

UGT de Catalunya. Salut Laboral

SENSE RISCS **5**

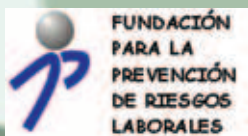
Març 2006

**22 de març,
Dia mundial de l'aigua**



**Nou Reial decret
sobre soroll**

Amb el finançament
de:



Amb tu + prevenció

sumari

l'entrevista 3

Unitat de Salut Laboral
del Barcelonès Nord i Maresme

és notícia 4

legislació 5

Legislación destacada aparecida
durante el 2005

el tema 6

Nou Reial decret sobre soroll

tu opines 7

Andrés Martín Soriano, secretario
de Medio ambiente y Salud Laboral
Federación de Industrias y Afines
de UGT de Catalunya

l'opinió de l'expert 8

medi ambient 9

22 de març, Dia Mundial de l'Aigua

mútues 10

Les mútues d'accidents de treball i
malalties professionals de la
Seguretat Social i la participació
institucional i social dels sindicats I

campanya 11

Amb tu + prevenció

t'interessa 12

Sense Risc
Rambla Santa
Mònica, 10
08002 Barcelona

Direcció
Dionís Oña

Coordinació
Mamen Márquez

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

**Disseny i
maquetació**
nt salut

Impremta

Dipòsit legal

editorial

AMB TU: UN MÓN LABORAL SENSE SOROLL

La gran majoria de treballadors i treballadores del nostre país conviuen amb el soroll diàriament en el seu lloc de treball. Aquest contaminant físic de les nostres empreses és avui en dia massa comú i massa acceptat. El soroll procedent de màquines, de processos de treball o dels mateixos treballadors envaeix les nostres vides.

Estudis elaborats a la Comunitat Europea indiquen que un terç dels treballadors europeus estan exposats diàriament al soroll durant més d'una quarta part del seu temps de treball. Un 38,9% dels treballadors manifesten que perceben al seu lloc de treball soroll molest, elevat o fins i tot molt elevat.

El llast del soroll a les empreses és un problema que es dóna a tots els entorns laborals, des de les grans indústries als petits tallers, passant pels treballs agrícoles, les escoles o les oficines i les obres de construcció, encara que els principals sectors on hi ha més queixes són la indústria i la construcció.

Des del nostre sindicat creiem que el soroll no pot seguir essent un risc acceptat, amb què els treballadors viuen i conviuen. Treballar amb soroll és un perill per a la nostra integritat i com a treballadors, i com a persones, hem d'estar informats i ésser coneixedors dels nostres drets per a exigir-los i obligar els empresaris a complir la llei i a millorar les condicions de treball eliminant el soroll de les empreses del nostre país.

Amb la transposició de la Directiva Europea 2003/10/CE sobre el soroll al RD 286/2006 es pretén minimitzar els riscos derivats de l'exposició al soroll.

Entenem que és necessària una major conscienciació dels empresaris i la implicació efectiva de les administracions, l'aplicació estricta de les lleis corresponents, la reducció del risc de soroll a tots els llocs de treball i la implantació de la veritable cultura preventiva a tots els nivells organitzatius de l'empresa.

Lluitem dia rere dia per a la millora de les condicions de treball, per una feina digna i de qualitat que no posi en perill la nostra salut. Amb tu, la UGT de Catalunya per un món laboral sense soroll.

Marta Juan



Foto firmada per: BSA

Unitat de Salut Laboral del Barcelonès Nord i Maresme

Dra. Laura Ramírez, Sra. Laura Sanahuja, Dr. Xavier Orpella (d'esquerra a dreta)

l'entrevista

1. Què són les Unitats de Salut Laboral i quines funcions realitzen?

Les Unitats de Salut Laboral (USL) són uns organismes de suport a l'atenció primària i especialitzada en tots aquells temes relacionats amb la salut laboral, tal i com estableixen els Plans de Salut de Catalunya.

Aquestes unitats, 7 actualment, estan distribuïdes per tot el territori català i són coordinades pel Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya.

L'objectiu fonamental de les USL és millorar la detecció de problemes de salut relacionats amb el treball per contribuir a la seva resolució administrativa i afavorir actuacions de caire preventiu. Per tant, específicament, donen suport tècnic i assessorament en matèria de salut laboral, així com formació continuada, a tots els professionals sanitaris de la xarxa sanitària pública, i en especial als equips d'atenció primària de la salut. També realitzen una anàlisi de la situació sobre salut laboral i una vigilància epidemiològica dels casos atesos a la xarxa sanitària pública, per a la identificació dels problemes de salut relacionats amb el treball. En conseqüència, també donen suport a la gestió de casos per a la seva correcta resolució en aquests dispositius assistencials. I, d'altra banda, entre altres funcions impulsen la realització d'actuacions per a la prevenció dels problemes de salut relacionats amb el treball segons els resultats del sistema de vigilància epidemiològica i desenvolupen projectes de recerca sobre salut laboral.

