

Sense risc

Les notícies de salut laboral i medi ambient de la UGT de Catalunya

15

setembre 2008



Técnicos habilitados de la Generalitat

Pla desplaçaments d'empresa

Entrevista a Jordi Martínez. Director del Centre de Seguretat i Salut Laboral de Barcelona

Amb el finançament de:



www.ugt.cat

l'entrevista	pàg. 2
Jordi Martínez, Director del Centre de Seguretat i Salut Laboral de Barcelona	
legislació	pàg. 3
Consideracions de l'aplicació del bonus-malus a les empreses	
medi ambient	pàg. 3
Bones pràctiques ambientals	
el tema	pàg. 5
Técnicos habilitados de la Generalitat	
tu opines	pàg. 6
Paco Godoy	
especialitza't	pàg. 7
Trabajar con ordenadores portátiles	
Prestació/subsidi per risc al lloc de treball durant l'embaràs i la lactància natural	
Síndrome postvacacional	
mobilitat	pàg. 10
Pla desplaçaments d'empresa	
ha passat	pàg. 11
Barcelona Fashion Works	
ha estat notícia	pàg. 12
explica'ns	pàg. 13
Jordi Veciana	
preguntes amb resposta	pàg. 14
t'interessa	pàg. 15

crèdits

SENSE RISC
 Rambla de Santa Mònica, 10
 08002 Barcelona
 otprl@catalunya.ugt.org
 933046832

DIRECCIÓ
 Dionís Oña

COORDINACIÓ
 Mamen Márquez

EQUIP DE REDACCIÓ
 Carmen Aparicio, Maite Escribano, Marta González, Marta Juan, Maria Marín, Mamen Márquez, Lucía Mateo, Germán Milara, José Luis Olalde, Mercè Ros, Eduard Salvador, Jaume Suriol.

TRADUCCIÓ I CORRECCIÓ LINGÜÍSTICA
 Anna Lliuró

DISTRIBUCIÓ
 Hafida Ayadi i Gabinet de Comunicació de la UGT de Catalunya

DISSENY I MAQUETACIÓ
 Jolines Producciones

IMPRESA
 Artyplan

DIPOSIT LEGAL
 B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

Ja han passat tres anys des que es va aprovar el RD 689/2005, de 10 de juny, i dos anys des que els tècnics habilitats en matèria de prevenció de riscos laborals col·laboressin en tasques de la Inspecció de Treball. Aquesta habilitació va ser una mesura més per lluitar contra la sinistralitat laboral que dotava les comunitats autònomes de més recursos humans i tècnics per ampliar la tasca inspectora a les empreses.

Des de la UGT de Catalunya vam donar suport a la mesura i considerem que s'hauria d'ampliar, atesa la bona feina realitzada, si tenim en compte els resultats que des de la seva implantació (segon semestre del 2006) fins al primer trimestre del 2008 donen un balanç positiu. Hi ha hagut més de 14.000 actuacions, els requeriments a les empreses s'han situat en més de 22.000, i les propostes d'actes d'infracció han estat més de 400.

Aquestes dades, però, signifiquen l'ampliació de la tasca inspectora i el seu resultat des de la vessant administrativa, en canvi no podem dir el mateix pel que fa a assolir la plena cultura preventiva per part de les empreses, i veiem com continua incrementant el nombre d'accidents laborals i que és notori l'incompliment de la Llei de prevenció per part de les empreses.

Des de la UGT de Catalunya volem manifestar el nostre suport, perquè els tècnics habilitats puguin continuar fent aquesta tasca, que considerem molt positiva, però també volem reclamar més recursos humans i tècnics en la tasca inspectora, ja que es constata que són insuficients per assolir amb eficiència i eficàcia la seva tasca inspectora en el compliment de la Llei de prevenció a les empreses.

Dionís Oña i Martín

Jordi Martínez i Navarro

Director del Centre de Seguretat i Salut Laboral de Barcelona

Ara fa 12 anys que vas començar com a director del Centre de Barcelona, com valors l'evolució de la prevenció durant aquest període? Creus que es fa més prevenció ara que abans?

Tal com està formulada la pregunta, la resposta ha de ser per força en sentit positiu. En els últims anys, la prevenció de riscos laborals ha avançat força en les nostres empreses i com a resultat, en general, les condicions de treball són millors que ara fa 12 anys. Una altra cosa seria si la pregunta anés en el sentit de la suficiència, i en aquest cas, la resposta seria negativa, perquè malgrat el que s'ha avançat, encara queda molt per fer. S'ha fet i s'està fent molt en seguretat, però encara hi ha molt per fer respecte al risc químic i ergonòmic, i gairebé està tot per fer respecte als riscos psicosocials.

Com valors la situació actual en què baixa el nombre d'accidents mortals, però pugen el dels lleus? Creus que es pot haver trencat la tendència a la baixa de la sinistralitat que s'havia manifestat als darrers mesos?

Els accidents de treball són un indicador, possiblement el més visible de l'estat de la seguretat i salut laboral, però perquè sigui un valor de referència no ens hem de fixar en els valors absoluts (nombre d'accidents) sinó en els relatius (índex d'incidència) i, segons aquests, les diferències respecte a l'any passat, pel que fa als accidents lleus, tot i ser superiors, són gairebé inapreciables i, per tant, crec que no podem parlar, ara per ara, d'un canvi de tendència. Sí que és un bon senyal que tant els accidents greus com els mortals continuïn baixant tant en valors absoluts com relatius.

Al setembre s'incorporaran vint-i-cinc nous tècnics habilitats per reforçar la Inspecció de Treball en temes de prevenció de riscos. Creus que n'hi haurà prou? Amb aquesta mesura ens acostarem a les ràtios de la Unió Europea i de la resta de comunitats autònomes?

De fet, aquesta incorporació ja s'ha produït durant el mes de juliol, i els nous nomenaments com a tècnics habilitats es van publicar al DOGC del dia 9 de juliol.

Evidentment, són un reforç per les tasques de vigilància i control que té assignades el Departament de Treball, però tot i sumant els efectius de la Inspecció de Treball i dels centres de seguretat i salut laboral, encara estem per sota de les ràtios d'altres països del nostre entorn.

Pel que fa a la suficiència, i tenint en compte l'elevat nombre de centres de treball de la nostra comunitat, hem de dir que no, però cal no perdre de vista que la vigilància i control és només una de les obligacions que la Llei de prevenció de riscos laborals assigna a l'Administració laboral i que tant important o més és la promoció i sensibilització, i en aquest sentit, des del Departament s'estan fent moltes activitats que de ben segur en un futur faran que les activitats de vigilància i control no siguin tan necessàries com en aquests moments.

Quines actuacions han portat a terme els tècnics habilitats des de la seva creació al juny de 2006? quins són els principals sectors on actuen?

Com ja va fixar el Reial decret 689/2005 que regula el procés d'habilitació, l'activitat dels tècnics habilitats es fixa i aprova anualment en el si de la comissió territorial de la Inspecció de



Treball i va dirigida a la vigilància i control de les condicions de treball materials, per la qual cosa els sectors i subactivitats a les quals s'adrecen les actuacions són aquells que presenten unes condicions materials més deficientes i que sovint es tradueixen en un índex de sinistralitat més alt a causa dels accidents de treball i malalties professionals. A tall d'exemple, en aquest últim any les activitats productives que han estat objecte d'un major seguiment són la construcció, la indústria del metall, la indústria càrnia i en el sector de serveis, la subactivitat de la neteja.

