

Sense risc

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

21

març 2010



Causas i circumstàncies dels accidents de treball a la Unió Europea

Entrevista a Anabella Rosemberg

Responsable de Medi Ambient de la Confederació Internacional Sindical

Registre de persones exposades a l'amiant

FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



www.ugt.cat

l'entrevista

pàg. 3

Isabella Rosemberg. Responsable de Política de Desenvolupament Sostenible i Medi Ambient de la Confederació Sindical Internacional (CSI)

legislació

pàg. 4

Llei 25/2009, sobre modificació de la Llei de prevenció de riscos laborals

el tema

pàg.5-6

Causes i circumstàncies dels accidents de treball a la UE

tu opines

pàg. 7

Laura Pelay. Secretària adjunta a la Secretaria General

mútues

pàg. 8

Legislació 2009 sobre mútues

especialitza't

pàg. 9-10

- Registre de persones exposades a l'amiant
- Procediments d'actuació contra l'assetjament

ha passat

pàg. 11

Oficina Tècnica de Prevenció: activitat 2009

mobilitat

pàg. 12

Reactivació campanya T-cara

explica'ns

pàg. 13

Daniel Barajas Navarro i Oriol Casabella Troncaso. Treballadors d'Alstom

ha estat notícia

pàg. 14

preguntes amb resposta

pàg. 15

t'interessa

pàg. 16

crédits

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, María Marín, Mamen Márquez, Lucía Mateo, José

Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol.

Traducció i correcció lingüística

Anna Lliuró

Maquetació/Distribució

Gabinet de Comunicació de la UGT de Catalunya

Fotos

IISD; CurrySauce; Thinkstock

Impremta

Artyplan

Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

En aquest número de la revista voldria destacar tres temes. El primer és l'entrevista a la responsable de Política de Desenvolupament Sostenible i Medi Ambient de la Confederació Sindical Internacional. Considero que és interessant, després del fracàs de la Cimera de Copenhagen, veure quines són les línies de treball que es va marcar la Confederació Sindical respecte al canvi climàtic i l'aposta que fem el moviment sindical internacional per modificar els processos productius cap a un model més sostenible, tant des del vessant mediambiental com de l'ocupació.

El segon és la modificació de la Llei de prevenció de riscos laborals que s'ha fet amb la Llei 25/2009, per la qual es preveu la integració eficaç de la prevenció en el sistema de gestió de l'empresa. És rellevant que la modificació permet que les empreses, tot atenent al nombre de treballadors i la perillositat de les seves activitats, elaborin el pla de prevenció, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva de forma simplificada, i també que a les empreses fins a deu treballadors, l'empresari podrà assumir personalment les funcions que s'assenyalen a l'article 30 apartat 1r, sempre que desenvolupi de forma habitual la seva activitat en el centre de treball i tingui la capacitat necessària.

Davant d'aquestes reformes, atesa la importància i rellevància que tenen tant per la prevenció dels riscos com de les malalties professionals, haurem de fer-ne un seguiment per tal que no es faci un ús inadequat i serveixin per precaritzar les condicions de treball dels treballadors i les treballadores.

El tercer és el registre dels treballadors que han estat exposats a l'amiant. La repercussió a aquesta exposició s'ha demostrat que té conseqüències greus per a la salut, malgrat que hi ha alguns sectors que encara ho qüestionen, i sobretot perquè no hi ha un registre d'empreses que l'han utilitzat o que l'estan utilitzant i tampoc n'hi ha cap dels treballadors que hi han estat exposats. Des del sindicat creiem que no s'ha d'amagar el cap sota l'ala i que correspon a les administracions pilotar i liderar les mesures adequades per a què els treballadors i les seves famílies no es vegin implicats en processos judicials extremadament llargs i complexos per tal que se'ls reconegui la malaltia professional de la qual han estat víctimes, però sobretot per aquells que amb una vigilància acurada de la salut podrien veure reduïdes les conseqüències d'haver estat exposats a aquesta substància.