2. Quines són les patologies que són més freqüentment notificades a la USL del Barcelonès Nord i Maresme?

A la Unitat de Salut Laboral del Barcelonès Nord i Maresme, que gestiona a l'organització municipal Badalona Serveis Assistencials, han estat notificats un total de 1.193 casos durant el període 1999-2004. Gairebé cada any el número de casos s'ha anat incrementant, fins arribar a 396 en el 2004.

Del total de casos atesos durant el període esmentat, aproximadament la meitat van ser patologies osteomusculars on el metge de família sospitava una relació amb el treball. Tot i que el número de casos notificats any rere any d'aquestes patologies ha anat augmentant significativament, el seu percentatge respecte al total s'ha mantingut aproximadament el 50%. Cal destacar, d'altra banda, les notificacions d'algunes patologies que s'han incrementat tant en número com en percentatge durant els darrers anys. És el cas de les malalties relacionades amb la salut mental en què el metge de família considera que hi ha una possible relació amb el treball.

3. Darrerament es parla molt dels riscos psicosocials en el treball com a riscos emergents. Heu detectat un augment de les patologies i trastorns relacionats amb aquests tipus de risc?

Com ja hem esmentat, efectivament les malalties que més s'han incrementat en número i en percentatge de notificacions a través del metge de família durant aquests darrers anys han estat les relacionades amb la salut mental que presentaven una possible relació amb el treball.

Això ens hauria de fer reflexionar sobre el que ja esmentava l'Organització Mundial de la Salut en el 2004, que mencionava que la patologia psicosocial laboral és emergent a Europa i pot arribar a suposar fins al 60% de les causes de dies laborals perduts. Per tant, les polítiques sanitàries que hauríem d'aplicar haurien d'anar encaminades a solucionar aquest problema.

4. Esteu coordinats amb altres organismes de l'Administració com ara la Inspecció de Treball o l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques?

Evidentment les Unitats de Salut Laboral treballem dia a dia per millorar la comunicació i la relació amb tots els organismes implicats amb la salut laboral del nostre país, ja sigui la Inspecció de Treball, l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques, el Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball, les Unitats Bàsiques de Salut dels Serveis de Prevenció i les mateixes USLs, entre altres.

Eduard Salvador

Mor un treballador de les obres de l'AVE a Barcelona en caure des d'una altura de deu metres

Un treballador de les obres de l'AVE ha mort en caure des d'una alçada de deu metres mentre treballava a Sant Boi de Llobregat (Barcelona), han informat fonts del sindicat UGT Catalunya i dels Bombers de la Generalitat.

L'accident s'ha produït sobre les 17.27 hores en el quilòmetre 608 de la carretera BV-2005, entre els municipis de Sant Boi i Santa Coloma de Cervelló.

El mort és un jove treballador de 28 anys, de nacionalitat portuguesa, que, per causes desconegudes, s'ha precipitat al buit en caure des de deu metres d'altura.

També s'ha produït un altre accident laboral a les obres de l'AVE, al seu pas pel Prat del Llobregat, on un camió que treballava a les obres ha xocat amb un cotxe a la zona del pont del riu Llobregat i hi ha hagut un ferit lleu.

15/03/2006 - **Prevention-World**

UGT celebra que la Fiscalia de l'Estat hagi anomenat un fiscal coordinador en sinistralitat laboral

UGT va valorar de forma "molt positiva" que la Fiscalia General de l'Estat hagi atès una de les principals reivindicacions del sindicat amb el nomenament d'un fiscal coordinador de sinistralitat laboral, càrrec que ha recaigut en Juan Manuel Oña Navarrès, fiscal en cap de l'Audiència Provincial d'Almeria.

L'organització dirigida per Cándido Méndez va destacar en un comunicat que aquest fiscal podrà impulsar polítiques actives en la lluita contra la sinistralitat laboral, coordinar el funcionament de les figures similars creades en algunes comunitats autònomes i exigir el compliment de la legislació davant les "dramàtiques xifres" d'accidents laborals que es registren a Espanya.

A més, el sindicat va assenyalar que la creació d'aquest fiscal comportarà un important "caràcter dissuasori" davant els "incompliments" de la legislació en matèria de sinistralitat per part dels empresaris.

Segons dades del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, els accidents de treball mortals van augmentar un 2,3% al gener respecte al mateix mes de l'any anterior, fins a sumar 87 morts.

En el mes de gener es van produir 70.490 accidents de treball amb baixa en jornada laboral, el que suposa un increment del 6,6% respecte al mateix mes de l'any anterior. Els accidents de caràcter greu es van reduir un 22%, fins als 633, i els lleus van augmentar un 2,3%, fins als 69.770.

A aquestes quantitats cal sumar els accidents *in itinere* (els quals es produeixen en el trajecte del treball a casa o viceversa), que van augmentar al gener a 8.327, amb un creixement interanual del 18,2%. Del total de sinistres *in itinere*, 35 van ser mortals, 165 greus i 8.127 lleus.

Març 2006 - **UGT de Catalunya**

Bilbao acogió la cumbre europea sobre el ruido en el trabajo

El pasado mes de febrero se cumplió la fecha límite para la transposición a las legislaciones nacionales de la nueva Directiva europea sobre el ruido en el trabajo.

