

UGT de Catalunya. Salut Laboral

SENSE RISCS 7

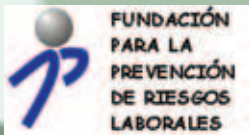
Setembre 2006

**A la feina,
en transport col·lectiu**



**Canvi normatiu
amb referència a la
incapacitat laboral**

Amb el finançament
de:



**Treballs en ambients
calorosos**



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



paper reciclat

sumari

l'entrevista 3

Ferran Cardenal, director territorial
de la Inspecció de Treball i
Seguretat Social de Catalunya

és notícia 4

accidentalitat 5

gener/juny 2006

el tema 6

Canvi normatiu amb referència a la
incapacitat laboral

tu @pines 7

Josep Montoya, secretari de
Coordinació Sectorial

l'opinió de l'expert 8

medi ambient 9

A la feina, amb transport
col·lectiu

mútues 10

Any de concentracions i canvis

treballs 11

en ambients calorosos

t'interessa 12

editorial

El que es coneix popularment com a "baixa" tenia dos períodes diferenciats per a l'Administració: el primer tenia una durada de fins a dotze mesos més una

pròrroga de 6 mesos (té un tractament per l'Administració com a incapacitat temporal-IT). El segon, que se suma al període anterior, tenia una pròrroga de tres mesos i una demora de nou mesos més. En total, un procés de "baixa" podia durar fins a 30 mesos. Aquesta situació, però, s'ha modificat unilateralment per part del govern central via Llei de pressupostos i no ha estat inclosa en la negociació del darrer pacte social amb els agents socials, que es va signar el passat dia 13 de juliol.

Concretament, desapareixen els nou mesos de demora que contemplava la incapacitat permanent i deixa els treballadors/es que tenen una patologia de llarga durada sense la possibilitat que durant aquest període es produeixi l'alta per millora o guariment. A més, també es pot donar la circumstància que en el 9è mes l'ICAM convoqui per determinar si abans dels 12 o 18 mesos ens donaran l'alta o s'inicia una proposta d'expedient d'invalidesa.

Ningú pot negar que la Seguretat Social necessita mecanismes àgils que ajudin a millorar la seva gestió, adequant-la a les exigències i necessitats dels usuaris. El que no es pot acceptar és que aquestes modificacions que tenen una finalitat purament econòmica, que no de millora del servei, es facin fora del marc del diàleg social, com ha estat el cas, perdent una oportunitat d'incorporar realment modificacions en el sistema que siguin més adequades a les necessitats reals dels usuaris, que no són altres que els treballadors/es, ciutadans/es, d'aquest país.

Dionís Oña i Martín



Ferran Cardenal,

director territorial de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a Catalunya

l'entrevista

Com ha evolucionat la Inspecció de Treball en 100 anys? Quines són les principals diferències?

És evident que la Inspecció de Treball actual té poc a veure amb la que va iniciar la seva comesa l'any 1906. El seu objectiu continua essent el mateix: comprovar el compliment de la legislació laboral, però tant la situació social com la pròpia legislació han experimentat uns canvis constants que han anat perfilant, en cada moment, una inspecció ajustada a la realitat social pròpia i als nous continguts de la legislació laboral. Una visió històrica ens obligaria a diferenciar cinc èpoques en els cent anys d'història de la Inspecció de Treball: la del seu inici i implantació, l'època de la República, el període de la dictadura, el de la transició, i, finalment, el període actual amb la democràcia ja consolidada.

El 2006, i ara que gràcies a l'Estatut la Inspecció de Treball passarà a ser una competència de la Generalitat, quins reptes, canvis, millores es plantegen?

La Inspecció de Treball ha col·laborat des del primer moment amb la Generalitat. Ja amb la Generalitat provisional -en l'època del conseller Codina- la Inspecció de Treball va intervenir tant en els primers traspassos com en la consolidació de la Conselleria. Actualment, en la planificació anual de l'activitat inspectora, el Departament de Treball fixa els objectius corresponents en les matèries de la seva competència.

El nou Estatut preveu la dependència no sols funcional sinó també orgànica dels inspectors de Treball que desenvolupen les funcions relacionades amb les competències de la Generalitat en l'àmbit laboral. Però, el primer repte que ara es planteja és el de trobar la fórmula perquè els inspectors, en les seves visites a les empreses, no sols puguin examinar els temes que són competència de la Generalitat sinó també els que continuen essent competència de l'Administració de l'Estat.

I concretament, en l'àmbit de prevenció de riscos laborals?

La lluita contra la sinistralitat laboral és, i continuarà essent, un dels principals objectius de la Inspecció de Treball. Evidentment, el seu paper és el que és, i no pot ni suplir ni substituir el paper de les altres administracions i dels agents socials en la prevenció de riscos. Però, entre les seves competències, és clara la seva voluntat d'extremar el zel en l'exigència del compliment de les obligacions en aquesta matèria.

Com valora aquest temps de treball conjunt entre els inspectors de treball i els tècnics de prevenció habilitats de la Generalitat?

És aviat, encara, per poder fer-ne una valoració, atès que fa molt poc temps que exerceixen les seves comeses. En qualsevol cas, la seva tasca com a col·laboradors de la Inspecció de Treball és molt important i, sens dubte, ha de donar resultats positius.

Quins actes o campanyes tenen previst en el marc de celebració del centenari de la Inspecció de Treball?

L'actuació de la Inspecció de Treball es planifica a principi de cada any i la planificació per a l'any 2006 ja va tenir en compte la circumstància del centenari.