Com es relacionen amb els delegats de prevenció durant les seves actuacions? Es pregunta pels delegats de prevenció a les empreses? Hi ha algun protocol establert? És útil la informació que donen els delegats?

Des de la creació als anys 70 dels gabinets tècnics, els tècnics sempre hem trobat en els delegats de prevenció una total col·laboració, que s'ha anat transmetent a tots els companys que s'han incorporat al llarg dels anys. En aquests moments, no és tan sols una bona praxi sinó una obligació legal, i tots i cadascun dels tècnics dels centres, habilitats o no, tenen molt clar que una vegada s'han identificat davant l'empresa, la primera pregunta que fan és demanar pels delegats de prevenció o pels representants dels treballadors, en el cas que els primers no hi siguin, perquè ens acompanyin durant la visita i ens aportin els seus coneixements de les diferents condicions laborals dels llocs de treball visitats.

Un dels programes que realitzeu en el Centre és el seguiment de les activitats dels serveis de prevenció aliens. Creus que està millorant la qualitat dels serveis que ofereixen?

Des de la seva creació l'any 1997, al Departament de Treball es va fer un programa específic d'actuació tant per l'acreditació dels serveis de prevenció com per la vigilància i control de les seves actuacions. Aquest programa el duen a terme, de forma conjunta, la Inspecció de Treball i els centres de seguretat i salut laboral sota la coordinació dels serveis territorials de treball, que són els que tenen la competència de l'acreditació en el seu territori. Des de l'any 1997 –any de creació de tot el procediment–, la situació ha anat millorant, malgrat la dispersió de criteris que cada comunitat autònoma va adoptar. Un salt important en la millora d'aquest sector crec que ha estat la desagregació de les societats de prevenció de les mútues, que permetrà una major competència en igualtat de condicions i, per tant, que també es valori per part de les empreses la qualitat del servei rebut.

Eduard Salvador

Consideracions de l'aplicació del bonus-malus a les empreses

(proposta de sistema bonus-malus per a la reducció de la sinistralitat laboral elaborada per la secretaria d'estat de la seguretat social)

Un cop llegit el document de proposta del Ministeri de Treball, hem arribat a les conclusions següents:

- L'eix principal en què es basa aquesta proposta és la classificació de les empreses pel CNAE corresponent a la seva activitat; si partim de la base que el CNAE l'única cosa que fa és agrupar empreses, aquesta tasca la fa i molt malament, ja que al mateix CNAE s'inclouen empreses que tenen riscos i organització de l'activitat completament diferents. Per tant, si de l'inici ja no tenim una qualificació o agrupació d'empreses fidedigna, difícilment es podrà assignar un percentatge correcte per saber si d'altres empreses estan per sobre de la mitjana del sector.
- També diu que s'incentivarà amb una reducció de les quotes les empreses associades a les mútues que tinguin un índex de sinistralitat per sota del corresponent al seu sector (torna a sortir el CNAE). I les empreses que encara estan adherides a la gestió de la Seguretat Social seran discriminades i no podran optar a aquesta reducció promoguda pel govern central?
- El text de l'article del TRLGSS d'on s'extreu l'incentiu als empresaris amb aquesta reducció de la cotització a la Seguretat Social diu "l'adopció de mesures i processos que contribueixin de manera eficaç i contrastable a la reducció de la sinistralitat laboral". Amb aquest escrit ens estan dient que la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, no és suficient per combatre la sinistralitat.

Fent un breu repàs del que ha estat en el passat recent la CNAE (Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques) partim de:

El RD 1560/1992, de 18 de desembre, va establir una Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE-93) que va tenir una actualització l'any 2003 denominada CNAE-93 Rev.1.

Tot i aquesta actualització d'ordre menor, el CNAE-93 no s'ajusta a la realitat econòmica actual, amb nous sectors o d'altres mal ubicats que no tenen res a veure amb l'activitat que desenvolupen.

El RD 475/2007, de 18 d'abril, pel qual s'aprova la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE-2009), intenta posar al dia els sectors econòmics de l'Estat espanyol respecte als de la Unió Europea, i vers la classificació que fa el Parlament europeu i el Consell amb el Reglament (CE) núm. 1893/2006 amb la classificació NACE Rev.2. Tot això comporta un nou llistat de CNAE que hauria d'ordenar els sectors, perquè no es pot aplicar el bonus-malus tal i com estan actualment els CNAE, és impossible no caure en errors d'aplicació quan en l'esborrany es parla de bonificar les empreses que tinguin uns indicadors de sinistralitat **per sota de la mitjana del sector**. Com es pot comprendre, amb l'actual classificació de CNAE ens podem trobar empreses amb la mateixa activitat, però en diferents sectors.

Creiem que, perquè el sistema bonus-malus pugui funcionar amb els objectius i finalitats que volen fer servir amb aquest esborrany, en primer lloc cal posar en ordre les empreses per saber a quin sector pertanyen i quins riscos tenen en comú amb altres empreses que suposadament estan en el mateix sector. A partir d'aquí, sí que podem buscar la manera d'incentivar les empreses per la seva cultura preventiva, més que per les seves actuacions puntuals.

Jaume Suriol

Bones pràctiques ambientals



Com a treballadors hem de pensar que som agents actius davant dels problemes mediambientals que pateix el nostre planeta. Podem aplicar petits canvis als diversos sectors d'activitat de forma que aconseguim que el nostre lloc de treball i la nostra feina siguin més eficients ambientalment. Per tant, si apliquem petits canvis podem aconseguir que es redueixi la quantitat de recursos utilitzats com a matèries primeres, aigua o energia, i a la vegada es generin menys residus. A continuació, es descriuen algunes de les bones pràctiques ambientals aplicables al sector tèxtil-pell, químic, energètic, miner, metall, la construcció i la fusta. En properes edicions es publicaran les mesures preventives i correctives per a la resta de sectors.

SECTOR TÈXTIL-PELL, QUÍMIC, ENERGÈTIC I MINER. Mesures preventives i correctives

SECTOR TÈXTIL-PELL

1. Fes servir tints que no portin substàncies perilloses, metalls pesants i dissolvents orgànics.
2. Fes un ús racional de l'aigua en els processos de rentat.
3. Reutilitza les restes de teles i cuir, i aprofita al màxim les peces a l'hora de tallar.
4. Tria productes de neteja sense aerosols ni productes tòxics per a la salut humana o el medi ambient.
5. No aboquis restes de tints i pintures al clavegueram públic.
6. Fes el manteniment dels equips.
7. Optimitza els processos, en especial els d'assecatge, sense sobrepassar el temps òptim, pot suposar un estalvi de fins al 20% en energia tèrmica.
8. Separa els residus per a una gestió adequada.

QUÍMIC

1. Suggereix la reutilització dels dissolvents al màxim.
2. Fes un ús responsable dels productes químics.
3. Separa els residus per a una gestió adequada.
4. Assegura't que els contenidors tinguin les etiquetes corresponents.
5. Fes un manteniment i neteja adequats dels equips per reduir el consum.
6. Utilitza els equips d'extracció de gasos sempre que sigui necessari, i controla els filtres per assegurar la correcta eliminació de gasos i prevenció de la contaminació.
7. Compra grans quantitats i evita l'ús de productes sobreempaquetats.

