·lacions no fos possible la creació d'aquests llocs de descans, l'empresari ha de mirar d'establir uns horaris per a què els treballadors deixin el seu lloc de treball per fumar. Aquest temps es compensaria reduint la pausa per esmorzar o ampliant la jornada.

Tanmateix, estaria bé que el servei de prevenció de riscos, que realitza les tasques que li competeixen de promoció de la salut, portés a terme programes de deshabitació del tabac dins l'empresa.

Hem de recordar però, que fins a la seva efectiva aparició el proper any 2006, totes aquestes mesures són recomanacions i en cas de no arribar a un acord hauríem de recórrer a la Inspecció de Treball per tal que realitzi el corresponent dictamen i estableixi les mesures que consideri oportunes.

Ángel Escámez
OTPRL

Adreceu les vostres consultes a: otprl@catalunya.ugt.org

Preventia 2005

Los próximos 7, 8 y 9 de Junio de 2005 se celebra en Barcelona Preventia, la Feria de Prevención y Seguridad. En esta cuarta edición mantienen el concepto de feria activa y multidisciplinar, con la organización en paralelo de los talleres y el Forum Preventia. Este año UGT de Catalunya incrementa su presencia en este evento, dada la gran relevancia de la Seguridad y Salud Laboral para nuestra organización y la oportunidad que da Preventia para ponerlo de manifiesto.

Dicha participación se verá reflejada en todas las actividades:

- Premios Preventia'05
- I Fórum euromediterráneo de prevención y seguridad
- VI Fórum preventia: Organización de debates y conferencias.
- Talleres Preventia: Participación de los afiliados en los diversos talleres.
- Exposición: Stand de la Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals donde se encontrarán las novedades y servicios que ofrecen el Departament de Salut Laboral i Medi Ambient de la UGT de Catalunya.

Lucía Mateo
OTPRL



medi ambient

PER UN MODEL ENERGÈTIC MÉS SOSTENIBLE, IMPULSEM LES ENERGIES RENOVABLES

A Catalunya, la dependència de l'exterior en l'energia que utilitzem, posa de manifest la insostenibilitat del nostre actual model energètic i la necessitat d'impulsar el sector de les energies renovables com a alternatives més respectuoses amb l'entorn.

Ens trobem, també, en un sistema energètic ineficient, que té un impacte considerable sobre els sistemes naturals i deixa una càrrega sobre les generacions futures atès que es basa en la importació de gairebé tota l'energia que es consumeix; en la utilització de formes d'energia derivades majoritàriament en fonts d'energia exhauribles; i es basa en el no aprofitament de les fonts d'energia renovables locals.

Per tant, hem d'aprofitar les fonts d'energia netes i renovables amb tecnologies de subministrament i d'ús final tan eficients com ens sigui possible i amb unes pautes d'utilització que assegurin el cobriment de les suficients necessitats humanes amb el mínim consum d'energia.

Des de la UGT de Catalunya creiem que cal desenvolupar amb urgència un seguit de línies estratègiques que ajudin a modificar el nostre model energètic.

Apostem per crear i establir un **marc legal més efectiu** i capaç de reorientar les actuals tendències de producció i de consum energètic per tal de complir els compromisos internacionals adquirits: aconseguir que l'any 2010 el 12% del consum total d'energia vingui de fonts d'energia renovables. Aquest marc legal ha de ser adequat per gestionar la demanda d'energia; millorar l'eficiència del sistema energètic; desenvolupar la utilització d'energies renovables; fomentar l'estalvi energètic; i penalitzar l'ús d'energies contaminants i bonificar l'ús d'energies netes i renovables. També s'hauria de generalitzar la **bona gestió dels recursos** existents, promovent polítiques de gestió de la demanda, i impulsar l'estalvi energètic i l'ecoeficiència, en tots els processos productius mitjançant propostes operatives a l'empresa que facin òptima la gestió de recursos. Per això sol·licitem un Pla d'Estalvi Energètic per a Catalunya, al qual es puguin adherir ajuntaments amb objectius i propostes viables de com reduir el consum energètic mitjançant plans d'acció concrets. S'han de generalitzar per tot el territori **plans de captació, aprofitament i utilització de fonts d'energia renovable** que siguin viables, adaptades a cada territori i assequible per a les empreses. D'aquesta manera, promourem les fonts d'energia netes i renovables com a úniques formes alternatives d'energia sostenible. Aquestes actuacions s'hauran de recolzar i intensificar mitjançant subvencions i ajuts de l'administració. Tanmateix, s'haurien de bonificar totes les mesures que promoguin i estimulin una nova generació de llocs de treball en els sectors de les energies netes i renovables i en l'adaptació cap a la sostenibilitat dels sectors productius tradicionals.