Dionís Oña i Martín
Adjunt a la Secretaria Política Sindical

Anabella Rosenberg

Responsable de Polítiques de Desenvolupament Sostenible i Medi Ambient de la Confederació Sindical Internacional (CSI), participa en la cimera preparatòria de Barcelona per evitar que els treballadors siguin els perjudicats pel procés de transformació que implicarà un nou acord internacional en matèria mediambiental. Els estats han de modificar els seus sistemes de producció industrial i és difícil calcular els efectes sobre el món laboral. Rosenberg aposta per polítiques laborals que preparin la transició al nou model perquè els treballadors no en surtin perjudicats. Entrevista realitzada durant la cimera *Barcelona Climate Change Talks 2009*.

Quin és el paper de la CSI en aquesta cimera?

Volem deixar clar que podem participar en el debat i estem compromesos per assolir un acord ambiciós en termes ambientals, però també just en termes socials. Hem de lluitar perquè la transformació que el món necessita sigui justa amb els treballadors.

I quins són els objectius des d'un punt de vista sindical?

El moviment sindical està disposat a trobar un acord mediambiental potent per la nostra pròpia supervivència. Però, també volem que els líders mundials garanteixin que no només pensaran què s'ha de fer, sinó com ho faran. Han de reconèixer la necessitat de treballar amb els sindicats en les negociacions de les noves condicions, perquè sense els sindicats no hi haurà consens social.

La proposta dels sindicats s'ha incorporat a les negociacions?

És sobre el paper, però els negociadors tendeixen a pensar en allò més immediat. Tenen un objectiu, però a vegades obliden com s'aplicarà a la realitat. Si no volem que hi hagi països que no s'afegeixin a l'acord, com ha passat amb el Protocol de Kioto, hem d'estar segurs que es respectaran les condicions socials. Hi ha desconeixement respecte als efectes laborals d'una transició com aquesta i s'acostuma a deixar per al final. Sense aquest missatge polític adreçat al món del treball, hi haurà més obstacles en l'aplicació de l'acord.

Quines serien les conseqüències sobre els treballadors si no s'assoleix un acord suficient a la Cimera de Copenhaguen?

No hem de ser catastrofistes, però hi ha aspectes que són evidents, com ara que cal una transició de la carretera a la via del tren i que l'energia basada en combustibles fòssils desapareixerà en el futur. És lògic que hi haurà un impacte causat per aquesta transformació que pot perjudicar el mercat laboral. Si existeixen polítiques que preparin la transició al nou model i es millora la formació dels treballadors, es podran preveure els efectes perquè aquests no pateixin les conseqüències negatives.



Foto de Tallash Kantai, International Institute for Sustainable Development (IISD).

Quin és el paper dels ens locals i regionals en aquesta transformació?

És indispensable que hi hagi un estudi local sobre com serà la transició necessària a cada regió i què suposarà per al món del treball en termes de creació de feina, formació professional i inversió. Si els governs locals no assumeixen la responsabilitat en aquesta qüestió, només dirigiran les conseqüències negatives de les decisions preses per uns altres. Cal que els municipis agafin les regnes i busquin el suport de la societat civil, d'on sorgeixen iniciatives molt valuoses.

Creu possible arribar a un acord mundial a Copenhaguen?

Les negociacions no avancen i sembla que el compromís no serà legalment vinculant. Això suposaria un veritable problema, perquè arribar a un acord de mínims a Copenhaguen seria inacceptable. L'objectiu de fer cimera preparatòria com la de Barcelona era guanyar temps abans, però tots esperen que l'altre es mogui primer. Estem perdent una gran oportunitat.

Modificació de la Llei de Prevenció

La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, ha estat modificada per la Llei 25/2009, de 22 de desembre, de modificació de diverses lleis per adaptar-se a la Llei sobre el lliure accés a les activitats de serveis i el seu exercici, publicada al BOE de dimecres 23 de desembre de 2009.

Cal fer incidència, entre totes les modificacions, a les mesures encaminades a promoure la integració eficaç de la prevenció de riscos laborals. Sobretot adreçades a facilitar a les petites i mitjanes empreses la gestió de la prevenció de riscos laborals:

- La Llei 25/2009 inclou com a objectius de la política en matèria de prevenció de riscos per protegir la seguretat i la salut en el treball:
 - Promoure la **integració eficaç de la prevenció de riscos laborals** al sistema de gestió de l'empresa.
 - Tenir en compte les necessitats i dificultats específiques de les petites i mitjanes empreses. A aquest efecte, en el **procediment d'elaboració de les disposicions de caràcter general en matèria de prevenció de riscos laborals s'hi ha d'incorporar un informe sobre la seva aplicació a les petites i mitjanes empreses que ha d'incloure, si s'escau, les mesures particulars que es prevegin per a aquestes empreses.**
- Les empreses, atenent al nombre de treballadors i la naturalesa i perillositat de les activitats que es duguin a terme, poden elaborar el **pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva de forma simplificada**, sempre que això no suposi una reducció del nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors i en els termes que es determinin per reglament.
- A les **empreses de fins a deu treballadors, l'empresari pot assumir personalment les funcions en matèria de prevenció de riscos**, sempre que desenvolupi de forma habitual la seva activitat en el centre de treball i tingui la capacitat necessària, en funció dels riscos a què estiguin exposats els treballadors i la perillositat de les activitats, amb l'abast que determinin les disposicions.
- Assessorament tècnic en empreses de menys de deu treballadors. El Govern ha d'aprovar un pla d'assistència pública a l'empresari en matèria de seguretat i salut en el treball, que s'ha d'ajustar a les bases següents:
 - a) Han de quedar-hi incloses les empreses de fins a 10 treballadors.
 - b) El pla ha de contenir el disseny i la posada en marxa d'un sistema dirigit a facilitar a l'empresari l'assessorament necessari per a l'organització de les seves activitats preventives, i ha d'impulsar les autoavaluacions per sectors i especificar les activitats o riscos que requereixin suport tècnic especialitzat.

La Llei 25/2010 modifica també el redactat de les **competències i facultats del comitè de seguretat i salut**. Tot establint que serà competència seva **participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa**. A aquest efecte, al seu si s'han de **debate, abans de posar-les en pràctica**, i pel que fa a la seva incidència en la prevenció de riscos, l'elecció de la **modalitat organitzativa de l'empresa** i, si s'escau, la gestió de les entitats especialitzades amb les quals l'empresa hagi concertat les activitats preventives; **els projectes en matèria de**

planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

D'altra banda, la Llei 25/2010 també tracta altres temes referents als serveis de prevenció i a les empreses que fan auditories del sistema de prevenció:

- Les persones o entitats especialitzades que pretenguin **desenvolupar l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció han de comptar amb una única autorització de l'autoritat laboral**, que té validesa en tot el territori espanyol. El venciment del termini màxim del procediment d'autorització sense haver-se notificat cap resolució expressa a l'interessat permet entendre com a desestimada la sol·licitud per silenci administratiu, per garantir una adequada protecció dels treballadors.
- **Els serveis de prevenció han d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa l'assessorament i suport** que requereixi en funció dels tipus de risc que hi ha i en relació amb:
 - a) El disseny, implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que permeti la integració de la prevenció a l'empresa.
 - b) L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels treballadors en els termes que preveu l'article 16 d'aquesta Llei.
 - c) La planificació de l'activitat preventiva i la determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia.
 - d) La informació i formació dels treballadors, en els termes previstos en els articles 18 i 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
 - e) La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
 - f) La vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.
- **Si l'empresa no porta a terme les activitats preventives amb recursos propis, l'assumpció de les funcions respecte a les matèries descrites en aquest apartat només es pot fer per un servei de prevenció aliè**. Amb aquesta modificació es vol fer incidència en la necessitat que sigui un servei de prevenció aliè acreditat qui porti a terme les activitats preventives a les empreses que no ho facin amb un servei de prevenció propi o mancomunat. Hi havia una certa confusió amb qui podia assessorar o dur a terme activitats preventives a les empreses.
- **Per poder actuar com a serveis de prevenció, les entitats especialitzades han de tenir l'acreditació de l'autoritat laboral, que ha de ser única i amb validesa en tot el territori espanyol**, mitjançant la comprovació que reuneixen els requisits que s'estableixin per reglament i amb l'aprovació prèvia de l'autoritat sanitària quant als aspectes de caràcter sanitari.
- El venciment del termini màxim del procediment d'acreditació, sense haver-se notificat resolució expressa a l'interessat, permet entendre desestimada la sol·licitud per silenci administratiu, per garantir una adequada protecció dels treballadors.
- Les entitats especialitzades com a serveis de prevenció aliens han de subscriure una pòlissa d'assegurança que cobreixi la seva responsabilitat en la quantia que es determini per reglament i sense que constitueixi el límit de la responsabilitat del servei.