En ese encuentro internacional, especialistas de la seguridad y la salud laboral, legisladores, agentes sociales e investigadores de toda Europa debatieron sobre todas estas cuestiones, así como las implicaciones de esta nueva normativa para las empresas, instituciones y los trabajadores.

Se analizaron también ejemplos y experiencias de buenas prácticas llevadas a cabo con éxito en algunos países.

Febrero 2006 - **Gestión práctica de Riesgos Laborales**

LEGISLACIÓN DESTACADA APARECIDA DURANTE EL 2005

Legislación de Prevención de Riesgos Laborales

BOE de 21/01/05. Real Decreto 57/2005 por el que se establecen prescripciones para el incremento de la seguridad del **parque de ascensores** existente.

BOE de 04/02/05. Real Decreto 119/2005 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 18/02/05. Real Decreto 179/2005 sobre prevención de riesgos laborales en la **Guardia Civil**.

BOE de 03/12/05. Corrección de errores y erratas del Real Decreto 2267/2004 por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra **incendios en los establecimientos industriales**.

BOE de 08/04/05. Real Decreto 366/2005 por el que se aprueba la Instrucción técnica complementaria MIE AP-18 del Reglamento de **aparatos a presión**, referente a instalaciones de carga e inspección de botellas de equipos respiratorios autónomos para actividades subacuáticas y trabajos de superficie.

BOE de 10/06/05. Real Decreto 688/2005 por el que se regula el régimen de funcionamiento de las **mutuas** de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como **servicio de prevención ajeno**.

BOE de 10/06/05. Real Decreto 689/2005 por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regularla actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.

BOE de 15/06/05. Orden TAS/1974/2005 por la que se crea el **Consejo Tripartito** para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las **Mutuas** de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.

BOE de 17/06/05. Orden PRE/1933/2005 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** (dispositivos de perforación).

BOE de 29/07/05. Real Decreto 948/2005 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 10/06/05. Corrección de errores del Real Decreto 689/2005 por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para **regular la actuación de los técnicos habilitados** en materia de prevención de riesgos laborales.

BOE de 04/11/05. Real Decreto 1311/2005 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a **vibraciones mecánicas**.

BOE de 08/11/05. Resolución de 8 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se autoriza a la Asociación Española de Normalización y Certificación, para asumir funciones de **normalización** en el ámbito de la **gestión de riesgos**.

BOE de 26/12/05. Ley 28/2005 de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del **tabaco**.

Legislación Ambiental

BOE de 03/05/05. Decret 82/2005 pel qual s'aprova el Reglament de desenvolupament de la Llei 6/2001, de 31 de maig, d'ordenació ambiental de l'enllumenament per a la **protecció del medi nocturn**. (05/05/2005 i DOGC 4378)

BOE de 29/03/05. Decret 50/2005 pel qual es desplega la Llei 4/2004, d'1 de juliol, reguladora del procés d'adequació de les activitats existents a la Llei 3/1998, de 27 de febrer, i de modificació del Decret 220/2001, de **gestió de les dejeccions ramaderes**. (31/03/2005 I DOGC 4353)

Nou Reial decret sobre soroll

El 11 de març del 2006 es va publicar en el BOE el Reial Decret 286/2006 que transposa la Directiva 2003/10/CE sobre les disposicions mínimes de seguretat i de salut relatives a l'exposició dels treballadors als riscos derivats dels agents físics (soroll).

Per evitar lesions irreversibles en l'audició dels treballadors, el Reial Decret preveu **un valor límit d'exposició de 87 dBA i una pressió d'acústica de pic de 140 dBC**, per sobre dels quals no hauria d'haver-hi cap treballador exposat. **És important observar que, en aplicar el valor límit d'exposició, la determinació de l'exposició real del treballador al soroll tindrà en compte l'atenuació que procurin els protectors auditius.** Aquesta és una de les disposicions més rellevants de la normativa en qüestió.

El Reial Decret també preveu uns valors superiors i inferiors d'exposició, que donen lloc a una acció, fixats en 85 dBA, nivell de pic 137 dBC i 80 dBA, nivell de pic 135 dBC respectivament (en l'establiment d'aquests valors no es té en compte l'atenuació dels protectors auditius), que determinen quan és necessari prendre mesures preventives per reduir el risc per als treballadors.

Aspectes rellevants del nou Reial Decret sobre soroll: Nivells d'exposició

Estableix el nivell diari equivalent a 80 dBA i $P_{pic}=135$ dBC com a **valors inferiors que donen lloc a una acció**, a partir dels quals s'ha de contemplar una sèrie de mesures encaminades a controlar el possible risc (vigilància de la salut, equips de protecció individual, informació i formació als treballadors).

Estableix el nivell diari equivalent a 85 dBA i $P_{pic}=137$ dBC com a **valors superiors que donen lloc a una acció**. Si se superen aquests valors l'empresari ha de dur a terme un programa de mesures tècniques i/o d'organització per eliminar o reduir al mínim el risc.

Valor límit d'exposició, nivell diari equivalent 87 dBA i $P_{pic}=140$ dBC. El valor límit es calcula tenint en compte l'atenuació que proporciona el protector auditiu.