LA FUNCIO I PARTICIPACIO DEL TREBALLADOR EN LA PROTECCIO DEL MEDI AMBIENT

La problemàtica mundial de la degradació del medi ambient i les diverses reaccions per part dels diferents sectors de la societat, posen de manifest la insostenibilitat de l'actual sistema de producció. Una manca de planificació i el fet de no internalitzar els costos que les activitats econòmiques produeixen sobre el medi ambient ha donat com a resposta la necessitat d'un canvi vers un model de desenvolupament que sigui compatible amb el medi ambient.

En aquest sentit, pensem que l'únic camí per millorar l'eficàcia de la indústria, és assolir bons nivells de competitivitat i garantir unes condicions saludables de treball, i això només es pot aconseguir amb un canvi dels processos productius antics i contaminants per altres més moderns que garanteixin la seva sostenibilitat i la dels seus llocs de treball.

Des d'aquesta perspectiva, el sindicat aposta pel treballador com a peça clau dins la transformació del model de producció. El coneixement i l'experiència laboral que desenvolupa el treballador en la seva activitat quotidiana pot contribuir de forma molt efectiva en la recerca de millores en la gestió del procés productiu, i per tant, en la consecució d'un desenvolupament de l'activitat compatible amb el medi ambient. La seguretat ambiental econòmica exigeix una aliança que utilitzi les contribucions de tots i que assegurí que tothom n'obté beneficis.

D'altra banda, la transformació mateixa del model de producció afecta directament la seva tasca diària, per tant considerem que qualsevol treballador o treballadora ha de ésser sempre informat i convidat a participar de forma activa mitjançant la seva consulta prèvia, des de les primeres etapes, en totes les qüestions o transformacions que s'apliquin a l'empresa. L'accés a la informació i a la participació dels treballadors són drets sindicals recollits a l'Estatut dels Treballadors.

És per això que s'ha d'augmentar llur participació en els processos de presa de decisions i en els camps tècnics i pràctics. Haurien d'estar implicats en la planificació del desenvolupament de nous processos de producció, en la gestió... ja que repercutirà en la seva feina quotidiana.

És, per tant, legítima la reivindicació de la participació del treballador i llur consulta en processos que, directament o indirectament, l'afectaran. Haurien d'estar plenament implicats en els processos de consulta, el disseny d'aquests processos i després en la seva posterior aplicació, manteniment i avaluació així com fer suggeriments amb la finalitat d'assoliment d'un nou model de producció més sostenible i acord amb l'entorn que ens envolta.

Marta González Rabanal
Departament de Medi Ambient
UGT DE CATALUNYA

SEPARACIÓN DE LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLAN LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.



Se encuentra en fase muy avanzada de elaboración un proyecto de RD por el que se regularán las actividades de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en el cual se fijan unas pautas que obligarán a dichas entidades a constituirse como una sociedad de prevención, mediante la segregación de la actividad de Servicio de Pre-

vencción Ajeno, que vienen desarrollando para sus empresas asociadas.

Dicho RD puede llegar a constituir "un antes" y "un después" en los servicios de prevención que estas entidades desarrollan en las empresas a ellas asociadas y a los trabajadores de éstas.