ENERGÈTIC

1. Fes un consum eficient, apaga la il·luminació i desconnecta les eines de treball quan no s'estiguin utilitzant.
2. Porta els residus –bateries, piles- a un gestor adequat, perquè els elimini.
3. Separa els residus per a gestionar-los adequadament.
4. Reutilitza l'aigua a través de circuits tancats.
5. Fes servir maquinària amb normativa CE per a minimitzar el soroll i l'aigua.
6. Porta a terme revisions periòdiques de les màquines i equips per optimitzar el consum energètic.
7. Promou la instal·lació d'energies renovables, com ara plaques solars, a les instal·lacions de l'empresa.

MINER

1. Separa els residus –paper, plàstic-, també els perillosos.
2. Separa els residus per a una gestió adequada.
3. Reutilitza l'aigua per netejar la maquinària o per regar les zones de trànsit.
4. Rega les zones de pas i circulació de maquinària amb aspersió d'aigua, no a pressió.
5. Fes servir maquinària amb normativa CE per a minimitzar el soroll.
6. Porta a terme revisions periòdiques de les màquines i vehicles per optimitzar el consum energètic i el soroll.
7. Assegura't que l'activitat s'està realitzant al lloc adequat i que, posteriorment, es recupera l'entorn degradat.

BONES PRÀCTIQUES MEDIAMBIENTALS AL SECTOR DEL METALL, LA CONSTRUCCIÓ I LA FUSTA. Mesures preventives i correctives

METALL

1. Redueix tot el que puguis l'ús d'olis, lubricants, dissolvents i productes de neteja. No superis mai la quantitat recomanada pel fabricant.
2. Gestiona correctament les matèries primeres.
3. No llencis mai a l'aigüera productes químics o contaminats durant els processos. S'han de recollir en bidons, etiquetar-los i emmagatzemar-los adequadament per una gestió correcta.

4. Recomanar l'ús d'equips d'extracció i manteniment periòdic dels filtres per evitar emissions a l'atmosfera.
5. Suggereix una bona gestió de les compres per evitar el deteriorament de material.
6. Compra les matèries primeres a zones pròximes, contaminaràs menys i ajudaràs al desenvolupament local.

CONSTRUCCIÓ

1. Fes servir maquinària amb normativa CE per a minimitzar el soroll i aigua.
2. Fes un manteniment periòdic de tots els equips del procés i totes les eines de treball per augmentar-ne l'eficiència.
3. Organitza la feina per poder separar els residus generats en els dipòsits habilitats (en especial, els de demolició i construcció).
4. Recorda que els residus els ha de tractar un gestor autoritzat.
5. Condiciona les vies de trànsit de vehicles i maquinària, rega-les periòdicament per evitar la pols.
6. Apaga els equips quan no siguin necessaris (disminuirà el soroll i gastarà menys energia).
7. Suggereix una bona gestió de les compres per evitar l'acumulació de material i que es deteriori.

FUSTA

1. Mantén ordenat i net el magatzem per evitar el deteriorament de les matèries primeres, manipula adequadament els palets, bidons...
2. Fes un manteniment periòdic de tots els equips i eines de treball per evitar, sobretot, pèrdues d'aigua.
3. Els residus líquids del tractament no es poden abocar directament a l'aigüera, emmagatzema'ls en bidons per una gestió adequada.
4. Contribueix a la separació de tots els residus generats, per poder-los reciclar i reutilitzar posteriorment. Recorda que els residus perillosos els ha de tractar un gestor autoritzat.
5. Proposa l'ús de peces de material adequades al tall per evitar que es generin pocs residus.
6. Vigila de no fer servir com a combustible fusta que estigui tractada amb productes químics.
7. Fes servir els equips d'extracció d'encenalls o serradures.
8. Separa els residus.
9. Intenta comprar matèries primeres provinents de plantacions properes. Millor si tenen distintiu ecològic.

Maite Escribano / Marta Gonzalez

Técnicos habilitados de la Generalitat



En septiembre, se incrementa en 25 nuevos técnicos y técnicas habilitados para realizar tareas de prevención de riesgos laborales, sumando 148 técnicos habilitados para todo Catalunya. De estos, unos se dedicarán a realizar tareas de asesoramiento y visitas a empresa en materia de prevención, ayudándoles a identificar los riesgos de su actividad y a minimizarlos y la otra mitad, los 75 habilitados, realizarán tareas inspectoras.

Como delegado y delegadas de prevención, es necesario que conozcáis qué es la figura del técnico habilitado, las funciones, facultades y formas de actuación.

¿Qué es un técnico habilitado?

Son técnicos de prevención colaboradores de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la lucha contra la siniestralidad laboral. Dependen de la Administración Autonómica, en este caso, de la Generalitat de Catalunya y es ésta quien lleva a cabo el proceso de habilitar los técnicos que deben ser técnicos superiores, tener como mínimo una experiencia de dos años como profesionales al servicio de la Dirección general de Relaciones Laborales del Departament de Treball y haber superado un curso especialmente diseñado para la obtención de la habilitación.

Funciones

Deben comprobar y controlar las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud:

- Las características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o

substancias existentes en el centro de trabajo.

- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.
- Las características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual. La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud.
- La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.

Para ello, los técnicos habilitados pueden:

- Entrar libremente y sin previo aviso en las empresas. Hacerse acompañar durante las visitas. Proceder a practicar cualquier comprobación o realización de examen, medición o prueba que considere necesarios a tales fines.
- Recabar información adicional o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación.
- Obtener información del empresario o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas.
- Exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes y encargados, de los trabajadores o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación como en la oficina sede del organismo público al que el técnico acreditado esté adscrito (Inspección de Trabajo o Centre de Condicions del Treball), así como exigir, en su caso, la identificación y acreditación de la representación con la que actúan.
- Examinar en el centro de trabajo, o en la oficina pública correspondiente, la documentación, memorias e informes técnicos relacionados con las condiciones

materiales y de seguridad, así como sobre la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y demás cuestiones relativas a la gestión de la prevención, en tanto en cuanto se relacionan con las condiciones materiales y técnicas sujetas a comprobación.

- Sacar muestras de sustancias, agentes y materiales utilizados o manipulados en establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes y levantar croquis y planos siempre que se notifique al empresario o su representante, y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

¿Pueden sancionar a la empresa?

Los técnicos no habilitados de la Generalitat hacen funciones de asesoramiento y vistas a las empresas en materia de prevención y han de comunicar las irregularidades detectadas a la Inspección de Trabajo, que ha de verificar estas irregularidades visitando de nuevo el centro. En cambio, los incumplimientos que detecten los técnicos habilitados, también se comunican a la Inspección, pero en este caso los informes ya tienen fuerza legal para abrir un procedimiento de infracción sin necesidad de que los inspectores vayan ellos mismos a constatar por segunda vez las irregularidades.

Los informes de los técnicos habilitados tienen presunción de certeza de igual manera que los de los inspectores de trabajo, es decir, que dan fe y verifican que lo expresado por ellos en el informe es la verdad.

Los delegados de prevención y los técnicos habilitados

Los delegados de prevención deberán atender a los técnicos habilitados, al igual que un inspector de trabajo y colaborar con ellos en ocasión de visitas y otras actuaciones y declarar ante el funcionario actuante sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras, así como facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.



Paco Godoy

Responsable de Salud Laboral de la comarca de Osona

¿Cómo crees que es la situación actual en materia de prevención en las empresas de esta comarca?