Des d'una altra perspectiva, a més dels actes de celebració del centenari realitzats el passat mes de març a Madrid, la Generalitat té previst per a final d'aquest mes un acte acadèmic i una recepció, i per al pròxim mes d'octubre una exposició sobre els 100 anys de la Inspecció de Treball i un cicle de cinema amb una selecció de pel·lícules sobre la problemàtica laboral.

Mamen Márquez

Un expert recomana pensar positivament per evitar l'ansietat després de les vacances

Conclòs el període de vacances, moltes persones s'enfronten novament a l'estrès del dia a dia i a nombroses responsabilitats, i això provoca moltes vegades que pateixin el trastorn conegut com a postvacances. Els seus efectes poden evitar-se pensant en "positiu" fins a l'últim dia de les nostres vacances, segons un expert.

En declaracions a Europa Press Televisión, el psicòleg José Antonio Ruiz, membre d'un gabinet psicològic que sol tractar aquest trastorn, va assegurar que "les vacances poden afectar psicològicament de moltes maneres", encara que va restar importància al concepte de la patologia de postvacances "com a malaltia".

No obstant això, va aclarir que "l'estrès influeix molt en els aspectes cognitius, en allò que pensem i diem, per tant, sí que és important controlar els pensaments negatius i també manejar les nostres pròpies expressions". Així, va destacar que "si hom pensa durant els últims dies de les seves vacances 'una altra vegada, la tornada a la feina!' està fent servir aspectes negatius i això crea ansietat i estrès".

28/08/2006 - *Siglo XXI*

Conclou la moratòria per a condicionament establerta en la Llei antitabac

L'1 de setembre del 2006 va entrar en vigor l'obligació de separar físicament les zones de fumadors de la resta en els establiments de més de 100 metres quadrats. Els milers de locals que encara no han fet les obres de condicionament passaran a ser, automàticament, espais sense fum. Així ho exigeix la Llei antitabac, que atorgava vuit mesos de moratòria per a realitzar les obres necessàries. Els hotelers han pressionat fins al final esperant que s'ampliés el termini, però Sanitat ha estat inflexible. Les associacions antitabac pronostiquen un incompliment massiu, però tot indica que es fumarà menys.



Dels prop de 60.000 establiments d'aquest tipus que hi ha a l'Estat espanyol, el 50% no ha escomès encara les obres després dels vuit mesos de moratòria que concedia la Llei -de gener a setembre-, segons càlculs de la Federación Española de Hostelería (FEHR). El Comitè de Prevenció contra el Tabaquisme eleva la xifra al 90%. A tots ells no els quedarà més remei que prohibir el tabac o enfrontar-se a multes de fins a 10.000 euros. La Llei obliga, a més a més, a disposar de sistemes de ventilació que garanteixin l'eliminació dels fums i només permet una estada de fumadors de fins a un 30% de l'espai total de l'establiment.

01/09/2006 - *El País*

Espanya, el pitjor país en gestió de l'aigua Un estudi d'Adena ens esmenta com l'exemple que no s'ha de seguir.

L'informe mundial de l'organització WWF/Adena sobre l'ús de l'aigua posa de manifest que Espanya és el país desenvolupat que representa el cas "més extrem" de gestió política "equivocada" d'aquest recurs. L'informe considera Espanya "el pitjor exemple" a seguir en gestió de l'aigua i critica els plans de transvasament d'aigua de l'Ebre a les conques mediterrànies pels importants danys mediambientals que es produïrien. Les dades d'aquest informe es van conèixer ahir, el mateix dia que es va saber que els embassaments estan al 43,9% de la seva capacitat, el nivell més baix de l'any.

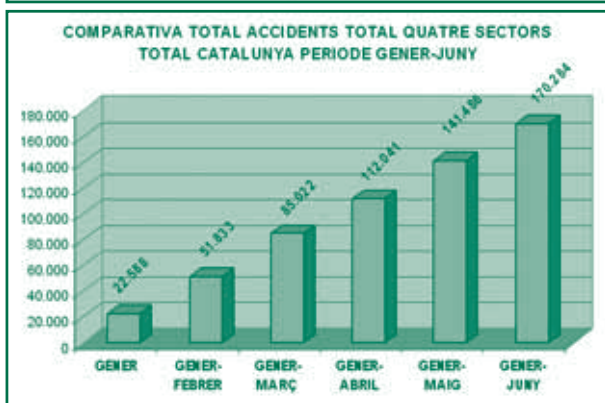
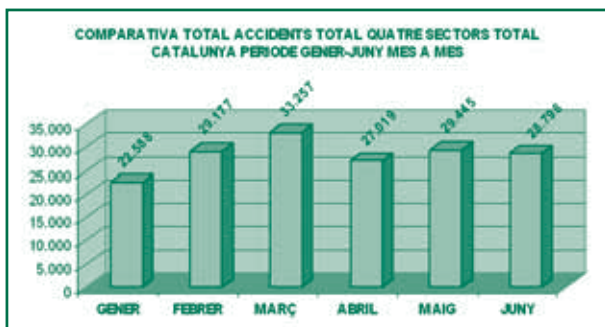
16/08/2006 - *Metro*

Accidentalitat

gener/juny 2006

Aquesta anàlisi de l'accidentalitat laboral es fa en referència a l'estadística en el període gener-juny 2006 en l'àmbit de Catalunya, les dades utilitzades són les ofertes pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

A les taules 1 i 2 veiem l'evolució dels accidents totals a Catalunya en el període gener-juny del 2006. (Mes a mes i acumulat dels sis mesos). Podem veure com aquests accidents pugen o baixen en funció del mes en què ens trobem. Però, té més sentit fer aquesta anàlisi veient les dades respecte l'any anterior.