El "antes", por todos es sabido y padecido, que los servicios de prevención de las mutuas, a petición presupuestaria de las empresas, desarrollan en muchos casos la prevención de la fotocopia y el pegar y cortar en las evaluaciones iniciales o en las actualizaciones, con el resultado de una prevención muy precaria encaminada a cubrir el expediente en el caso de la visita de algún inspector de Trabajo.

La separación de los servicios de prevención de las mutuas, en los términos que determine el nuevo RD significará como mínimo doblar el coste laboral de los técnicos de prevención y de los medios técnicos y logísticos, ya que en la actualidad, la mutua comparte el coste de las actividades de estos técnicos de prevención e instalaciones, con actividades propias de la mutua, o podrá suceder que las plantillas de trabajadores se vean reducidas a la mínima expresión. Por lo que la operación matemática es simple, si los técnicos tienen dedicación absoluta al servicio de prevención, y hay que ubicarlos en nuevas sedes, para ser competitivos se verán obligados a destinar menos recursos a la prevención, con el resultado del descenso de la calidad del servicio que éstos puedan ofrecer, ya que el empresario no estará dispuesto a pagar más por el mismo servicio que le están ofreciendo hasta ahora, quedando una vez más desprotegido el destinatario de la prevención, que no es otro que el trabajador.

Otra de las repercusiones o consecuencias de este RD será donde quedan encuadrados los trabajadores/as del sector, ya

que ahora el Convenio Colectivo es el de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo; por el contrario, el sector de los servicios de prevención ajenos tiene aplicado el de oficinas y despachos.

Las federaciones estatales de UGT y CCOO han firmado un preacuerdo con el Ministerio de Trabajo y con AMAT, que garantiza a los trabajadores/as de las sociedades de prevención que se segregan de las mutuas, la continuidad de la aplicación del Convenio Colectivo General para las empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, hasta la entrada en vigor de un Convenio Colectivo que permita una ordenación del sector de la prevención, así como efectuar la segregación prevista en el proyecto de RD, con el menor impacto posible en las plantillas.

Desde esta página, UGT reclama al Gobierno central y en concreto al Ministerio de Trabajo, que escuche las aportaciones que los representantes sociales le hagamos al respecto, si no corremos el riesgo de encontrarnos con "el después" que nos hará retroceder a años anteriores a la entrada en vigor de la tan discutida, alabada y en ocasiones rechazada Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Jaume Suriol i Pere Nieto
Àrea de Mútuas



Durant l'any 2004, hi ha hagut una evolució negativa a Catalunya dels accidents de treball, principalment dels accidents mortals i els «in-itinere». Això ha estat degut a una falta de polítiques actives i efectives per part de la patronal i l'administració. Accidentalitat Catalunya Gener-Desembre 2003-2004.

Una altra vegada acabem l'any pensant que són efectives les polítiques en matèria de prevenció de riscos laborals implantades a les empreses? Qualsevol podria dir mirant les dades de sinistralitat que, aquestes, han baixat, alguna cosa estem millorant, però darrere de tot això cal ser crítics. Aquestes dades són totalment precises o, al contrari, no reflecteixen la realitat de les empreses? El que sabem és que els accidents amb baixa van disminuir l'any passat un 7,31% a Catalunya, en passar dels 170.045 registrats el 2003 als 157.621 el 2004, i van provocar un total de 149 morts, dues menys que l'any anterior, segons dades publicades pel Departament de Treball i Indústria. Dintre d'aquests accidents cal destacar que el sector serveis va ser el que va registrar un major nombre d'accidents mortals amb 64 morts, seguit per la construcció, amb 47, la indústria, amb 33, i l'agricultura, amb 5. Encara que comparant aquests accidents amb els ocorreguts l'any 2003, els sectors més afectats són el sector d'agricultura i el sector de construcció, on han augmentat 500% i 14,63% respectivament.