En el tiempo que llevo como responsable de salud laboral, he comprobado que las cosas van mejorando, pero creemos que hay muchas cosas que hacer todavía. Aún hoy en día, a estas alturas, existen carencias. Falta cultura preventiva, falta una correcta implantación de la gestión de la prevención, etc.

¿Cómo crees que es la actuación de la Inspección en la comarca?

Los recursos creo que son escasos, el hecho de que un inspector lleve tanto temas de prevención como otros hace que se amontonen, uno tras otro, papeles y papeles. Y cuando se pida la actuación de ésta, transcurra mucho tiempo hasta que actúe.

Por ello ¿cómo ves la habilitación de técnicos de la Generalitat para labores de Inspección?

Lo veo perfecto ya que en muchas ocasiones la falta de formación y de conocimiento de los inspectores hace algo más difícil su trabajo. De ahí la importancia de un técnico que opine, que levante acta de infracción cuando sea necesario, que diga a tiempo cuándo las cosas están bien o mal.

Por otro lado, veo muy importante y muy necesario, dentro de las líneas de actuación recogidas en la Estrategia española, la existencia de la figura del agente sectorial en prevención. Herramienta que consideramos primordial para el fomento de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Mamen Márquez

Maria Marín

Trabajar con ordenadores portátiles



o maletín tipo trolley con ruedas. No se recomiendan los maletines de una sola correa o de mano.

Medidas de prevención dentro de la empresa:

Muy habitualmente, los trabajadores que utilizan ordenador portátil deben seguir usándolo en las dependencias de su empresa. Obviamente, la primera medida preventiva es no utilizar ordenador portátil. La siguiente es utilizar el portátil únicamente como CPU, conectando a pantalla, teclado y ratón externos.

De todas maneras, actualmente en el mercado hay numerosos elementos auxiliares que facilitan la adaptación del portátil a la persona en caso de no poderse aplicar las 2 medidas anteriores.



La mayoría de estos elementos utilizan un ratón y un teclado externos que conectan al ordenador portátil que utilizan como pantalla. Para ello es necesario elevar la altura del portátil hasta que la pantalla esté a la altura de los ojos con una inclinación descendiente de 15°. El resto de los elementos, mesa, reposapiés, iluminación, atril, etc. lógicamente deberán tener las características recogidas por la guía técnica accesible en http://www.mtas.es/insht/practice/g_pantalla.htm

Como delegados y delegadas de prevención es necesario que conozcáis si en vuestra empresa existen puestos de trabajo con ordenador portátil, si están evaluados y se aplican las medidas preventivas así como proponer mejoras del puesto de trabajo.

La primera premisa que se debe tener en cuenta es que un ordenador portátil no cumple con los requisitos de regulación en altura, teclado independiente, etc. que exige la Normativa de Pantallas de Visualización de Datos RD 488/1997 y su guía técnica.

De todas maneras, hay usuarios como comerciales, técnicos, médicos, periodistas, etc. que utilizan el ordenador portátil tanto fuera como dentro de la empresa que pueden considerarse trabajadores usuarios de equipos con pantalla de visualización ya que superan las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

Medidas de prevención fuera de la empresa:

- Procurar utilizar el ordenador de forma cómoda, elevando el puesto de trabajo al máximo, apoyando en la mesa los antebrazos, muñecas y manos relajadamente.
- Colocar la pantalla a unos 50 cm. de los ojos. La cabeza mantendrá una postura cómoda en ángulo descendiente de unos 15°.
- Evitar reflejos, mantener limpia la pantalla.
- Realizar más descansos que los habituales. En ordenador normal se deberían realizar *pausas de unos 10 ó 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo con la pantalla*
- Utilización de ratón inalámbrico externo.
- Para el transporte, utilizar preferiblemente mochilas de dos correas manteniéndola unos 5 cm. por encima de la cintura para repartir el peso de forma equilibrada

Mamen Márquez

Prestació/Subsidi per risc al lloc de treball durant l'embaràs i la lactància natural



Quan en un lloc de treball existeix un risc que no s'ha pogut eliminar, durant l'embaràs i la lactància natural de la treballadora, l'empresa podrà declarar-la en suspensió de contracte per risc al lloc de treball. Aquesta suspensió es mantindrà mentre persisteixi el risc i, per tant, la treballadora no pugui incorporar-se al seu lloc de treball o a un altre de compatible amb el seu estat (art.45.1 de l'Estatut dels treballadors).

Hem de diferenciar el risc al lloc de treball durant l'embaràs dels riscos que puguin aparèixer durant el mateix embaràs o dels embarassos de risc -que són gestionats com a contingències comunes i no són situacions que es puguin acollir a aquest subsidi.

La prestació i subsidi per risc durant l'embaràs i la lactància és, doncs, una suspensió temporal del contracte de treball davant de l'existència de riscos laborals per a la salut de la treballadora en estat de gestació, del fetus i del lactant, i a l'empresa no existeix la possibilitat de realitzar un canvi de lloc de treball.

Aquesta situació és una suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball, on es percep una prestació per a fer front a la pèrdua d'ingressos quan hi ha una suspensió de contracte. Durant aquesta situació de suspensió, els acomiadaments seran declarats nuls tret que es manifesti la procedència per motius no relacionats amb la situació que l'ha provocat. L'empresari segueix cotitzant per la treballadora a la Seguretat Social, tota prestació percebuda es considera com a contingència professional i el pagament és a càrrec de la mútua d'accidents de treball. La quantia d'aquesta prestació és el 100% de la base reguladora establerta per la incapacitat temporal derivada de contingències professionals, i no requereix un període mínim de cotització per accedir-hi (Llei d'igualtat 3/2007).

Les treballadores per compte d'altri del Règim General de la Seguretat Social, les de règims especials com treballadores del mar, sector agrari i autònomes, les treballadores de l'Administració de l'Estat i el personal estatutari dels serveis de salut, són les treballadores que tenen dret a aquesta prestació.

El reconeixement i l'abonament de la prestació l'ha de fer l'entitat que gestiona les contingències professionals (Mútua d'Accidents de Treball en la majoria dels casos).

Aquesta prestació de risc al lloc de treball durant la gestació comença el dia que s'inicia la suspensió del contracte i finalitza el dia anterior a aquell en què s'inicia el permís de maternitat després de donar a llum o el dia que la treballadora es reincorpora a l'empresa davant de la nova existència del risc que existia en el seu lloc de treball. La prestació de risc durant la lactància natural s'estén des de les 6 setmanes de baixa obligatòria de la mare fins als 9 mesos del nadó, el dia que la treballadora es reincorpora a l'empresa, perquè hi ha un lloc de treball compatible amb el seu estat, o l'eliminació del risc que existia en el seu lloc de treball.

La prestació s'anul·la per frau o quan s'exerceixi una altra activitat incompatible amb el seu estat i iniciada després de la suspensió del contracte per risc al lloc de treball durant l'embaràs.

Aquesta prestació la tramita la treballadora afectada sol·licitant-ho a l'entitat que gestiona les contingències professionals de l'empresa (normalment la mútua). La mútua té un model d'imprès normalitzat (la consulta la pots fer a través de la web d'AMAT).

L'imprès de sol·licitud ha d'anar acompanyat de l'informe mèdic del Servei Públic de Salut, de la declaració de l'empresa del risc al lloc de treball i de la declaració de l'empresa de la impossibilitat de canvi de lloc de treball.