En aquest període s'ha d'avançar que les dades d'accidents amb baixa totals a Catalunya han tingut la tònica de tots els mesos, a l'alça respecte l'any passat.

L'accidentalitat amb baixa total a Catalunya al 2006 ha experimentat un **increment** de l'**11,34%**, respecte al 2005. On han estat els accidents lleus i mortals els que han sofert un augmentat, un 11,64% i un 43% respectivament, mentre que els greus han disminuït un 21,42%.

Si fem una anàlisi d'aquests accidents totals amb baixa per sectors, tenen la mateixa a l'alça i es distribueixen de la forma següent:

Al sector de l'agricultura els accidents totals **han augmentat** un **10,74%**, i els accidents lleus són els que han incrementat (12,24%), els greus han disminuït (48,39%) i els mortals s'han mantingut.

Al sector de la construcció els accidents totals **han augmentat** un **21,39%**, els accidents lleus han incrementat (21,71%), els greus han disminuït (3,19%) i els mortals han augmentat (11,76%).

Al sector de la indústria els accidents totals **han augmentat** un **6,04%**, els accidents lleus són els que han augmentat (6,31%), els greus han disminuït (25,22%) i els mortals han augmentat (25%).

Al sector de serveis els accidents totals **han augmentat** un **10,79%**, els accidents lleus són els que han augmentat (11,08%), els greus han disminuït (27,15%) i els mortals han augmentat (78,26%).

Caldria dir que de tots els accidents esmentats cal destacar els accidents mortals tant a la construcció, com a la indústria, com al sector de serveis.

Destaquem que el de serveis és el sector més peculiar, atès que s'està convertint en un calaix de sastre de tots aquells CNAE que no sabem o no volem enquadrar, entre els quals trobem el CNAE núm. 74 (altres activitats empresarials). Se sap realment molt poc de les activitats que participen en aquest CNAE, perquè aquí hi entren tant empreses de treball temporal com empreses de serveis integrals, que proporcionen mà d'obra als diferents sectors d'activitat referits abans (construcció, indústria), i per tant els valors anteriors serien més alts.

Quant als accidents sense baixa, experimenten la mateixa tendència a l'alça. Ha sofert un increment del 9,03%. Aquest increment s'ha produït en tots els sectors (agricultura 8,69%; construcció 16,97%; indústria 0,65%, i a serveis 13,05%).

Amb relació a la sinistralitat produïda per demarcacions, cal dir que totes les províncies experimenten al total d'accidents, tant amb baixa com sense baixa, un augment si el comparem amb l'any anterior. El mateix passa als accidents in itinere que han sofert un increment del 15,23% (lleus i greus, augment del 16,10% i 16,59% respectivament, i els mortals es mantenen).

Les dades per demarcacions es distribueixen de la forma següent:

Barcelona: als accidents amb baixa total hi ha un augment de l'11,17% (lleus, augment de l'11,50%; greus, baixa 26,78%; mortals, augment 57,58%). Sense baixa (augment del 7,95%). Total in itinere, augment del 13,89% (lleus, augment del 14,76%; greus, disminució del 17,14%; mortals, disminució del 18,18%).

Tarragona: als accidents amb baixa total hi ha un augment del 21,14% (lleus, augment del 21,14%; greus, augment del 25%; mortals baixa, 10%). Sense baixa, augment del 12,72%. Total in itinere, augment del 34,20% (lleus, augment del 35,82%; greus, augment del 8,33%; els mortals han disminuït del 100%).

Lleida: accidents amb baixa total, augment del 6,21% (lleus, augment del 6,43%; greus baixa, 12,70%; mortals, augment del 100%). Sense baixa (augment del 2,17%). Total in itinere, augment del 31,49% (lleus, augment del 32,99%; greus, disminució del 8,33%; mortals, augment del 50%).

Girona: accidents amb baixa total, augment del 7,00% (lleus, augment del 7,38%; greus baixa, 29,07%; mortals, augment del 28,57%). Sense baixa (augment del 20,96%). Total in itinere, augment del 7,17% (lleus, augment del 7,24%; greus, disminució del 33,33%; mortals, augment del 350%).

María Marín

Canvi normatiu en referència a la incapacitat laboral

Quan parlem de la incapacitat temporal, cal remarcar que aquest procés, senzill a simple vista, comporta dues vies que normalment desconeixem:

1. La prestació mèdica

2. La prestació econòmica o subsidi

La primera via conté dos tipus de contingències:

La contingència comuna i/o assistència mèdica, dispensada pel Servei Públic de Salut (ICS) quan es tracta de malaltia comuna o accident no laboral. Aquest organisme només porta el control mèdic i el lliurament dels comunicats de baixa.

La contingència professional i/o assistència mèdica rebuda per part d'una mútua d'accidents de treball quan es tracta d'un accident de treball o d'una malaltia professional. Aquest organisme porta el control mèdic i el lliurament dels comunicats de baixa, així com el pagament delegat o directe del subsidi econòmic.