Causes i circumstàncies dels accidents de treball a la Unió Europea

Al 2009 es va fer la primera anàlisi detallada de les causes i circumstàncies dels accidents de treball a la Unió Europea. La publicació consta de dues parts: «L'anàlisi estadística de les dades» i «Les conseqüències de l'aplicació de mesures de prevenció». Sobre la base de les conclusions de les anàlisis estadístiques, la segona part ofereix consideracions i suggeriments sobre les possibles mesures que podrien aplicar-se en la prevenció d'accidents a la feina. L'estudi fa servir les dades d'accidentalitat del període 2000-2005.

Segons les estadístiques europees d'accidents de treball, al 2005 hi va haver 4 milions d'accidents de treball que van originar més de tres dies d'absència de la feina, que correspon a un descens del 17,4% en general i un 35,6% de descens en l'accidentalitat mortal respecte de les mateixes dades de l'any 2000.

Dades rellevants

- **Sectors.** Els sectors amb més accidentalitat són el sector de la construcció, l'agricultura, la caça i el forestal, el de transport i comunicació, i el de fabricació/manufactura.
- **Sexe.** L'accidentalitat és més alta en dones que en homes en accidents no mortals. El descens de la incidència va ser més important per als treballadors que per a les treballadores. Això pot tenir com a causa que la mà d'obra en sectors reconeguts tradicionalment amb un risc alt és predominantment de sexe masculí i les mesures de prevenció podrien haver estat més focalitzades en aquests sectors.
- **Edat.** Hi ha una relació directa entre accidents i experiència. Els accidents no mortals entre els treballadors d'entre 18 i 24 anys van ser el doble que en la resta de grups d'edat. No obstant això, els més afectats per accidents mortals van ser els treballadors compresos entre els 55-64 anys. En absència de les mesures preventives dissenyades específicament per als treballadors més grans, aquesta situació podria empitjorar en els pròxims anys a causa de l'envelliment de la Unió Europea.
- **Mida de l'empresa.** Les taxes d'incidència per accidents no mortals van ser més altes en empreses de 50 a 249 empleats, mentre que la incidència d'accidents mortals va ser més alta en les empreses de menys de 10 empleats.
- **Distribució d'accidents per tipus de dany.** Les ferides i els danys superficials són l'efecte principal dels accidents no mortals seguits per les luxacions, els esquinços i les estirades. En el cas dels accidents mortals, són les fractures d'ossos i cops i les ferides internes.
- **Accidents de trànsit mortals.** Fig. 1. La incidència dels accidents de trànsit està baixant. No tots els països de la Unió Europea recullen a la seva normativa els accidents in itinere, i són els més nombrosos. En aquesta estadística es classifiquen en

branques de transport, emmagatzematge i comunicacions (en vermell), accidents de trànsit rodat o a bord de qualsevol mitjà de comunicació durant la feina (en rosa fosc) i una tercera que comprèn aquells que no recullen les altres dues, que equivaldria als in itinere espanyols (en rosa clar). Igual que a Espanya, aquesta tipologia és la més nombrosa, dobla l'índex d'incidència.