En el cas que la mútua no reconegui la situació de risc, s'ha de presentar una reclamació per escrit a la mútua per deixar constància del desacord, i demanar la consideració una altra vegada del cas i la seva gestió com a contingència professional. Alhora, i davant de la situació d'alta de la treballadora i la seva obligació a reincorporar-se al lloc de treball, la treballadora pot anar al metge de la Seguretat Social per sol·licitar la baixa per malaltia comuna mentre es resol la reclamació a la mútua.

Marta Juan

Síndrome postvacacional



La síndrome postvacacional, que cada vegada afecta més treballadors, és un desajustament provocat per un canvi d'hàbits, en passar d'un període llarg de descans a un altre en el qual s'han de reprendre les responsabilitats pròpies del treball. Tornar a la rutina diària pot causar una sèrie de molèsties tant en l'àmbit físic (sensació de cansament, disminució de la gana o mals de cap) com en el psicològic (irritabilitat, desassossec, falta de concentració). És habitual que aquests símptomes remetin en pocs dies; en casos extrems, solen remetre al cap de dues setmanes. No afecta a tothom igual, la percepció és subjectiva.

A continuació, alguns dels símptomes que pot causar la síndrome postvacacional, que poden situar-se pròxims a la depressió o a l'estrès

- irritabilitat
- astènia (falta de força i vigor)
- tristesa
- apatia
- ansietat
- insomni
- dolors musculars
- tensió
- nàusees
- taquicàrdies
- sensació d'ofec
- problemes d'estómac,
- entre d'altres

Qualsevol d'aquests símptomes o alteracions físiques o psicològiques ens ha de fer buscar-ne i esbrinar-ne el veritable origen sempre, i descartar-ne qualsevol altra causa.

La causa, com abans apuntàvem, és el canvi de ritme diari. Passem els dies de vacances d'estiu sense obligacions laborals, aprofitem per a descansar i trencar la rutina (viatge turístic, migdiades, nits d'estiu) i, en arribar el moment de

tornar a la feina, es produeix un canvi bruscat que ens afecta, a causa del retorn a un entorn de demandes i exigències, el canvi horari, i haver perdut el ritme que exigeix el treball.

MESURES DE PREVENCIÓ: A NIVELL EMPRESARIAL

S'haurà de fer l'avaluació de riscos psicosocials, la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995 estableix, com una obligació de l'empresari, planificar l'activitat preventiva a partir d'una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors (Art. 16.2).

Si es fa l'avaluació i s'apliquen les mesures de prevenció necessàries de manera que s'evitin els principals focus d'estrès de les organitzacions, es reduiran tots els símptomes relacionats amb la síndrome postvacacional i la seva incidència en els treballadors, derivats de:

- Demandes de treball excessives
- Ritme de treball imposat
- Ambigüitat i conflicte de rol
- Males relacions personals
- Estils de direcció i supervisió inadequats
- Grans responsabilitats
- Inestabilitat en l'ocupació
- Canals de comunicació inadequats al si de l'empresa

Majoritàriament, les mesures preventives a nivell organitzacional no requereixen un pressupost alt, sinó la capacitat i decisió de la direcció de l'empresa per a instaurar progressivament els canvis de forma efectiva.

A NIVELL PERSONAL

S'ha de tornar al lloc de treball amb una actitud positiva, amb visió de retrobada amb la normalitat.

Evitar una motivació personal excessivament centrada en les vacances - treball (pensar que queden onze mesos per a les pròximes vacances). Buscar motivació positiva per a la tornada a la feina, per exemple, entreteniments al final de la jornada de treball.

Començar de forma gradual, essent conscients que el nostre rendiment anirà creixent en dos dies. Començar per ordenar la taula de treball evitant les piles de paper caòtiques, organitzar l'agenda i marcar prioritats.

No deixar una càrrega excessiva de feina per a la tornada de vacances.

Tornar als horaris i rutina pròpia del treball (hores per a menjar i anar a dormir) durant els últims dies vacances per a evitar el canvi bruscat d'horaris en tornar a la feina.

Finalment, hem de prendre'ns les coses amb tranquil·litat i recordar que l'estrès postvacacional és controlable i passatger.

Lucía Mateo

Pla desplaçaments d'empresa



La realitat dels treballadors i treballadores a l'hora d'accedir als seus centres de treball és cada cop més costosa. No tan sols es demana que afrontin el cost d'aquest desplaçament, sinó que també han de fer front a la inseguretat, l'estrès de no poder arribar a l'hora a la feina, i un llarg etcètera.

El Pla de millora de la qualitat de l'aire a la ZEPA, 1 aprovat per la Generalitat (152/2007 del 10 de juliol), preveu una vuitantena de mesures per tal de pal·liar i millorar aquesta situació. Entre d'altres, els plans de mobilitat als centres de treball i centres generadors de mobilitat que el Departament de Política Territorial anomena plans de desplaçaments d'empresa.

És una realitat que trobem cada vegada més al mercat del transport al lloc de treball a Catalunya. S'hi estan produint tres tendències especialment fortes.²

- 1- Increment del nombre de desplaçaments.
- 2- Increment de la distància recorreguda.
- 3- Increment de l'ús del vehicle privat.

Partint d'aquesta base, hem de tenir present que aquesta mesura té com a àmbit el sector del transport, per tal d'intentar incrementar-ne la quota en transport sostenible. Les empreses afectades per aquesta mesura són les públiques amb < 200 treballadors o desplaçaments, i les privades amb < de 500 treballadors o desplaçaments.

Els plans de mobilitat s'han d'haver elaborat abans del

31 de desembre de l'any 2008, i les mesures s'han d'implantar abans del 31 de desembre de l'any 2009. Tot i això, es preveu que hi hagi retard en l'aplicació, perquè la Generalitat, en col·laboració de la UGT de Catalunya, està elaborant una guia per l'aplicació d'aquesta mesura per part de les empreses, que esperem que es publiqui després de l'estiu.

El cost d'elaboració d'un pla de mobilitat dependrà del nombre de treballadors de cada empresa, però s'estima en uns 3.000 €/pla. Per a la realització d'aquests plans de mobilitat urbana de polígons i empreses per a l'any 2006, l'Institut Català d'Energia va disposar d'un pressupost de 3.891.000 €, gestionat pel Departament de Política Territorial i Obres Públiques. Es preveu la continuïtat d'aquesta línia d'ajuts.³

Les raons per què cal un canvi de model de mobilitat per accedir als centres de treball són les següents:

- Increment de la competitivitat al lloc de treball.
- No-discriminació en l'accés al lloc de treball.
- Congestió de la xarxa viària.
- Qualitat de l'aire de la ZEPA.
- Reducció de les emissions de GEH.⁴

A més a més, millora la qualitat de vida i les condicions d'accés als centres de treball als col·lectius amb risc d'exclusió social com són les dones, els immigrants, les persones amb diversitat funcional o els estudiants de formació professional en pràctiques.

- 1 Zones d'especial protecció atmosfèrica
- 2 Font: enquestes de mobilitat obligada
- 3 Font: PTOF
- 4 Gasos d'efecte d'hivernacle

Carmen Aparicio

Barcelona Fashion Works

L'Avalot denuncia la sinistralitat entre els treballadors joves amb una desfilada d'equips de protecció



Sota el nom de Barcelona Fashion Work i en el marc de la campanya "Que no juguïn amb la teva salut", l'Avalot - Joves de la UGT de Catalunya ha organitzat a la rambla de Barcelona una desfilada d'equips de protecció individual (EPI) de diferents sectors professionals, per denunciar que encara avui moltes empreses -sobretot petites i mitjanes- no proporcionen a la seva plantilla ni la informació ni els equips necessaris per prevenir els accidents laborals.