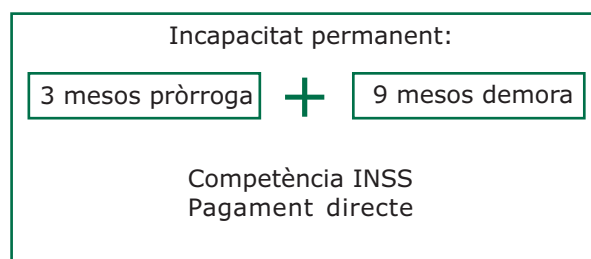
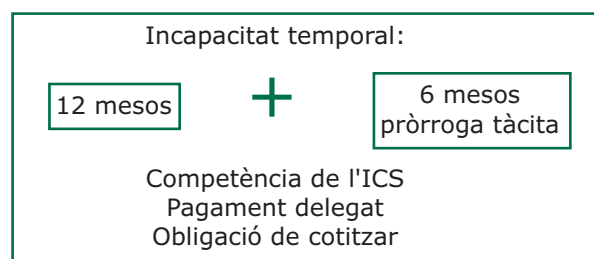
La segona via ve donada per l'òrgan INSS (Institut Nacional de la Seguretat Social), l'encarregat que ens paguin la prestació econòmica del subsidi, sempre recordant que aquesta prestació no té el mateix percentatge si es tracta de malaltia comuna o accident no laboral i malaltia professional o accident de treball.

Per tant, tenim d'una banda l'ICS que ens atindrà pel que fa a l'atenció mèdica, i de l'altra, tenim l'INSS que és l'encarregat que cobrem el subsidi econòmic quan estem en situació de baixa mèdica.

Fins ara, quan algú estava de baixa sabia que aquest procés d'incapacitat temporal tenia el límit de dotze mesos, i que de forma automàtica (si encara no estava en situació de tenir l'alta) passava al període de pròrroga tàcita de sis mesos, sense cap control per part de l'INSS fins a esgotar els 18 mesos.

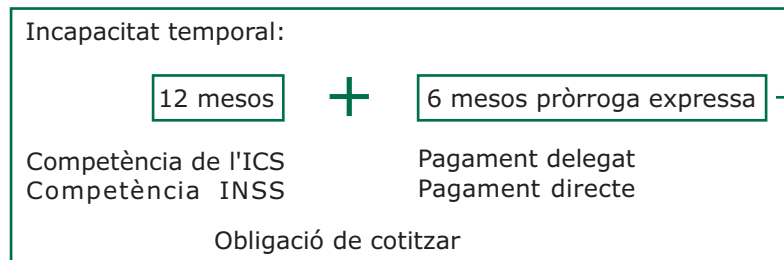
Canvi normatiu en referència a la incapacitat laboral

Fins al 31 de desembre de 2005



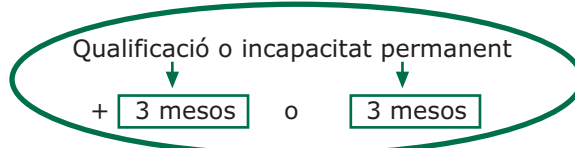
30 mesos

Des de l'1 de gener de 2006*



Alta per esgotament de la IT

No hi ha retards!!



*En data de 31 d'agost de 2006 d'aplicació a: Palència, Àvila, Segòvia, Sòria, Terol i Zamora

Josep Montoya

Secretari de Coordinació Sectorial



Les modificacions normatives dels articles 128 i 131 de la Llei General de la Seguretat Social inclouen modificacions a les temporalitzacions de la incapacitat temporal i la incapacitat permanent. Què consideres que no s'hauria d'haver

canviat dels articles modificats?

Un cop esgotats els 18 mesos es donava l'alta de la incapacitat temporal i s'iniciava un nou procés (incapacitat permanent) amb 3 mesos de pròrroga si es creia que el treballador podia estar curat, i si no, encara hi havia 9 mesos de demora.

Aquest nou procés estava controlat pel personal mèdic de l'INSS (ICAM), que determinava si el pacient es podia considerar que podia ser alta mèdica o si esperaven tres mesos (pròrroga) per donar-li l'alta o si s'iniciava una proposta d'invalidesa.

Feta aquesta introducció, passem a dir que el 29 de desembre de 2005, el Govern central va aprovar la Llei (30/2005) de pressupostos generals de l'Estat per al 2006, que en la seva disposició addicional 48 modificava els articles 128 i 131 de la Llei general de la Seguretat Social.

Aquestes modificacions afecten els treballadors que per les circumstàncies que sigui pateixen un procés de baixa de llarga durada. Aquests treballadors es trobaran que, **al novè mes de baixa, rebran una citació de l'ICAM** (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques), òrgan mèdic de l'INSS, per valorar la seva evolució i determinar si a partir del mes 12 li concedeix una pròrroga de 6 mesos, o si s'inicia una proposta d'invalidesa, o si li apliquen l'alta mèdica a efectes econòmics, eliminant la pròrroga de 3 mesos i els 9 mesos de demora, que depenien directament de l'INSS amb pagament directe.

Això ens porta a pensar que la mesura presa pel Govern central té **caire economista** i que l'únic que pretén és **escurçar els processos** que podien acabar en incapacitats permanents i frenar-los com a màxim als 18 mesos dins de la incapacitat temporal, ja que mentre el facultatiu de l'ICS considera que hem de continuar de baixa passats els 12 mesos, l'INSS, a través de l'ICAM, ens pot donar l'alta només a efectes administratius i, per tant, restarem de baixa mèdica amb els corresponents comunicats de confirmació, però econòmicament no rebrem el subsidi.