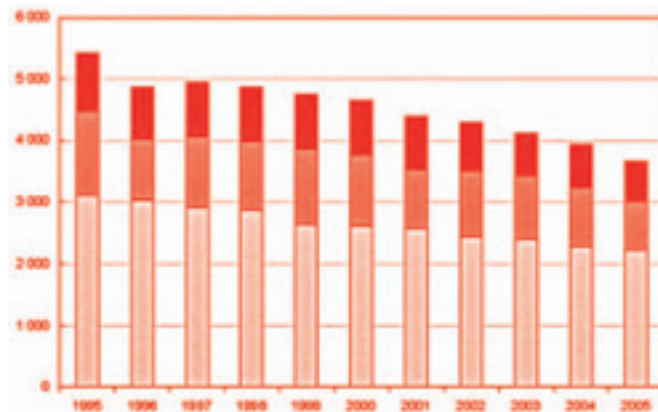


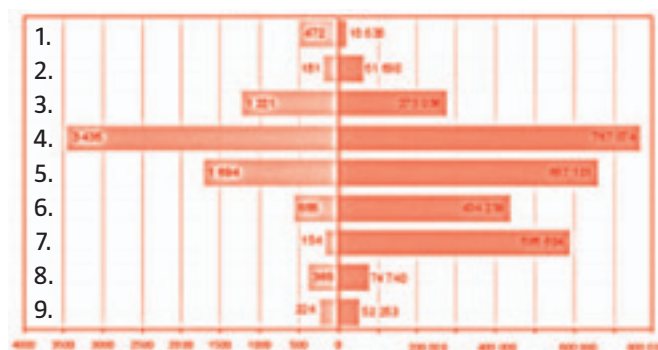
Fig. Accidents de trànsit

Factors de risc dels accidents a Europa

Un 69% dels accidents de treball no mortals estaven vinculats a una pèrdua de control, a una caiguda o a la tensió o sobreexforç físic. També, més del 41% dels accidents mortals a la feina van ser el resultat d'una pèrdua de control.

Accidents mortals 2003-2005

Accidents amb més de 3 dies de baixa al 2005



1. A causa de problemes elèctrics, explosions, incendi.
2. Desviació per desbordament, fugues d'emissions, vapors, etc.
3. Ruptura, divisió, caiguda, col·lapse d'agents materials.
4. Pèrdua de control total o parcial de màquines, mitjans de transport, equipaments manuals, eines manuals, objectes, animals, etc.
5. Relliscades, ensopegades i caigudes.
6. Moviment del cos sense tensió (generalment provoca un dany extern).
7. Moviment del cos amb tensió (generalment provoca un dany intern).
8. Xoc, por, violència, agressions, amenaces.
9. Altres.

Factors de risc dels accidents a Espanya

Segons forma o contacte que ocasiona la lesió	2008
Total accidents	
Xoc o cop contra un objecte immòbil	193.537
Xoc o cop contra un objecte en moviment, col·lisió	123.940
Contacte amb un «agent material» tallant, punxant, dur	88.129
Sobreesforç físic, trauma psíquic, exposició a radiacions, soroll, llum o pressió	310.188
Infarts, vessaments cerebrals i altres patologies no traumàtiques	1.733
Accidents de trànsit	23.952
Resta de formes o contactes	87.462
Accidents mortals	
Xoc o cop contra un objecte immòbil	119
Xoc o cop contra un objecte en moviment, col·lisió	72
Quedar atrapat, aixafat, patir una amputació	107
Infarts, vessaments cerebrals i altres patologies no traumàtiques	293
Accidents de trànsit	151
Resta de formes o contactes	89

Les causes d'accidentalitat i les característiques dels accidents de treball a la resta d'Europa són molt semblants a les espanyoles, però recollides amb ítems diferents. Caldria poder unificar les estadístiques europees a fi de poder fer comparatives reals. Però, malgrat tot, queda clar que els índexs d'incidència d'Espanya, és a dir, el nombre d'accidents per treballadors actius, són dels més alts d'Europa.

Accidents de treball Espanya		2008
Total accidents (1)		1.739.765
Accidents amb baixa		922.253
En jornada de treball		828.941
Lleus		821.046
Greus		7.064
Mortals		831
Accidents in itinere	97.086	93.312
Lleus	94.885	91.413
Greus	1.860	1.641
Mortals	341	258

Accidents de treball Catalunya		2008
Total accidents (1)		317.597
Accidents amb baixa		147.919
En jornada de treball		
Lleus		146.653
Graus		1.161
Mortals		105
Accidents in itinere	18.538	
Lleus		18.127
Greus		373
Mortals		38

Per tant, és necessari, tal com conclou aquest estudi de la Unió Europea, **aplicar la millora de les condicions de treball**, ja que no sols redueix el nombre d'accidents i els costos i el patiment de les víctimes i les seves famílies, sinó que també té un impacte significatiu en el rendiment econòmic de l'empresa. D'acord amb:

- La prevenció d'accidents és una inversió que té repercussions positives humanes, socials i econòmiques. Actualment, els ciutadans de tot Europa són cada vegada més conscients dels riscos que representen per a la salut i el medi ambient, tant al lloc de treball com a fora.
- Les empreses han de implementar plans de gestió que contemplin la salut i la seguretat al mateix nivell que altres consideracions tècniques, econòmiques i financeres. Observar els principis de la salut i la seguretat pot ajudar la direcció de l'empresa a definir i conduir l'estratègia preventiva.
- Les polítiques de prevenció han d'estar sempre basades en el respecte de la persona, i han d'aspirar a eliminar els efectes sobre la salut, així com els accidents de treball. Tots a l'empresa haurien de participar en els temes de salut i seguretat a la feina, inclosa la direcció, el personal de supervisió i els treballadors. L'aplicació d'una estratègia de prevenció s'ha de dur a terme amb l'objectiu clar de millorar les condicions de treball.
- La prevenció de riscos laborals s'ha de basar en l'anàlisi de les tasques concretes dutes a terme a l'empresa. L'estratègia de prevenció de les societats ha d'estar integrada en tots els nivells d'activitat, i incloure els departaments d'investigació, els departaments de compres, els mètodes i la producció, ja que tots hi tenen un paper important per fer.
- Les polítiques de seguretat i salut també s'han de dissenyar d'una manera integrada d'acord amb les polítiques corporatives per al medi ambient, la garantia de qualitat i de gestió, a fi d'evitar l'establiment d'objectius potencialment contradictoris per als treballadors.
- La gestió de la salut i la seguretat a la feina comprèn aspectes tècnics, humans i organitzatius, àmbits d'acció. Incloure un enfocament comú de tots aquests punts proporcionarà molts avantatges. La identificació i l'avaluació dels riscos són elements clau d'una aplicació correcta i efectiva a les empreses de la seguretat i la salut.

Prevenció, per tant, integrada en el disseny dels locals, l'elecció dels equips, la definició de llocs i mètodes de treball, així com l'elecció dels productes utilitzats.

La prevenció de riscos laborals ha de ser al cor dels ocupadors i dels interessos dels treballadors, ja que millora les condicions de treball, que al seu torn promou el desenvolupament i la viabilitat de l'empresa mitjançant la millora de la productivitat, de la imatge i de les relacions socials a l'empresa.

Mamen Márquez

Laura Pelay

Secretària adjunta a la Secretaria General i cap de gabinet de la UGT de Catalunya. Des de 2003 ha exercit diverses responsabilitats al si del sindicat: secretària de Polítiques per la Igualtat, secretària de Política Europea i Cooperació Internacional.

El teixit empresarial d'Espanya i particularment de Catalunya està format per petites empreses. Passa el mateix a la resta d'Europa? Això pot influir en els nivells d'accidentalitat?

Si mirem les estadístiques a nivell europeu, ens adonem que Espanya és l'Estat que té més microempreses. Però, en realitat la causa més gran d'accidentalitat no depèn tant que les empreses siguin més o menys petites o grans, sinó que depèn de la precarietat dels treballs i la temporalitat.

No tenim la certesa que aquesta circumstància tingui una incidència més alta en el tema de l'accidentalitat, però és clar que és més difícil fer arribar les campanyes en aquest àmbit i en qualsevol altre als treballadors, que sovint no tenen dret ni a la representació sindical.

Creus que seria possible estandarditzar les estadístiques d'accidentalitat dels estats de la Unió Europea?

Actualment, un dels grans problemes de la Unió Europea és que els barems que es fan servir per valorar diferents situacions no són els mateixos a tots els estats membres, i per això, no es pot fer un diagnòstic clar del que està passant.

Seria possible estandarditzar les estadístiques, però per això caldria un consens polític que ara mateix, en la situació econòmica que estem vivint, és difícil d'aconseguir. En tot cas, no podem deixar d'esmentar que aquest tema apareix en el programa de treball de la presidència espanyola de la UE d'aquest primer semestre de 2010, i que, per tant, pot ser una bona oportunitat per tractar-lo i per posar-lo a primera pàgina.



Foto de Sergi Mussull, CurrySauce.

Creus que les campanyes europees de seguretat i salut influeixen realment a les empreses catalanes?

No es tracta només d'una qüestió catalana. En aquests moments de crisi econòmica i financera, probablement es deixen de banda aquells àmbits que es consideren menys importants, com pot ser aquest, i es valora més la lluita contra l'atur i el foment de l'ocupació per exemple.

Això no treu que molt sovint es desconeixin les eines existents a nivell europeu, com ara l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball que té la seva seu a Bilbao i que és un dels òrgans essencials de la política europea de la UE. Alguns dels reptes als quals s'enfronta aquesta Agència són com afectaran a la salut i la seguretat en el treball els canvis en les estructures demogràfiques, les noves tecnologies i el canvi cap al sector de serveis.