En l'anterior RD 1316/1989 no es contemplava un valor límit. En el present RD s'estableix que cap treballador ha de sobrepassar aquesta exposició.

Així, d'una banda, s'ha de complir no sobrepassant el valor límit d'exposició (calculat amb equip de protecció personal), i establir un programa de mesures tècniques i/o d'organització si se sobrepassen els valors superiors que donen lloc a una acció (sense tenir en compte l'atenuació dels protectors auditius).

Un altre dels aspectes que cal remarcar del Reial Decret és **la reducció de 90 dBA a 85 dBA per establir un programa de mesures tècniques o organitzatives per reduir l'exposició al soroll**. Així com senyalitzar adequadament la zona, l'obligació d'utilitzar els protectors auditius, i delimitar i limitar l'accés a aquests llocs, quan sigui viable des del punt de vista tècnic i el risc ho justifiqui.

Aspectes rellevants del nou Reial Decret sobre soroll: Mesures Tècniques

Quan se sobrepassin els valors superiors d'exposició que donen lloc a una acció (85 dBA i 137dBC), l'empresari ha d'establir i executar un programa de mesures tècniques i/o d'organització destinat a reduir l'exposició al soroll. Obligació d'utilitzar EPI. **Senyalització de l'obligació**. Si és justificat, delimitar llocs de treball i restriccions d'accés.

Es redueix en 5 dBA el valor per establir un programa de mesures tècniques i/o d'organització destinat a reduir l'exposició al soroll (nivell diari equivalent 85 dBA $P_{pic}=137$ dBC); oferint així més protecció.



Andrés Martín Soriano

Secretario de Medio Ambiente y Salud Laboral
Federación de Industrias y Afines de UGT de Catalunya

Aspectes rellevants del nou Reial Decret sobre soroll: Equips de Protecció Individual

Si supera el valor inferior que dóna lloc a una acció (80 dBA i 135 dBC) s'han de posar a **disposició dels treballadors** protectors auditius, **en cas que no hi hagi altres mitjans** de prevenir els riscos derivats de l'exposició al soroll.

Exposició igual o superior als valors superiors que donen lloc a una acció, obligació d'utilitzar protectors auditius (85 dBA). **Senyalització de l'obligació. Remarca la temporalitat de l'obligació** d'utilitzar protectors auditius mentre s'executa el programa de mesures encaminades a reduir l'exposició. És **necessari justificar les raons d'aquesta utilització**, que es faran constar en la documentació prevista en l'article 23 de Llei de 31/1995.

Aspectes rellevants del nou Reial Decret sobre soroll: informació, formació, consulta i participació dels treballadors

Remarca la importància de la informació, formació, consulta i participació dels treballadors especificant la informació necessària i a qui va dirigida (tenint en compte la informació que s'ha de donar als delegats de prevenció).
Es reflecteix la influència de la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995.

La **consulta i participació dels treballadors** o dels seus representants sobre les qüestions a què es refereix aquest Reial Decret es realitzaran de conformitat amb el que disposa l'article 18.2 de la Llei 31/1995, Llei de prevenció de riscos laborals (Articles 9 i 10).

Cal afegir, com a novetat, l'extensió de l'**àmbit d'aplicació del Reial Decret als sectors de la navegació aèria i marítima** (amb un termini addicional de 5 anys a partir de l'entrada en vigor), fins ara fora del radi d'acció de la norma vigent. També s'aplicarà en els **sectors de la música i l'oci** amb un període transitori de dos anys a partir del 15 de gener 2006.

L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball elaborarà una guia tècnica de caràcter no vinculant, per a l'avaluació i prevenció dels riscos derivats de l'exposició al soroll als llocs de treball. Aquesta guia inclourà un codi de conducta amb orientacions pràctiques per a ajudar els treballadors i empresaris dels sectors de la música i l'oci.

Lucía Mateo

¿Cómo ve la Federación de Industrias y Afines este nuevo Real Decreto?

AM. Especial relevancia tiene para mi Federación, la elaboración y ejecución de un Programa de medidas técnicas y de organización, a partir de niveles de exposición de 85 dBA, la protección del trabajador especialmente sensible, la aplicación de los protocolos de vigilancia específica y la priorización de la eliminación del riesgo en su origen o la reducción al nivel más bajo técnicamente posible, valorando la eficacia de las medidas, no la eficiencia.

¿Que opinas que la determinación del valor límite de exposición tenga en cuenta la atenuación que procura la protección auditiva individual?

AM. Consideramos esta redacción poco afortunada, pues induce a pensar que si un EPI protege en 10 dBA al trabajador, el ruido en el ambiente puede llegar a ser 10 dBA por encima del límite de exposición permitido, lo que además de incongruente, iría contra el espíritu de la LPRL.

Debe incidirse en la lectura del R.D. en la eliminación del riesgo en el origen o la mitigación del riesgo que no pueda eliminarse, actuando sobre la organización del trabajo, sobre la elección de los equipos de trabajo, la ergonomía de concepción en el diseño de puestos de trabajo, etc. en ningún caso la implementación de una medida protectora individual primará sobre medidas de prevención en el origen y protección colectivas.