Aquestes mesures de moment són d'aplicació a les direccions provincials d'Àvila, Palència, Segòvia, Sòria, Terol i Zamora, i segons declaracions fetes pel director provincial de la Seguretat Social a Barcelona, hi ha la possibilitat que durant l'any 2006 entri en vigor a Catalunya.

Des de la UGT de Catalunya fem una crida als òrgans competents de la Seguretat Social i del Govern central per denunciar que aquests canvis que afecten directament els treballadors no hagin tingut cap tipus de negociació amb els sindicats i hagi estat una mesura unilateral, i perquè es doti de personal suficient per tal que els expedients que entrin a les delegacions tinguin resposta en forma i temps, i a la vegada es tinguin en compte els criteris dels facultatius de l'ICS per no judicialitzar els processos que abans de l'aplicació d'aquests canvis quedarien en altes per curació.

Jaume Suriol - Pere Nieto

J.M. Pel que fa a la modificació de la lletra a) de l'article 128 de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), en què s'atribueix a l'INSS l'exclusivitat en la decisió de: o bé prorrogar la incapacitat temporal a partir dels 12 mesos de baixa, **o bé iniciar expedient d'incapacitat temporal o bé emetre l'alta**, la motivació del Govern sembla que obeeix simplement a un intent d'incrementar el **control sobre les possibles pròrrogues**.

Ara bé, la nova redacció de l'article 131, que preveu que el treballador a qui se li hagi donat l'alta mèdica **sense declaració d'incapacitat permanent** només pugui generar un nou procés **d'incapacitat temporal** per la **mateixa o similar patologia** si hi ha un període d'activitat laboral **superior a sis mesos**, cal considerar-la un **retrocés**. Sobretot perquè, fins ara, la jurisprudència del **Tribunal Suprem** reconeixia, contràriament al que diu la nova normativa, el **dret d'iniciar un nou procés sense la necessitat que transcorrin aquests sis mesos**.

A més, el fet que ara el termini màxim abans de declarar una incapacitat permanent o declarar l'alta per curació pugui ser de 15 o 21 mesos (quan abans podia arribar fins a 30 mesos), i que la **incapacitat permanent** pugui revisar-se en el termini de **6 mesos, podria comportar una disminució de drets, com ara**: 1) que el treballador passa a situació d'incapacitat permanent, **malgrat la possible revisió del seu estat** en terminis curts; 2) que el **període de carència exigida per als graus d'incapacitat permanent són més amplis** que el previst per a la incapacitat temporal, i això **pot condicionar el pas d'un tipus d'IT a un altre**, o fins i tot deixar el treballador **sense cap mena de protecció social**, i 3) que els **tres mesos** que es preveuen per a declarar la qualificació d'incapacitat permanent **no són cotitzables**.

Què entens que ens pot dur de positiu als treballadors i treballadores aquesta reforma dels articles 128 i 131 de la Llei General de la Seguretat Social?

J.M. Cal valorar, com a aspecte **més positiu**, que els **processos de declaració d'incapacitat permanent seran més àgils** i, per tant, als treballadors que puguin estar afectats per una IP **se'ls reconeixerà amb més celeritat la prestació econòmica per incapacitat permanent**, això sí, sempre que acreditin la carència necessària.

Jaume Suriol - Pere Nieto

L'opinió de l'expert

Quan pot requerir la Inspecció de Treball la presència de recursos preventius a l'empareda de la Llei de prevenció de riscos laborals?

L'inspector de Treball podrà requerir la presència dels recursos preventius, quan, practicada una visita i a la vista de tota la informació recaptada sobre les mesures adoptades en matèria d'organització de recursos preventius en el centre de treball, i tenint en compte les especials circumstàncies de cada cas, consideri:

- que les mesures adoptades no garanteixen un grau suficient de protecció de la salut i seguretat dels treballadors per a l'adequat compliment del deure de protecció,
- o que no existeixen els mitjans adequats per a garantir l'eficàcia de les mesures preventives previstes,
- o bé que aquestes mesures no són les adequades per a portar a terme una correcta aplicació dels principis d'acció preventiva establerts en la Llei de prevenció de riscos laborals.

Pot un tècnic habilitat en matèria de prevenció de riscos laborals ordenar la paralització dels treballs si adverteix risc greu i imminent?

En aquest cas si el tècnic habilitat, al llarg de la seva visita a un centre de treball, aprecia l'existència de risc greu i imminent, haurà d'emetre el requeriment oportú a l'emparedari.

En el cas que no s'adoptin o no puguin adoptar-se les mesures necessàries per a solucionar-ho immediatament al llarg de la visita, haurà de posar aquesta circumstància urgentment en coneixement de la Inspecció de Treball i Seguretat Social perquè sigui l'inspector actuant el que adopti les mesures cautelars o de paralització corresponents.

Això no és obstacle perquè l'inspector recapti del tècnic habilitat l'assessorament tècnic i la col·laboració pericial corresponent, mitjançant l'emissió d'informes tècnics sobre els assumptes i actuacions concretes que els inspectors tinguin assenyalats. En aquest cas, les actuacions i la pràctica de requeriments, o l'adopció d'altres mesures, correspondrà a l'inspector de Treball i Seguretat.

Pot incórrer en responsabilitat una empresa de treball temporal per incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals?

Sí que hi poden incórrer respecte als treballadors que subministren a les empreses usuàries, quan en aquestes empreses usuàries els treballadors pateixin un accident de treball. Les empreses de treball temporal no queden exonerades del deure d'indemnitzar pels danys i perjudicis patits en els casos que l'accident de treball porti causa de l'incompliment de les seves obligacions preventives.