Encara que hi ha sectors on el risc és més alt -s'ha avaluat-, una realitat preocupant que ens trobem és la dels sectors de nova implantació, que no fan les avaluacions de riscos inherents, i que creixen considerablement tant en accidents sense baixa com en accidents mortals.

Aquest problema afecta el treballador que, per desconexió o per manca de formació i d'equips de protecció individual (EPI), pateix aquesta situació de risc. L'empresari té l'obligació, quan contracta un treballador, de proporcionar la informació sobre els perills del lloc de treball, però moltes vegades és incentivada pels mateixos treballadors i treballadores, que veuen perillar la seva vida en situacions de risc a la feina. Aquestes situacions no són només pel risc de caiguda, accidents de trànsit o cops contra altres objectes, sinó que també hi ha un risc que en els darrers anys ha patit un increment sense precedents: el dany psicològic.

Els treballadors i les treballadores que patim aquests riscos hem de fer tot el que puguem per minimitzar-los, i fins i tot per a fer-los desaparèixer. Hem de demanar i exigir la informació del risc i les mesures per evitar-los. No treballem per deixar-nos la pell. No volem tornar a casa empenyats, amb talls, amb un dit de menys o morts. Només volem tornar a casa una mica més cansats.

Malgrat que la Llei de prevenció de riscos laborals de l'any 1995 marca les bases de la prevenció (treball de menors, treball nocturn, hores extres, ETT, aplicació de la cultura preventiva) es dona el cas que moltes de les empreses compleixen la normativa només de cara a l'Administració pública, sense que el compliment sigui de cara als mateixos treballadors.

D'altra banda, les prolongacions de les jornades laborals fan que augmentin notablement els accidents laborals, de forma que veiem com la majoria d'accidents es produeixen en jornades de més de 8 hores i al final de la jornada, quan el treballador ja està cansat i té molta menys capacitat de resolució i concentració. En aquest sentit, rebutgem la Directiva sobre temps de treball aprovada pel Consell de Ministres de Treball de la UE, que amplia la setmana laboral fins a les 60 hores (en alguns casos,

65), ja que suposa un clar retrocés en els drets laborals. L'Avalot ha posat en marxa una cibercampanya en contra d'aquesta directiva, des del bloc www.hazteelsueco.org es pot enviar un correu als 54 eurodiputats espanyols perquè hi votin en contra. En dues setmanes, 3.762 persones han enviat 203.000 correus.

A més a més, la temporalitat en les feines, és a dir, feines de 2, 3 i 4 mesos, genera no només precarietat laboral sinó també sinistralitat, a causa dels canvis sectorials sense la informació i formació que s'adeqüen a cada lloc de treball. I recordem que la gent jove és la que més pateix la precarietat i la temporalitat laboral.

Com a conseqüència de tot això, l'any 2005 els joves menors de 34 anys van patir el 51% dels accidents laborals. Volem remarcar i denunciar la manca de claredat a l'hora de trobar dades que relacionin joves i sinistralitat laboral. Si bé hi ha estudis i factors objectius que demostren la correlació, són difícils de trobar. És per això que mostrem dades generals de sinistralitat laboral a Catalunya:

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Lleus	181.958	168.293	155.852	151.149	161.586	159.676
Greus	1.865	1.601	1.620	1.423	1.250	1.292
Mortals	186	151	149	102	143	105
TOTAL	183.829	170.045	157.621	152.674	162.979	161.073

Font: Departament de Treball, MTAS i TGSS

S'ha de dir també que el capítol III, punt 17, de la Llei de prevenció de riscos laborals diu que "Els equips de protecció individual s'hauran de fer servir quan els riscos no es puguin evitar o no puguin limitar-se suficientment pels mitjans tècnics de protecció col·lectiva o mitjançant mesures, mètodes o procediments d'organització". És per això que no només cal estar atents als EPI sinó a tot el que envolta els llocs de treball i que pot evitar riscos d'accidents, per tant, reclamem plans integrals de prevenció.

Per tot això, des de l'Avalot - Joves de la UGT de Catalunya demanem:

Als empresaris:

Més cultura preventiva: una formació i informació adaptada a cada persona i lloc de treball.
Inversions per a l'avaluació real, efectiva i pràctica per a la prevenció de riscos laborals.
Una millor contractació als treballadors i les treballadores, contractes de no més de 8 hores i reducció de la temporalització.

A l'Administració:

Més informació: publicació de les empreses on es pateixen més accidents laborals.
Un major control sobre les empreses de riscos laborals i la supervisió de l'aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals a les empreses.
Atenció als col·lectius més afectats, com ho és el de la gent jove, mitjançant programes i actuacions específiques a cada sector.

A la Inspecció de Treball:

Més inspecció i més inspectors: volem arribar a la ràtio europea d'inspectors de treball, i això significa multiplicar per tres el nombre actual.
Més divulgació dels mitjans que hi ha per a denunciar els riscos laborals en els llocs de treball.

Als governs:

Plans d'educació en seguretat i salut en tots els nivells educatius.
Identificació i sanció a les empreses que fan un ús abusiu de la contractació temporal i la subcontractació.

Per tot això, l'Avalot demana que NO JUGUIN AMB LA TEVA SALUT!

Avalot

Hem fet una selecció de les notícies més rellevants relacionades amb salut laboral:



Publicat el mòdul sobre accidents de treball i malalties professionals de l'Enquesta de població activa de l'Institut Nacional d'Estadística

Vuit de cada deu treballadors a Espanya assegura que pateix sobrecàrrega de treball o pressions de temps, segons revela el mòdul sobre accidents de treball i malalties professionals de l'Enquesta de població activa (EPA), publicada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

Segons aquesta estadística, l'11% dels treballadors assegura haver patit violència en el treball en l'últim any, mentre que el 7,4% declara haver patit assetjament o intimidació en el seu centre laboral. La situació empitjora en el cas de les dones, l'11,7% diu haver patit violència i el 9,4% declara que ha estat assetjada.

Al 2007, el 5% de les persones ocupades van patir un accident durant la jornada laboral o en els trajectes entre casa seva i la feina. El 17,8% dels que van treballar l'any passat van patir alguna malaltia laboral.

Segons l'INE, els accidents laborals van ser més freqüents entre els homes (5,9%) que entre les dones (3,7%). Per edat, el percentatge més alt entre els homes pertany al col·lectiu entre 25 i 34 anys, i entre les dones, al de 55 anys i més. Del total de treballadors amb alguna malaltia, el 27,3% manifesta que aquesta malaltia va ser provocada o agreujada pel treball, i el 5,2% reconeix haver-ne patit dos o més en un any.

Entre les malalties laborals, el 28,2% van ser problemes respiratoris o pulmonars, el 17,3% malalties òssies, articulars o musculars, que van afectar malucs, cames o peus, i el mateix percentatge en malalties del mateix tipus que van afectar l'esquena.

El 33,4% de les persones malaltes no es va absentar cap dia del lloc de treball, mentre que el 15,6% va estar de baixa entre un i tres mesos i el 13,2% no va treballar entre quatre i tretze dies.