Se reduce de 90 dBA a 85 dBA el nivel a partir del cual se debe establecer un programa de medidas técnicas u organizativas para reducir la exposición al ruido. ¿qué problemas puede comportar esto en las empresas?

AM. Deberá verse en el futuro cómo se aplica el Programa de medidas técnicas u organizativas, pues la finalidad es situar el nivel diario equivalente por debajo de 85 dBA.

El RD no nos habla de plazos de tiempo para la adecuación de los niveles de exposición a valores aceptables, pero los Programas no podrán permanecer estancados en la Planificación de la Actividad Preventiva y deberá paulatinamente la empresa adaptar sus niveles de ruido a la legalidad. La función del Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención es clave para valorar la evolución de las acciones y aportar propuestas de mejora, colaborar con la empresa y reclamar a la misma el cumplimiento en el tiempo de dichos preceptos.

Lucía Mateo

L'opinió de l'expert

Quins són els òrgans representatius dels treballadors en matèria de prevenció?

Els representants dels treballadors en tot el relacionat amb temes preventius són els delegats de prevenció. Quan aquests no existeixin la representació correspon als representants legals ordinaris: comitès d'empresa i delegats de personal. En centres de treball amb comitè d'empresa els elegeix el propi comitè per majoria i en funció dels seus membres. En el cas de centres de treball amb tres delegats de personal el delegat de prevenció serà un dels tres. El sistema és el mateix també en el cas de les juntes de personal en les Administracions Públiques.

Quan estem davant un centre de treball amb un únic delegat de personal, aquest, automàticament, també és delegat de prevenció, tret que en conveni col·lectiu s'hagi previst una altra cosa. Cal recordar que l'àmbit de representació dels delegats de prevenció (tret que s'acordi una altra cosa mitjançant conveni) és el mateix que el del comitè d'empresa (junta de personal en el cas de funcionaris) o delegats de personal del centre de treball.

Els Delegats de Prevenció poden ser escollits fora del comitè d'empresa?

En principi els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants del personal, no obstant això, mitjançant conveni col·lectiu o pacte específic amb l'empresa podran establir-se altres sistemes de designació dels Delegats de Prevenció, sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon als representants del personal o als propis treballadors. En aquest cas també haurà de pactar-se amb l'empresa el crèdit horari per a l'exercici del seu treball com a representació dels treballadors.

En els centres de treball que manquin de representants dels treballadors per no existir treballadors amb l'antiguitat suficient per a participar en el procés d'elecció de representants del personal, els treballadors podran triar per majoria a un treballador que exerceixi les competències del Delegat de Prevenció, qui tindrà les facultats, garanties i obligacions de sigil professional propis dels Delegats de Prevenció. Aquests exerciran aquestes funcions fins que es reuneixin els requisits d'antiguitat necessaris per a poder celebrar l'elecció de representants del personal, prorrogant-se pel temps indispensable per a l'efectiva celebració de l'elecció.

En què consisteix exactament l'obligació d'Integració de la Prevenció de Riscos Laborals a l'empresa? Com ha de portar-se a terme?

L'empresari, prèviament a la concreta identificació i avaluació dels riscos laborals, i a partir d'una primera anàlisi de les necessitats preventives de l'empresa i els nivells de protecció existents, haurà de desenvolupar un seguiment permanent de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagin pogut evitar.

Això es concreta amb la integració de la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. Aquest pla ha de concretar-se en un document en el qual s'ha de precisar quina és l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos a l'empresa.

En l'aplicació del pla de prevenció de riscos, l'empresari, realitzarà l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva. L'avaluació inicial de riscos haurà de tenir en compte la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que hagin d'ocupar-los, els equips de treball i les substàncies químiques que intervinguin en el procés de producció. L'avaluació serà actualitzada quan canviïn les condicions de treball i, si fos necessari, en cas que es produeixin danys en la salut dels treballadors. A partir dels resultats de l'avaluació de riscos l'empresari realitzarà la planificació de l'activitat preventiva, incloent el termini per a portar-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seva execució.

L'empresari haurà de realitzar un continu seguiment de les activitats preventives incloses en la planificació. Aquestes activitats haurien de ser modificades quan s'aprecii que no són les adequades per als fins de protecció perseguits.

Àngel Escámez

medi ambient

22 de març,

Dia Mundial de l'Aigua

L'Assemblea General de les Nacions Unides va adoptar el 22 de desembre de 1993 una resolució per la qual el **22 de març** de cada any es declara **Dia Mundial de l'Aigua**. D'altra banda, la mateixa Assemblea va proclamar la dècada 2005-2015 com el **Decenni Internacional per a l'Acció**, sota el tema "**Aigua, font de vida**".

Amb aquest motiu, des de la **Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya** volem continuar en la tasca de promoure activitats on es doni a conèixer com i de quina manera s'hauria de gestionar un recurs tan important i alhora tan escàs com és l'aigua.

Per aquest motiu vam organitzar una **Exposició Fotogràfica** al vestíbul de la Seu de la UGT de Catalunya, Rambla Santa Mònica, 10, del 22 al 28 de març i que ens va permetre visualitzar i entendre la necessitat de fomentar un ús més eficient de l'aigua.