Tot i que correspon a l'empresa usuària la responsabilitat de les condicions d'execució del treball en tot el que es refereix a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors cedits, l'article 28.5 de la Llei de prevenció de riscos laborals precisa que l'empresa de treball temporal és la responsable del compliment de l'obligació de formar el treballador de manera suficient i adequada a les característiques del lloc de treball per cobrir, tenint en compte la seva qualificació i experiència professional, així com els riscos als quals estarà exposat.

Per la seva banda, el Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball en l'àmbit de les empreses de treball temporal, concreta la manera que l'empresa usuària ha de satisfer el que té amb el treballador, de cara a informar-lo dels riscos del lloc. A aquest efecte, l'empresa de treball temporal ha d'estar degudament informada del risc del lloc que es vol cobrir amb el treballador que va posar a la disposició de l'empresa usuària, de manera que la celebració d'un contracte de posada a disposició només serà possible per a la cobertura d'un lloc de treball respecte del qual s'hagi realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos. Per tant, l'empresa de treball temporal ha de conèixer degudament aquests riscos, sense que pugui admetre's complerta la seva obligació amb el simple fet que l'empresa usuària subministri una informació desconnectada del treball concret que es realitzarà.

medi ambient

A la feina, en transport col·lectiu!

Des de la **Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya**, com cada any, recolzem i participem en la campanya de la Setmana de la Mobilitat Sostenible i Segura que, enguany, se celebrarà del 22 al 29 de setembre, amb el lema: "A la feina, en transport col·lectiu".

En aquest sentit, volem que la nostra reflexió adopti un caràcter reivindicatiu en favor d'un transport públic digne i accessible per a tots els ciutadans en funció de les seves necessitats específiques (discapacitats...); de qualitat i ampliat a tots els polígons industrials i nuclis laborals on el vehicle privat és l'única opció per al treballador, que assumeix l'alt cost econòmic que li comporta el desplaçament al seu lloc de treball. És convenient que a les ciutats s'estableixi un model de mobilitat sostenible, accessible, més planificat i eficient per als treballadors que, dia a dia, es desplacen als seus llocs de treball; més estalviador de recursos i menys agressiu per a l'entorn. Per això DEMANEM a les autoritats competents les millores següents, atès que l'àmbit LABORAL és el que mou més vehicles privats:

- Prendre mesures concretes i permanents, que afavoreixin la mobilitat del treballador al seu centre de treball, sense la necessitat del vehicle privat.
- Millorar la qualitat dels sistemes de transport públic per tal que es conformi com una alternativa avantatjosa enfront del transport privat, sense que el treballador/a es vegi afectat per la restricció d'horaris, freqüència, cost o qualitat.
- Una veritable adaptació de l'accés al transport públic, per a totes les persones amb mobilitat reduïda a causa d'una discapacitat.
- Demanem que arribi al conjunt del territori, tant el que és estrictament urbà, com als polígons o nuclis industrials, que sovint són oblidats.

El desplaçament als llocs de treball són la principal causa de la mobilitat urbana.

Les nostres ciutats han vist créixer de forma accelerada el nombre de desplaçament motoritzats, alhora que també es prolonga la distància d'aquests desplaçaments. **Des de la UGT de Catalunya pensem que la defensa del medi ambient i d'una major qualitat de vida urbana (contaminació, soroll, seguretat, congestió...), requereixen canviar els nostres hàbits de moure'ns.**

El transport és, actualment, la principal causa de contaminació atmosfèrica i acústica, i suposa també la despesa energètica més important, d'un 40%, i supera els sectors industrials i residencials.

La distància entre el lloc on vivim i el lloc on treballem cada cop és més gran, i genera greus problemes per al medi ambient i per a la nostra qualitat de vida. Sovint, es tracta de distàncies entre les quals les connexions en transport públic són deficientes,

especialment pel que fa als **polígons industrials**. Això suposa que moltes persones utilitzin el vehicle privat per desplaçar-se al seu lloc de treball com a única alternativa, assumint tant la despesa econòmica que comporta el desplaçament diari com el risc d'accidents de trànsit produïts en el trajecte entre el lloc de residència i el lloc de treball. Aquest és un problema que cal solucionar. És necessari garantir la mobilitat del treballador de forma sostenible i segura, i potenciar el transport públic en aquestes zones, sovint oblidades.

Cal sensibilitzar la població sobre l'ús injustificat del cotxe i dels mitjans alternatius com ara **el metro, el ferrocarril, l'autobús, la bicicleta o, fins i tot, el desplaçament a peu per a trajectes curts**.

QUÈ PODEM FER ELS TREBALLADORS PER A DESPLAÇAR-NOS DE FORMA MÉS SEGURA I SOSTENIBLE?

Potenciar el transport públic i col·lectiu. En moltes ocasions existeixen deficiències per adaptar aquest servei a les necessitats de les empreses, atès que estan situades en polígons industrials als afores de les ciutats, amb deficiències d'horaris, freqüència o absència d'aquest servei. Un altre aspecte seria que l'empresa donés suport econòmic al transport, mitjançant una subvenció total o parcial del preu del viatge.

Reordenació dels torns i horaris de treball. És fonamental per al desenvolupament de la resta de propostes, perquè, segons l'hora de l'autobús o tren, aquest es presenta buit o és impossible trobar amb qui compartir cotxe. Altres vegades, de matinada, encara no han començat els serveis de transport públic i no hi ha alternativa al vehicle privat.