Els accidents lleus també van descendir un 7,39% en passar de 168.000 a 156.000, mentre que els greus van incrementar un 1,19%, n'hi va haver un total de 1.620, 19 més que el 2003. És per això important ser conseqüent amb aquests accidents greus ja que una implantació ineficaç de mesures preventives pot derivar en accidents de major conseqüència. El total d'accidents in itinere ha augmentat un 23,71%. El major increment es va produir en els accidents lleus, 23,23%, mentre que els greus van augmentar un 8,85% i els mortals es van reduir un 29,27%. Cal tenir en compte aquesta problemàtica, és per això que des de la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya s'ha cregut convenient proposar aquest tema com una de les esmenes proposades per al pròxim Congrés que se celebrarà el mes de juny del 2005.

Esperem que les recents modificacions legislatives (Llei 54/2003 i Reial decret 171/2004) en matèria preventiva donin resultats efectius, s'arribi a la implantació de polítiques actives i contundents en les empreses, a més d'un major control i acció per part de l'Administració. D'altra banda, cal destacar que, fruit de la preocupació per la seguretat i salut dels treballadors, l'any passat es va arribar a un acord de recomanacions en matèria de seguretat laboral per a la negociació col·lectiva a Catalunya. Acord entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives. És molt important posar èmfasi i tenir en compte tot el que se'n deriva, perquè els temes relacionats amb seguretat i salut dintre dels convenis no se ceneixin merament a "Es complirà el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals", sinó que vagi més enllà i concreti la normativa de prevenció de riscos laborals o temes que hi estan relacionats, que a vegades són ambigus o no són suficientment precisos.

Segons les dades facilitades pel Departament de Treball i Indústria 20 dels 60 subsectors han sofert els increments següents:

- Silvicultura i explotació forestal. Total 69,97 %. 70,17% els lleus i 62,50% els greus.
- Antracita, hulla, lignit i torba. Total 6,67%. 6,67 % els lleus.
- Indústria de la fusta i el suro, llevat mobles. Total 15,60%. 16,15% els lleus.
- Edició, art gràfica i suports enreg. Total 3,81%. 3,46% els lleus i 66,67 % els greus.
- Ind. altres prod. minerals no metàl·lics. Total 3,75%. 4,11% els lleus i 500% els mortals.
- Metal·lúrgia. Total 35,9%. 35,62 els lleus i 107,69 % els greus.
- Màquines oficina i equips mecànics. Total 28,5 %. 25% els lleus i 100% els mortals.
- Mat. electròn.; ràdio, TV i comunicació. Total 62,88 %. 63,14% els lleus.
- Altres mat. transport. Total 16,38 %. 16,47els lleus i 50% els greus.
- Mobles; altres ind. manufactureres. Total 14,18%. 14,40 % els lleus.
- Reciclatge. Total 113,45%. 115,66% els lleus i 75% els greus.
- Energia elèctrica, gas i aigua calenta. Total 71,29 %. 71,43% els lleus i 200% els greus.
- Captació, depuració i distribució d'aigua. Total 18,77 %. 16,22% els lleus, 500% els greus i 200% els mortals.
- Transp. marítim, cabotatge i vies int. Total 42,55%. 42,55% els lleus.
- Activitats afins transp.; ag. viatges. Total 14,07 %. 14,48 % els lleus.
- Correus i telecomunicacions. Total 5,15 %. 5,62% els lleus i 50% els mortals.
- Activitats aux. mediació financera. Total 15,91%. 13,64% els lleus i 100% els greus.
- Recerca i desenvolupament. Total 6,85%. 5,48 % els lleus i 100% els greus.
- Sanitat i serveis socials. Total 0,85%. 0,86% els lleus i 7,14% els greus.
- Activitats diverses serveis personals. Total 95,10%. 95,65% els lleus i 44,44% els greus.

I altres que, malgrat que no han sofert un augment del total d'accidents amb baixa, han patit una pujada en els accidents greus i/o mortals.