Hem de ser conscients de que, segons l'**Organització Mundial de la Salut (OMS)**, uns 1.100 milions de persones no disposen d'accés a una font d'aigua segura, 2.600 milions no tenen sanejament bàsic i prop de 1,8 milions de persones són víctimes, cada any, de malalties derivades de la manca d'aigua potable, dels quals el 90% són nens menors de cinc anys.

Aquest Decenni, proclamat per les Nacions Unides, ens brinda l'oportunitat d'impulsar el compromís polític i global adquirit per la comunitat internacional amb la fi d'assolir els objectius relacionats amb els recursos hídrics establerts en la **Declaració del Mil·lenni (Nacions Unides)**.

En aquest sentit tenim un marc de reflexió perfecte per valorar l'ús que fem de l'aigua a Catalunya i la manera de gestionar els recursos hídrics de forma sostenible, fomentant pràctiques idònies que sensibilitzin la societat de la magnitud que adquireix el problema de l'accés a l'aigua potable per a molts pobles i mobilitzar recursos amb l'objectiu de satisfer les necessitats humanes bàsiques.

Per aquest motiu, avui més que mai, des de la **Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya** volem destacar la importància vital de l'aigua per a la salut i el benestar de les persones, la salut mediambiental, la biodiversitat, la producció d'energia, el desenvolupament industrial i la producció alimentària, així com la funció fonamental que té en moltes cultures i religions.

Per això, volem aprofitar per manifestar, un altre cop, com i de quina manera s'hauria de gestionar un recurs tan important i alhora tan escàs com és l'aigua.

En aquest sentit, des de la **UGT de Catalunya** apostem per una política hidràulica innovadora, solidària amb el conjunt del planeta, basada en un ús eficient de l'aigua que fomenti l'estalvi i gestioni correctament la demanda. La necessitat d'entendre i practicar la Nova Cultura de l'Aigua i, per tant, d'augmentar l'eficiència en l'ús de l'aigua se'ns presenta com una necessitat prioritària reclamada per tota la societat, i per tant la política hídrica del nostre país ha d'atendre aquesta demanda social.

Tanmateix, demanem al govern estatal i autonòmic la implantació de polítiques hidràuliques que assoleixin un major equilibri territorial, basades en una correcta planificació hidrològica que garanteixi l'ús sostenible de l'aigua i que a més de contribuir a reduir els problemes hídrics, freni els processos de despoblament i desertització que es produeixen com a conseqüència de l'escassetat i del desequilibri d'aquest recurs, però sobre tot, aquestes polítiques hidràuliques de gran interès comunitari han de ser fruit d'un ampli consens territorial i de la participació de tots els agents socials, ecològics, polítics i sindicals.

Marta González

LES MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS DE LA SEURETAT SOCIAL I LA PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL I SOCIAL DELS SINDICATS I

Totes les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social (MATEPSS) han de tenir, per normativa, constituïdes unes comissions paritàries de representació sindical i patronal. Aquestes comissions són dues: la Comissió de Control i Seguiment i la Comissió de Prestacions Especials.

En aquesta ocasió només parlarem de la **Comissió de Control i Seguiment**. Aquesta Comissió ve regulada per l'Ordre del 2 d'agost de 1995 del Ministeri de Treball, pel que s'aprova la composició de les Comissions de Control i Seguiment en la gestió desenvolupada per les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social, així com el seu reglament de règim de funcionament.

L'article 39.5 de la Llei 42/1994 de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, estableix, com a òrgan de participació institucional en el control i seguiment de la gestió desenvolupada per les MATEPSS, una Comissió de Control i Seguiment que ha de constituir-se i actuar a cadascuna de les entitats. L'àmbit d'actuació és a cadascuna de les MATEPSS.

Les competències de la Comissió són:

- a)** Conèixer els criteris d'actuació de l'entitat.
- b)** Participar en l'elaboració de l'Avantprojecte del pressupost de cada entitat.
- c)** Informar del projecte de Memòria anual, prèvia al seu pas a la Junta General.
- d)** Tenir coneixement previ de les propostes de nomenament del director-gerent, gerent o càrrec assimilat.
- e)** Tenir coneixement i ser informada de la gestió duta a terme per l'entitat.
- f)** Proposar totes les mesures que es creguin necessàries pel millor compliment de les fites de la Mútua, en el marc dels objectius generals de la Seguretat Social.
- g)** En general, poder sol·licitar tota la informació genèrica que sigui necessària per a la gestió realitzada per l'entitat.
- h)** Les Comissions de Control i Seguiment existents a les MATEPSS han de ser informades sobre les propostes d'alta realitzades per les mútues, per a seguir l'evolució dels processos d'incapacitat temporal a càrrec de les mateixes, amb la finalitat específica de proposar totes les mesures que es considerin necessàries per al millor compliment de l'activitat.

Composició de la Comissió de Control i Seguiment:

Segons la dimensió de la mútua i les seves quotes, pot variar de:

6 membres a les mútues amb una recaptació de fins a 60.000.000 €, **8** membres de 60.000.000 a 120.000.000 €, i **10** membres les de més de 120.000.000 €.