Com és l'activitat sindical envers la seguretat i la salut en els diferents sindicats europeus? Creus que és suficient la coordinació entre sindicats europeus en matèria de salut laboral?

En alguns estats el tema de la seguretat i la salut laboral està força més integrat a les empreses, estem parlant dels estats del Nord, que ja fa molts anys que ho treballen en profunditat.

La coordinació entre els sindicats, no només en matèria de salut laboral, sinó en pràcticament tots els temes, deixa molt a desitjar. I encara és més evident en aquests moments de crisi econòmica i financera, que la majoria de les organitzacions sindicals es repleguen a nivell nacional. No podem deixar de banda que la CES està jugant un paper molt important posant en comú els interessos de totes les organitzacions empresarials.

Mamen Márquez

La importància d'un registre de treballadors exposats al risc d'amiant

Quants treballadors han estat exposats a l'amiant i, per falta d'informació, no saben que han estat desenvolupant una malaltia, molt greu i fins i tot mortal?

Atès que l'ús de l'amiant a Espanya va ser molt important entre els anys 1960-1984, s'espera un increment de les patologies secundàries a l'exposició a l'amiant en els propers 20 anys. En concret, es calcula que als països industrialitzats, almenys 30.000 persones moriran cada any per càncer causat pel l'amiant durant els propers 30 anys.

És per això que en el seu moment, el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya va elaborar un **programa de vigilància postocupacional de la salut dels treballadors que han estat exposats a l'amiant**.

Com determinar la causa-efecte a l'exposició dels treballadors afectats per patologies originades pel risc d'exposició a l'amiant (asbestosi, mesotelioma, etc.)?

S'han de buscar antecedents de l'exposició i així fer una vigilància sanitària específica de la salut dels treballadors exposats a l'amiant i, per tant, poder rebre atenció mèdica precoç, a més de poder tenir dret a tota la possible indemnització derivada del reconeixement de malaltia professional.

Amb aquesta finalitat, aquest programa en la seva primera fase ha elaborat un REGISTRE DE TREBALLADORS EXPOSATS.

Vies per formar part del registre:

1. Registre de treballadors exposats a partir del **registre d'empreses amb risc d'amiant (RERA)** completat amb altres fonts existents (mútues, sindicats, serveis de prevenció, INSS, etc.).

L'article 17 del Reial decret 396/2006 sobre treballs amb risc d'amiant parla de l'obligació de la inscripció al registre d'empreses amb risc d'amiant.

Aquesta comesa s'ha de fer des de la Direcció General de Salut Pública, així com la verificació de les dades del grup d'exposats amb dades de la Tresoreria de l'Institut Nacional de la Seguretat Social per descartar els que ja han mort i poder classificar la resta en: exposats actius (que encara estan treballant amb exposició a l'amiant) i inactius (que hi van estar exposats en algun moment de la seva vida laboral), i actualitzar-ne les dades.



El pas següent consisteix que arribin a cada Unitat de Salut Laboral (USL) les dades de la seva població d'exposats segons el territori cobert. Aquest registre s'haurà d'actualitzar en funció de noves notificacions d'exposats.

Les unitats de salut laboral (USL) són punts de suport a l'atenció primària i especialitzada, integrades a la xarxa sanitària pública. Les seves finalitats són: millorar la detecció de problemes de salut a la feina, contribuir a la seva resolució administrativa i endegar actuacions de caire preventiu.

2. Registre dels treballadors que mentre treballaven en empreses que eren o havien estat manipuladores d'amiant havien estat seguits pels **serveis de prevenció** mitjançant la vigilància de la salut obligatòria legalment. (Art. 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals i art. 16 del Reial decret 396/2006, sobre treballs amb risc d'amiant).
3. Les **persones que tenen indicis d'haver estat en contacte amb l'amiant** poden informar el seu metge d'atenció primària (metge de capçalera) pel tal que les derivi a la USL corresponent, a fi i efecte de determinar si han d'estar incloses en aquest registre i, en conseqüència, rebre la vigilància de la salut pertinent. En aquest registre també hi poden estar incloses persones ja jubilades. També és responsabilitat de cadascun dels treballadors tenir cura de la seva pròpia salut i fer ús d'aquest programa.