Font: Cinco Días - 08/07/2008

Una empresa implanta la tècnica d'escalfament i estirament abans d'iniciar la jornada, al pur estil oriental

Els treballadors d'una obra al Parc Tecnològic de Leganés comencen la seva jornada laboral amb un monitor esportiu que els ha ensenyat a escalfar-se i estirar-se abans d'incorporar-se al seu lloc de treball per a evitar que es lesionin o accidentin.

Els sobreesforços físics són la primera causa d'accidents amb baixa al sector de la construcció, seguits a força distància pels cops per objectes o eines i per les caigudes. A la Xina i el Japó, com en altres països asiàtics, és habitual que els treballadors facin exercicis per a estirar els músculs abans d'incorporar-se a la feina, però a Espanya és una pràctica innovadora. La iniciativa correspon a l'empresa Acme, dedicada a la construcció i rehabilitació des de fa més de 15 anys, i filial de la multinacional francesa Bouygues Construction.

Durant 15 dies, un monitor esportiu els entrena, i després els treballadors segueixen fent els exercicis guiats pels encarregats de l'obra.

Els exercicis d'estirament i escalfament els han de fer totes les persones que treballen a l'obra, tant empleats d'Acme com de les seves subcontractes, inclosos els comandaments, "que han de ser un exemple a seguir per l'equip".

Font: Yahoo.es juliol 2008

Presentació de la guia tècnica de soroll

El passat 18 de juny es va celebrar una jornada tècnica, a la seu de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, amb l'objectiu de presentar la Guia tècnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido. Aquesta guia té l'objectiu de facilitar l'aplicació del RD 286/2006. Durant la jornada se'n van destacar els aspectes més rellevants, i es van donar a conèixer els punts de vista dels diversos agents socials sobre l'aplicació fins a la data del real decret esmentat. El Reial decret 286/2006 va introduir alguns canvis destacables respecte a l'anterior normativa específica d'exposició laboral al soroll (Reial decret 1316/1989). Un dels canvis més destacables és la incorporació de valors límit d'exposició i de valors superiors i inferiors d'exposició que donen lloc a una acció, per l'exposició diària al soroll. Mentre que el valor límit determina el que podríem denominar l'exposició màxima permesa, els valors superior i inferior d'exposició que donen lloc a una acció, estableixen nivells d'exigència en l'aplicació de mesures preventives. S'han de destacar altres aspectes que apareixen a la nova reglamentació, com són els que afecten la utilització d'equips de protecció individual, la intervenció de la seva atenuació en la valoració del risc, la programació de les mesures de prevenció, la instrumentació per al mesurament del soroll, la qualitat de les avaluacions, la vigilància de la salut, els efectes extraauditius de l'exposició al soroll, així com la informació, formació, consulta i participació dels treballadors.

Font: Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya

Lucía Mateo



Jordi Veciana

és tècnic superior en prevenció de riscos laborals i auditor. La seva trajectòria professional ha estat sempre vinculada a la gestió i a la implantació de la prevenció de riscos a les empreses. Des de 2007 ha començat una nova etapa professional, en la qual dona assessorament i suport a les empreses en integració de la gestió preventiva, la qualitat i el medi ambient.

Ens podries explicar, de forma breu, com veus la prevenció de riscos laborals a les empreses?

Valorant les empreses, petites i mitjanes, i de l'entorn de Catalunya, la gran majoria ja disposen de documentacions que acrediten l'aplicació de la prevenció de riscos laborals al si de la seva pròpia empresa; moltes d'aquestes documentacions són força genèriques i insuficients, és a dir, són adaptacions a unes plantilles generalitzades i no personalitzades a les empreses. La modalitat organitzativa que predomina és la contractada a un servei de prevenció aliè (SPA), i es pensa que es té la gestió de prevenció de riscos laborals de l'empresa completa.

Actualment, ja m'he trobat varies empreses que desconeixen les tasques actuals dels seus SPA, del calendari reduït de visites i de la pobresa de les tasques realitzades -la majoria, de caràcter tècnic (avaluacions, plans d'emergència, formacions...). Per l'empresa, s'ha convertit en una despesa mensual, només per tenir coberta la prevenció de riscos laborals, quan en realitat no és així. La responsabilitat de la prevenció no queda coberta contractant un servei de prevenció aliè.

Com veus les tasques preventives a les empreses?

Moltes empreses, quan tenen contractat un SPA, s'obliden de les tasques preventives, però els SPA es limiten a realitzar les tasques de caràcter tècnic.

La majoria d'empreses desconeixen la resta de tasques, més aviat de caràcter no tècnic, com pot ser la integració de la prevenció, la coordinació empresarial, les informacions... que formarien en la seva totalitat la gestió de la prevenció de riscos laborals, i que, globalment, són tasques que s'han de portar dia a dia i de forma integrada a l'empresa, segons les últimes modificacions de la Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 54/2003).

Entenc que per aquestes empreses, les tasques de la prevenció -i malgrat estar sensibilitzades en garantir la seguretat i salut dels seus treballadors- són temes nous que s'han d'aprendre per poder gestionar i integrar en la resta de gestions empresarials.

Sense oblidar que una vegada adquirides i integrades ja perduren per sempre. Cada vegada existeixen més eines per gestionar la prevenció a les empreses, ja sigui per la grandària o per l'activitat, que poden ajudar a les gestions de forma total o parcial, en algun procés en concret.

Quina creus que és la millor manera de portar la gestió de prevenció a les pimes?

Crec que la millor manera de portar la prevenció de riscos laborals a les petites i mitjanes empreses és mitjançant "l'autoprevenció de riscos laborals", és a dir, en funció de les modalitats organitzatives que assumeixen el personal de l'empresa, (empresari o treballadors designats), i contractant els serveis de prevenció aliens, la vigilància de la salut i, de forma puntual, tasques tècniques com ara plans d'emergència, avaluacions de riscos, mesures higièniques... que no puguin dur a terme per falta de coneixements o mitjans, i a través de les patronals, sindicats, administracions i centres de formació concertats, les activitats formatives; així com acollir-se als plans d'ajuts a empreses per la millora de maquinària i equips de treball, en matèria de seguretat i salut en el treball, establert al Pla de govern PRL 2005-2008.

Les raons de l'autoprevenció de riscos laborals serien, entre altres, representar un cost més econòmic, més participació entre els treballadors, una millor eficàcia de la prevenció: la integració de la prevenció, gestionada dia a dia; coneixements directes de l'empresa: organització, canvis i activitats... i més control.

Creus que aquesta modalitat ajudarà a reduir els accidents laborals?

Estic convençut que l'autoprevenció de riscos laborals, és a dir, la gestió de la prevenció, portada des de la mateixa empresa, suposaria una millora per la reducció de la sinistralitat, així com una millora vinculada a la seva competitivitat, en estar implicat directament tot l'equip d'empleats que formen l'empresa.

Eduard Salvador

Cada quant s'ha de revisar l'avaluació de riscos?

E.S. Girona

Hi ha diferents supòsits en els quals s'ha de revisar segons el RD 39/1997 Art. 6.1 RSP.

1.L'avaluació inicial a què es refereix l'article 4 haurà de revisar-se quan així ho estableixi una disposició específica. En tot cas, s'haurà de revisar l'avaluació corresponent a aquells llocs de treball afectats quan s'hagin detectat danys a la salut dels treballadors o s'hagi apreciat a través dels controls periòdics, inclosos els relatius a la vigilància de la salut, que les activitats de prevenció poden ser inadequades o insuficients. Per això es tindran en compte els resultats de: la investigació sobre les causes dels danys per a la salut que s'hagin produït. Les activitats per a la reducció dels riscos a què es fa referència en l'apartat 1.a) de l'article 3. Les activitats per al control dels riscos a què es fa referència en l'apartat 1.b) de l'article 3. L'anàlisi de la situació epidemiològica segons les dades aportades pel sistema d'informació sanitària o altres fonts disponibles.