Cal recordar que la composició d'aquesta Comissió ha de ser paritària, per tant, el nombre de representants que corresponen als sindicats ha de ser la meitat dels que abans hem anomenat.

Drets i deures dels membres de les Comissions de Control i Seguiment.

Correspon a cada membre de la Comissió de Control i Seguiment:

- a)** Participar en els debats i portar a terme les propostes que consideri oportunes.
- b)** Exercir el seu dret de vot, podent fer constar en acta l'abstenció i el vot reservat.
- c)** Formular precs i preguntes.
- d)** El dret a la informació necessària per complir degudament les funcions assignades a la Comissió de Control i Seguiment.
- e)** Totes les altres funcions que siguin intrínseques a la seva condició de membre de la Comissió.

Els membres de la Comissió de Control i Seguiment resten obligats a guardar secret professional i la confidencialitat amb relació a la informació facilitada.

Fins ara hem vist quines són les competències, composició, drets i deures dels membres de les Comissions de Control i Seguiment, i la següent pregunta que ens fem és, quin servei ens poden donar els nostres representants a aquestes comissions?

Les relacions que pot tenir un treballador amb una mútua d'accidents de treball i malalties de la Seguretat Social tenen dues branques: una és la reparadora d'algun accident o malaltia professional, i l'altra, la gestió de la IT per contingències comunes (seguiment de la baixa, proves complementàries, avançar proves i intervencions quirúrgiques en cas de llista d'espera a la Seguretat Social, etc.).

Per tant, quan entenem que per part de la mútua hi pot haver una praxi no adequada, una alta precipitada, una negligència mèdica, una contingència mal ubicada, una gestió de la IT fora de normativa, etc., podem adreçar-nos als companys i companyes de la UGT que ens representen institucionalment a la mútua que la nostra empresa ha triat per a la cobertura dels accidents de treball i les malalties professionals (cal recordar que per tal que la mútua pugui dur a terme la gestió de la IT per contingències comunes, el Comitè d'Empresa o el delegat de personal han d'emetre un informe previ no vinculant) i ells ho presentaran a la propera reunió de la Comissió de Control i Seguiment, per a trobar una solució al problema.

A les seus de les unions territorials, federacions i als sindicats comarcals teniu la relació dels companys i companyes que ens representen en aquests moments a les MATEPSS a nivell de tot l'Estat espanyol.

Malgrat tot, també podeu fer arribar la vostra queixa, i nosaltres ho farem arribar a la comissió corresponent. Per a més informació podeu adreçar-vos a:

Jaume Suriol - Pere Nieto
Tel. 93 304 68 00 ext. 6367
mutuas@catalunya.ugt.org

CAMPANYA AMB TU

+ PREVENCIÓ

La UGT de Catalunya, a través de la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral, ha emprès una campanya per reivindicar la figura dels delegats territorials i sectorials en la prevenció de riscos laborals. Aquesta campanya no té cap més finalitat que donar a conèixer una figura estel·lar en la cultura preventiva, i sobretot allà on no hi ha aquesta consciència, com són principalment les PIMES (petites i mitjanes empreses).

Després d'haver tingut diferents experiències pilots en aquest camp, considerem que hi ha d'haver una aposta decidida per totes les parts actuant (administració, empreses i sindicats) en la creació de la figura del delegat territorial i sectorial de prevenció de riscos laborals. Aquesta aposta hauria de ser a totes les nostres plataformes de negociació col·lectiva d'enguany, així com en tota interlocució amb el Govern de la Generalitat de Catalunya.

Aquesta campanya es desenvolupa a tot el territori de Catalunya, i a hores d'ara ja s'ha realitzat a les localitats següents: Vic, Girona, Tarragona, Lleida, Granollers... amb una gran participació dels delegats de prevenció, juntament amb els responsables de cada comarca.

Properament es realitzaran les intervencions a Rubí, Vilafranca del Penedès, Tortosa, Cornellà, Manresa, i culminarà finalment a Barcelona durant la celebració del Dia Internacional de la Seguretat i la Salut al Treball. A la nostra pàgina web es poden consultar les dates i llocs dels propers esdeveniments.

Germán Milara

Unió General de Treballadors de Catalunya
Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral



Delegat/da de prevenció

Perquè cal potenciar els delegats de prevenció sectorials?

La Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals permet que les competències reconegudes als delegats de prevenció siguin exercides per òrgans específics creats en el propi conveni o en els acords adoptats en base a l'Art. 83.3 de l'Estatut dels treballadors, en els termes i conforme a les modalitats que es pactin. Així, malgrat que la Llei 31/1995 no contempla la figura del delegat sectorial i/o territorial de prevenció, és possible crear aquesta figura en els convenis sectorials o d'un àmbit geogràfic limitat creant una Comissió paritària de seguretat i salut laboral i definint els representants dels treballadors com a Delegats de prevenció sectorials, establint també les competències i funcions que els correspondrien.