Accidents greus:

- Pesca i aqüicultura 100%
- Minerals metàl·lics 100%
- Ind. prod. alimentaris i begudes 1,08%
- Ind. confecció i pelleteria 100%
- Construcció 4,17%
- Venda i reparació vehicles motor 43,38%
- Comerç detall; altres reparacions 41,67%
- Hoteleria 26,00%
- Activitats informàtiques 100%
- Adm. pública, defensa i SS obligatòria 40,38%
- Activitats sanejament públic 25,00%
- Activitats associatives 23,53%
- Llars que ocupen personal domèstic 100%

Accidents mortals:

- Sector agrari i caça 500%
- Minerals no metàl·lics ni energètics 100%
- Transport terrestre i per canonades 58,82%

t'interessa

www.es.osha.eu.int

Página de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Una página llena de contenidos divididos por temática preventiva, sectorial, políticas de la Unión Europea sobre salud laboral, campañas de divulgación, publicaciones, foros de discusión, etc. También tiene noticias actualizadas, noticias legislativas actualizadas y un boletín periódico sobre temas de actualidad.

www.gencat.net/treball_scst

Página web de la Generalitat de Catalunya con referencia a temas de salud laboral, esencial para quien realice tareas relativas a la prevención de riesgos laborales en Catalunya. Incluye contenidos como la lista de los servicios de prevención, programas formativos impartidos por el Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball, agenda de eventos, estadísticas de siniestralidad, publicaciones, normativa, comunicación de accidentes de trabajo vía Internet, impresos de actas de registro de delegado de prevención y comités de seguridad y salud, etc. Así mismo, también tiene un buzón para la ciudadanía, para que pueda advertir de cualquier situación de peligro a trabajadores.



ACUERDO DE RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CATALUNYA

Recomendaciones en materia de seguridad laboral para la negociación colectiva en Catalunya, logrado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. El Acuerdo se centra en un grupo de cuestiones que las partes entienden que habrían de incluirse en los convenios colectivos en todos los ámbitos.

Todas ellas suponen avances y precisiones con respecto a la normativa general de prevención, sobre todo en lo referente con la participación de los trabajadores y sus representantes o con nuevos fenómenos relacionados con la seguridad y la salud.

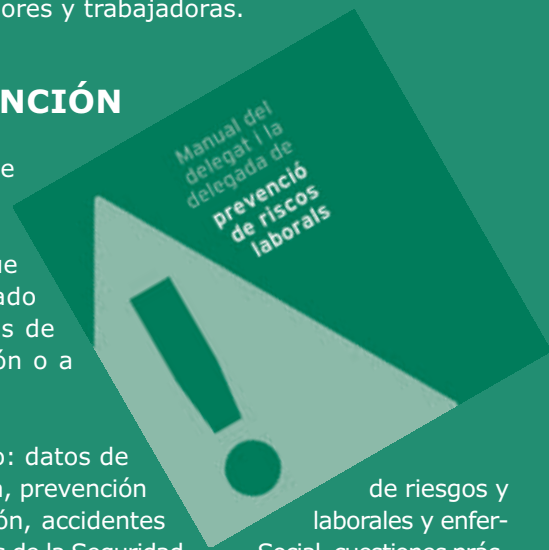
Por lo tanto, este documento es una herramienta imprescindible para alcanzar las mejores condiciones de trabajo en las empresas, combatiendo los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

MANUAL DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es una excelente herramienta para el desarrollo de las tareas de delegado de prevención.

El manual está dividido en 10 apartados que abordan las diferentes temáticas asociadas con la salud laboral. Los apartados tienen una estructura similar que parte de una explicación del tema y se complementa con un resumen titulado "Recorda que...", con un bloque de preguntas más frecuentes y con enlaces de Internet o información bibliográfica que ayudarán a completar la información o a acceder a aquello que sea directamente del interés de los delegados.

En el manual se tratan temas esenciales para el trabajo de los delegados como: datos de accidentalidad, definición concepto de salud laboral, legislación, cultura preventiva, prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, cuestiones prácticas (documentación, modelos de cartas, etc.), información de interés sobre la salud laboral en UGT de Catalunya, organismos oficiales, publicaciones de UGT de Catalunya, modelos de comunicación, de solicitudes y de denuncia que pueden ser de utilidad.



Un manual esencial para poder ejercer las labores de delegado de prevención, tan complicadas en muchos aspectos.

Mamen Márquez
OTPR