2.Sense perjudici del que s'assenyala a l'apartat anterior, s'haurà de revisar igualment l'avaluació inicial amb la periodicitat que s'acordi entre l'empresa i els representants dels treballadors, tenint en compte, en particular, la deterioració pel transcurs del temps dels elements que integren el procés productiu.

El deure de cooperació entre empreses és aplicable als autònoms?

M.G. Barcelona

Segons el RD 171/2004, hi són inclosos els autònoms, encara que no existeixin relacions jurídiques entre elles. A més a més, haurien d'adoptar les mesures de coordinació necessàries amb els altres empresaris amb els quals concorrin per a la protecció i la prevenció. L'empresari principal ha d'informar els autònoms si aquests són contemplats com a destinataris de l'esmentada informació. Les empreses subcontractades han de coordinar les seves activitats, informar recíprocament dels seus riscos, informar dels riscos existents en el centre, mesures preventives i mesures d'emergència... (RD 171/2004).

Es poden aplicar insecticides d'ús domèstic en un lloc de treball?

L.J. Barcelona

No, en cap cas, ni els treballadors propis de l'empresa ni els del servei de neteja. Els insecticides d'ús domèstic estan concebuts per a ser aplicats per persones dintre d'un àmbit estrictament domèstic sota la seva responsabilitat. En un entorn laboral, els tractaments que es duguin a terme de control de plagues s'han de fer amb productes registrats per a ús ambiental i per una persona que hi estigui formada, és a dir, que tingui el carnet d'aplicador DDD.

Què són els comitès de seguretat i salut?

C.G. Manlleu

El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació que es destina a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

S'ha de constituir un Comitè de Seguretat i Salut en totes les empreses o centres de treball que tinguin 50 o més treballadors/es, que estarà format pels delegats/es de prevenció, d'una banda, i per l'empresari/ària o els seus representants, de l'altra.

Voldria obtenir informació sobre el treball nocturn i la seva organització.

J.L. Martorell

L'organització del treball per torns haurà de basar-se a intentar respectar al màxim els ritmes biològics de vigília-son i alimentació, així com les relacions familiars i socials. Els principals factors que s'han de tenir en compte són:

- L'elecció dels torns es discutirà amb els interessats sobre la base d'una informació completa.
- Els torns haurien de respectar al màxim el cicle de son.
- Quant a la durada de cada torn, actualment es recomana realitzar torns curts (de dos o tres dies), perquè d'aquesta manera s'alteren menys els ritmes circadianis. En contrapartida, es fa més difícil l'organització de la vida social.
- Incrementar el nombre de períodes en els quals es pot dormir de nit.
- Facilitar menjar calent i equilibrat, instal·lar espais adequats i preveure el temps suficient per a menjar.
- Reduir, en la mesura que sigui possible, la càrrega de treball durant el torn de nit.
- Donar a conèixer amb antelació el calendari d'organització dels torns.
- Els torns de tarda i nit no han de ser més llargs que els de matí, preferiblement seran més curts.
- Establir un sistema de vigilància mèdica que detecti la falta d'adaptació. A més de les recomanacions organitzatives és útil tenir en compte una sèrie de recomanacions que poden aplicar-se a nivell individual per a millorar el son: mantenir un horari regular d'àpats, evitar menjars pesats abans d'anar a dormir, evitar la cafeïna i altres estimulants o alcohol dos o tres hores abans de ficar-se al llit.

Per a una informació més detallada, es pot consultar:

- Notes tècniques de prevenció: NTP 310 i 455 del INSHT.
- CEE Directiva 93/104/ CE del Consell, de 23 de novembre de 1993, relativa a determinats aspectes del temps de treball.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, 31/95 LPRL.
- RD1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.



Marta Juan

Si vols comentar-nos la teva experiència sindical en temes de salut laboral, les teves negociacions amb l'empresa, alguna qüestió d'interès, etc. mana'ns un mail a otrpr@catalunya.ugt.org o truca'ns al 93-3046832

Si tens qualsevol dubte que vulguis compartir amb nosaltres, ho pots fer a: otrpr@catalunya.ugt.org

1 <http://www.attic08.com>

La Fira internacional d'idees i invents que se celebró en Vilanova i la Geltrú del 26 al 29 de junio mostraba un interés de los inventores dirigido al medio ambiente y a la salud laboral. Una lavadora que guardaba en un depósito agua del último aclarado para utilizarlo en el próximo lavado, un váter que ahorraba agua mediante un sistema de presión del agua, un producto antideslizante para bañeras y pavimentos, un cuchillo jamonero que además de realizar el corte fino al jamón evita los mismos al jamonero, un sistema de evacuación en caso de incendios, mejoras del control de frenada de vehículos pequeños, un soporte recuperador de la posición y absorbente de golpes a las señales de tráfico, un protector acústico para aparcar el coche sin rozamientos ni golpes, incluso en el ámbito de la ergonomía podemos encontrar un portabolsas que mejora el agarre de la manipulación de cargas de bolsas y unas tijeras de podar diseñadas para reducir la fuerza necesaria. Una feria anual donde se exponen las ideas que pueden mejorar nuestro día a día y el del medio ambiente.

2 <http://www.scsmt.cat/>

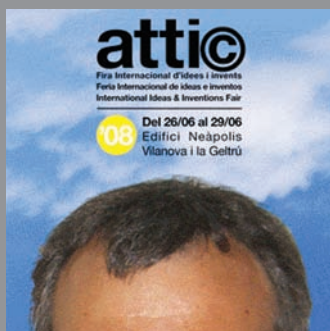
Página web de la sociedad catalana de seguridad y medicina del trabajo que trabaja en el fomento, desarrollo, promoción y divulgación del conocimiento científico y mejora de las prácticas de la salud laboral. Además de la información propia y codificada para los socios, se encuentra información útil como los contenidos de la revista Archivos de Prevención que se encuentran dentro de la sección publicaciones. Noticias, artículos de opinión, documentos científicos, etc. En conclusión, información de salud laboral de reconocido prestigio.

3 Cuaderno preventivo: El ruido en el trabajo

Cuaderno sobre el ruido en el lugar de trabajo, donde se informa sobre los riesgos para la salud, la nueva normativa de referencia y las medidas preventivas a realizar. Puedes conseguir un ejemplar solicitándolo a tu federación o a la Secretaría de Medio Ambiente y Salud Laboral o a través de la página web apartado salud laboral.

4 Las preguntas mas frecuentes sobre las mutuas y enfermedades profesionales de la seguridad social

Esta guía pretende esclarecer algunas de las muchas dudas que se plantean en torno al funcionamiento y atribuciones que tienen las mutuas. El redactado se ha realizado agrupando en 150 respuestas las consultas realizadas al área de Mutuas de UGT de Catalunya, ya sean vía telefónica o personalmente. Una herramienta más para desarrollar acción sindical en el seno de las empresas. Idioma: catalán. Puedes conseguir un ejemplar solicitándolo a tu federación o a la Secretaría de Medio Ambiente y Salud Laboral o a través de la página web www.ugt.cat apartado salud laboral.



1



2



3



4