Introduir la figura del Delegat sectorial i/o territorial de prevenció de riscos laborals és una prioritat de la negociació col·lectiva ja que permetrà estendre la cobertura d'aquesta figura a determinats sectors i activitats on la subcontractació, la precarietat i la desregulació de les relacions laborals impedeixen obtenir una representació específica en matèria de prevenció.

També és una possibilitat molt interessant per accedir a les molt petites empreses. Cal recordar que la immensa majoria del teixit empresarial del nostre país està format per microempreses, i que és aquí on coincideix un major volum d'accidents, amb un major nivell d'incompliment de la normativa i una presència sindical molt escassa o inexistent.

Tanmateix, en aquelles empreses en les que ja es disposa d'òrgans de representació a nivell d'empresa, aquesta figura pot ser un instrument per recolzar l'actuació dels mateixos.

Competències del Delegat de Prevenció Sectorial

- Col·laborar amb les empreses adscrites al conveni del sector en la millora de l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- Disposar, quan es demani, de la informació i documentació relativa a les condicions de treball de les empreses adscrites al conveni.
- Ser informats sobre els danys produïts en la salut dels treballadors coberts pel conveni, podent presentar-se en el lloc dels fets per conèixer les circumstàncies.
- Rebre informació de les activitats de prevenció i protecció desenvolupades per les empreses adscrites al conveni.
- Realitzar visites als centres de treball de les empreses adscrites al conveni, prèvia comunicació a la Direcció, per exercir tasques de vigilància i control del compliment de la normativa i de l'estat de les condicions de treball, podent entrevistar-se amb els treballadors de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
- Sol·licitar a la Direcció de les empreses adscrites al conveni l'adopció de mesures preventives per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut dels treballadors. La Direcció de l'empresa haurà de donar una resposta expressa a aquesta sol·licitud o informar sobre el tràmit donat a aquesta.
- Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa, podent acompanyar als tècnics de prevenció i als inspectors de treball en les visites i verificacions que realitzin en els centres de treball, podent formular les observacions que creguin convenientes.
- Hauran de realitzar visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball.
- Hauran de recabar de l'empresari l'adopció de mesures preventives i fer propostes a les empreses i als comitès de seguretat i salut.
- Proposaran als òrgans de representació dels treballadors la paralització de l'activitat si hi hagués motiu.

prevenció

t'interessa

www.pgap.org/aulavirtual

En la presente web -Aula Virtual- se puede obtener información / formación sobre riesgos laborales específicos en los sectores de Hostelería, Agricultura y Construcción en varios idiomas: español, chino, árabe y rumano; de forma totalmente gratuita para los trabajadores, quienes podrán acceder después de realizar un pequeño registro.

www.aepsal.com

Página de la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. Esta página, además de la información propia de la asociación sobre cursos, secciones, actividades de la asociación, etc., ofrece una completa información en referencia a normativa preventiva, una agenda de eventos muy actualizada y de interés, noticias, así como diversos artículos técnicos muy interesantes.

MESOTELIOMA PLEURAL I EXPOSICIÓ AMBIENTAL A L'AMIANT

Aquest llibre, editat pel Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), recull la tesi doctoral realitzada pel Dr. Antonio Agut sobre diversos estudis realitzats entorn el risc de la mesotelioma pleural (càncer de pleura de pulmó) amb l'exposició a l'amiant no relacionada amb el treball a Europa i l'exposició ocupacional a Espanya. Si estàs interessat pots aconseguir-lo en el propi CTESC.

GUÍA BÁSICA DE ACCIÓN SINDICAL EN MEDIO AMBIENTE

Publicación realizada por la UGT para estimular la acción medioambiental de los trabajadores desde su ámbito laboral y a través del ejercicio de los derechos sindicales. La publicación presenta de manera sintética las características generales de procesos relativos a sectores industriales o actividades de servicio, seleccionados según criterios de prioridad de las Federaciones, centrándose en el impacto ambiental de los mismos. Así mismo, la guía contiene un Sistema de Gestión Ambiental como marco que, mediante la negociación colectiva, permite mejorar e incrementar la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión medioambiental de la empresa. Se puede solicitar en tu federación o en la propia Secretaria de Medio Ambiente y Salud Laboral de la UGT de Catalunya.

AMB TU: TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT

Guía realizada por la Secretaria de Medio Ambiente y Salud Laboral de la UGT de Catalunya. Es un documento útil, práctico y de fácil comprensión para ayudar en la aplicación de la normativa correspondiente y facilitar la información necesaria para los padres y madres trabajadoras para hacer valer sus derechos, así como una guía de consulta para los delegados de prevención.

Además de la parte principal donde la guía recoge aspectos relevantes de la maternidad y reproducción dentro del marco de la prevención de riesgos laborales, la guía incluye otros contenidos muy interesantes y enriquecedores como son dudas frecuentes, ejercicios para la mejora de la salud de las mujeres gestantes, artículos de prensa, legislación aplicable, impresos y solicitudes de las administraciones, direcciones de interés, etc.

Por todo ello, esta guía es un magnífico y completo instrumento para mejorar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores. Solicítala en tu federación o en la propia Secretaria de Medio Ambiente y Salud Laboral de la UGT de Catalunya.