Afavorir el transport d'empresa. S'ha abandonat el transport d'empresa per la introducció del vehicle privat, i suposa un increment de la despesa econòmica. El transport d'empresa és un dret que han de reivindicar els treballadors. S'ha d'exigir la creació d'aquest servei en algunes empreses o racionalitzar-ne l'ús quan n'hi hagi i estigui infrautilitzat (furgonetes, microbusos).

Racionalitzar l'ús de l'automòbil. Fomentar la utilització del cotxe compartit, sobretot entre persones que viuen i treballen a prop. Aquesta mesura suposa un estalvi de despeses i menys estrès. Fomentar l'ús d'altres mitjans de transport. La utilització de les bicicletes i els desplaçaments a peu són dues alternatives de transport que faciliten l'accés al treball si les distàncies són curtes. Així es contribueix en la reducció de la contaminació, del soroll i comporta un estalvi energètic important.

MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS DE LA SEGURETAT SOCIAL - 2006, any de concentracions i canvis

Enguany podríem dir que s'ha donat el tret de sortida per a què les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social (M.A.T.E.P.S.S.) assumeixin canvis que poden fer que en un futur immediat tinguin altres funcions i atribucions a les ja conegudes i que desenvolupen aquestes entitats.

Un dels canvis que avala la nostra tesi, que alguna cosa està passant en el sector, és que des de l'inici del 2006 ja s'han fusionat, o estan en procés de fusió, deu d'aquestes associacions. S'ha passat de 275 mútues des de 1933 a les 26 que hi ha ara actualment, i les perspectives apunten que no s'ha acabat el procés que va començar cap al mes de gener amb la fusió de dues mútues basques: MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL i MUTUA PAKEA, creant la nova Mútua anomenada MUTUALIA. Les dues que han seguit el mateix procés són la MÚTUA MUVALE amb seu social a València i la MÚTUA UMI amb seu social a Madrid; creant la nova Mútua UMIVALE.

Pel que fa a les mútues catalanes, o sigui, les que tenen la seu social a Catalunya, les primeres que han seguit el camí de la fusió han estat, MIDAT MÚTUA i CYCLOPS MUTUAL, ambdues amb seu social a Barcelona, creant la nova Mútua M. C. MUTUAL.

A hores d'ara estan desenvolupant el procés de fusió les dues mútues ubicades a les terres de Tarragona: la MÚTUA MATT, amb seu a Tarragona i la MÚTUA REDDIS amb seu a Reus, i el Vallès Occidental tampoc s'escapa d'aquest procés de concertació, ja que les dues mútues més emblemàtiques de Sabadell i de Terrassa, MÚTUA SAT i MÚTUA EGARA, respectivament, ja han iniciat les negociacions de la fusió de la nova Mútua (provisionalment anomenada) EGARSAT.

Aquests canvis que es produeixen poden fer pensar que això és el preludi del tant reivindicat plantejament que la UGT sempre ha defensat, que unes entitats com són les MATEPSS, que gestionen fons públics (Seguretat

Social) i les intervencions de les quals incideixen directament en la salut dels treballadors, els accidents de treball, les malalties professionals comunes, i potser en un futur fins i tot podrien controlar l'atur, als seus òrgans de govern (Junta Directiva i Junta General) no hi estiguin representats de forma paritària els representants dels treballadors als quals dona cobertura la mútua. Repetim, com pot ser que qui marqui i controli les polítiques a seguir siguin sols una part (empresaris) quan els diners que es gestionen són de la Seguretat Social?

Voldríem ser optimistes, o si més no com que somiar no costa res, pensar que estem en un trànsit d'un abans i que anem cap un després en el que les MATEPSS es democratitzaran, i que les polítiques d'actuació seran preses per les parts directament implicades, com són els representants dels empresaris,

de la Mútua, de la Seguretat Social i els representants dels treballadors.

Des de les Comissions de Control i Seguiment, els nostres representants restaran alerta a tots els canvis, fusions o absorcions que es puguin produir, per a què aquestes modificacions no perjudiquin la qualitat d'atenció necessària que ha de lliurar la mútua als treballadors de les empreses a ella associades.

Jaume Suriol - Pere Nieto
Àrea de Mútues

en ambients calorosos

Actualment, hi ha un munt d'activitats laborals que es desenvolupen en ambients calorosos, a l'aire lliure, en locals no ventilats, o amb ventilació deficient, en aquests ambients, el control de la temperatura del nostre cos és essencial.

La termoregulació, o control de la temperatura del nostre cos, és una funció imprescindible per a la realització d'activitats i per a la pròpia vida. El manteniment de la temperatura corporal interna constant és vital per a l'equilibri del cos, aquest manteniment es realitza a través de la respiració, de la circulació sanguínia, de la sudoració de la pell...

L'excés de calor pot provocar la disminució de la concentració i l'atenció del treballador, tornar a les persones més irritables, reduir el rendiment físic o mental. Augmentant el risc d'accident. I en general poden aparèixer signes d'esgotament per deshidratació, rampes, malestar general, mal de cap, nàusees, vòmits, desmai, palpitations, desorientació, vertigen, síncope de calor, cop de calor...

Però, no tots els treballadors reaccionen de la mateixa manera davant de la calor, així, hi ha característiques individuals que condicionen la reacció de cada persona, com l'edat de la persona, l'obesitat, l'estat d'hidratació, els antecedents mèdics, prendre certes medicacions, l'embaràs, la manca d'hàbit en la tasca o l'absència d'un període d'aclimatació a la calor.

Les situacions de risc que poden aparèixer en activitats com la construcció, els treballs al camp, la ramaderia, les activitats de pesca, manteniments de carretera, neteja de carrers, els treballs en llocs on hi ha focus de calor com ara forns, cuines, hivernacles, espais confinats, poden afectar de manera negativa la salut dels treballadors que desenvolupen aquestes activitats.



Les mesures preventives que l'empresari ha d'aplicar en aquests llocs de treball són, entre d'altres:

- Informar els treballadors/es dels riscos i les mesures que han de prendre per evitar la calor ambiental del seu lloc de treball.
- Redistribuir el volum del treball i establir períodes de descans, pauses i adaptar l'horari de la jornada a les hores amb menys calor.
- Establir programes d'aclimatació dels treballadors a ambients calorosos.
- Evitar el treball en solitari en aquests ambients.
- Posar a disposició dels treballadors/es aigua potable.
- Proporcionar llocs de descans amb ambients frescos o amb refrigeració.
- Proporcionar roba adequada.
- Realitzar controls mèdics periòdics.

Quant als llocs de treball, l'empresari ha de prendre les mesures necessàries per a condicionar-los i reduir els riscos, tal i com estableix la Llei 31/95 en l'article 15 de principis de l'acció preventiva.

- Aïllar les superfícies que emetin calor per reduir-ne l'emissió.
- Instal·lar pantalles entre el lloc de treball i la font de calor.
- Facilitar la ventilació de les àrees de treball.

Els treballadors, per la nostra part, podem ajudar a evitar situacions de calor:

- Seguint les mesures preventives que ens proporcioni l'empresari i, si no és així, exigir-les.
- Beure regularment aigua temperada, no freda.
- Evitar prendre alcohol o begudes estimulants o amb cafeïna.
- Vestir amb roba clara i lleugera. No anar sense roba.
- Portar una dieta suau sense aliments greixosos.

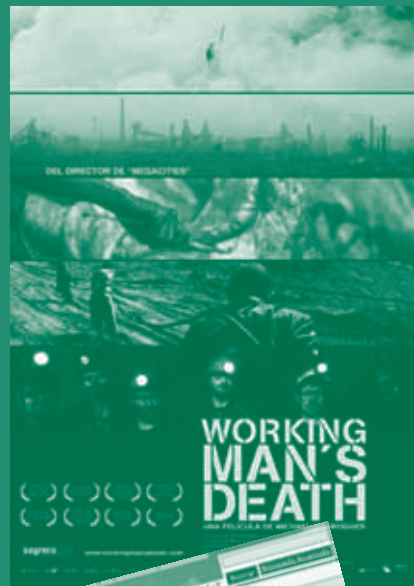
t'interessa

Workingman's death

Ampliem la secció a pel·lícules sobre salut laboral. A la sala Casablanca-kaplan del passeig de Gràcia, 115, projecten Workingman's death (La mort del treballador). El director, Michael Glawogger, ens ofereix un documental austro-alemany sobre el món del treball.

Sinopsi: els treballadors d'avui en dia ja no reben himnes de lloança. Han d'acontentar-se d'animar-se els uns als altres dient que perdre la salut treballant és millor que no tenir feina... A Ucraïna, un grup d'homes passa moltes hores al dia arrossegant-se a través d'estrets subterranis de mines il·legals de carbó. Els recol·lectors de sofre a Indonèsia desafien la calor fumejant d'un volcà actiu i el perillós trajecte de descens. Sang, foc i pudor són elements quotidians per als treballadors d'un escorxador atapeït a l'aire lliure a Nigèria. Els pakistanesos utilitzen només les seves mans per a desballestar petrolers per a recuperar-ne el metall. A la Xina, els treballadors metal·lúrgics tenen por d'estar en vies d'extinció. Cinc relats de la feina dura que fan els obrers i que cada vegada és menys visible en el tecnològic segle XXI.

Durada:122 minuts. Més grans de 18 anys. Versió original subtitulada. 2005.



www.mma.es

Pàgina web del Ministeri de Medi Ambient. Hi trobem molta informació a través d'enllaços de tots els aspectes relacionats amb medi ambient: legislació, aigües continentals, marines i litorals, biodiversitat, canvi climàtic, qualitat i contaminació, avaluació ambiental, xarxa d'autoritats ambientals, estadístiques, desenvolupament territorial, ajudes i subvencions, formació i educació medi ambiental, entitats ambientals, etc. Disposa, a més a més, d'un cercador per tema. Pàgina de consulta obligada en qüestió de medi ambient.



www.asepal.es

Pàgina de l'associació d'empreses d'equipaments de protecció individual (EPI). Enfocada com és lògic als EPI, trobem articles tècnics molt interessants sobre salut laboral en la publicació de la revista **Nueva Protección**. Es pot consultar gratuïtament i el sumari ho fa fàcil. També, disposa de legislació relacionada, un registre d'EPI homologats disponibles al mercat, recomanacions per a seleccionar-los i un recull complet de preguntes més freqüents. També disposa d'informació pròpia per a les empreses associades com ara agenda d'actes, funcionament intern, etc.



Tríptic: La UGT amb tu davant la llei del tabac

La UGT de Catalunya, davant la nova llei del tabac, va elaborar un tríptic per explicar la nova normativa: llocs prohibits, habilitació de zones per a fumar, requisits d'aquestes zones, etc. Així mateix, es plasma la posició de la UGT de Catalunya respecte d'aquesta controvertida llei. Disponible: català i castellà.