Si creus que has estat exposat al risc d'amiant, parla amb el teu metge d'atenció primària.

Pots trobar més informació a la web de la UGT de Catalunya:

www.ugt.cat / Salut Laboral / Documents Divulgatius / Higiene Industrial

Tríptic amiant

Quadern amiant

www.ugt.cat / Salut Laboral / Documents Divulgatius / Guies de enfermedades profesionales

Guies sobre malalties professionals núm. 10: Mesotelioma Laboral

Maria Marín i Mamen Márquez

Els procediments interns d'actuació: una eina per la prevenció de l'assetjament a l'empresa

La lluita contra les diferents formes d'assetjament laboral, ja sigui assetjament psicològic, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, és una prioritat per aquelles empreses i institucions per detectar i afrontar aquestes conductes i evitar els greus efectes lesius que malmeten la salut física i mental dels treballadors i el clima laboral de les organitzacions. A més dels greus efectes que aquestes conductes ocasionen, hem de recordar que les situacions d'assetjament atempten contra diferents drets bàsics de la persona, com ara el dret a la intimitat, a la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, el dret a la integritat física i moral i el dret a la seguretat i la salut davant dels riscos laborals.

Tot i que l'assetjament laboral no és un fenomen nou, podem dir que fins ara hi ha poques empreses que hagin adoptat mesures per prevenir i eradicar aquestes pràctiques. La manca de resposta de l'empresa davant d'aquests casos agreuja encara més la complicada situació que pateixen els afectats. L'empresa és l'àmbit més adequat per conèixer els fets i les queixes, per detectar-los i per cercar possibles solucions. Si bé és cert que sempre es podrà recórrer a les vies externes, és a dir jutjats i Inspecció de Treball, la prevenció d'aquestes situacions cal fer-la des de dins i en el seu moment. Moltes vegades una intervenció a temps pot evitar que un cas degeneri cap a una situació més greu i es dilati en el temps.

En aquesta línia, darrerament està proliferant la implantació de protocols per la prevenció de l'assetjament com un instrument útil per les empreses. En aquests protocols s'assoleixen compromisos sobre la informació, la prevenció, la mediació i la supressió de conductes assetjadores, així com l'establiment d'un procediment intern, sumari i respectuós amb les garanties de presumpció d'innocència i confidencialitat, per tal de canalitzar les queixes que hi pugui haver i facilitar que se solucionin des de l'empresa o la institució.

Els avantatges de comptar amb un protocol intern són evidents, ja que, a més de ser un mecanisme preventiu per sensibilitzar tots els treballadors en general i dissuadir els possibles assetjadors, facilita una via de reclamació fàcil i molt accessible per qualsevol afectat. A més, el tractament intern permet la participació dels representants dels treballadors i facilita l'adopció de solucions consensuades. En aquest sentit, és important que la definició del protocol parteixi del marc de la negociació col·lectiva.

Hem de recordar que l'art. 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes estableix que «les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar



procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions». Tenint en compte que tan l'assetjament sexual com el psicològic poden abordar-se des d'un protocol comú i mitjançant els mateixos òrgans d'intervenció, aquesta normativa pot ser d'un gran ajut per abordar conjuntament aquesta problemàtica i incloure també l'actuació i l'aplicació d'aquests protocols en casos d'assetjament psicològic, sempre que això s'inclougui entre els objectius i les definicions.

Molts protocols ofereixen dues possibles vies de resolució que poden ser complementàries. La primera consistiria en una via informal en què es procediria a una mediació en el conflicte, aclarint els fets i informant que el comportament és contrari a les normes de l'empresa. És clar que aquesta via no seria adequada quan, a causa de la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària.

La segona via seria la denúncia o la presentació per escrit de la queixa, on es detalla la descripció cronològica dels fets i les conductes des del començament, les persones implicades (l'agressor i els possibles col·laboradors), actuacions i passos que s'han fet per solucionar el conflicte i aportació de proves documentals i testimonis. En cas que el demandant tingui alguna possible solució per la resolució del cas, també cal indicar-la en aquest escrit.

Eduard Salvador

Legislació publicada al BOE durant l'any 2009 relacionada amb les MATMPSS

Ministeri de Treball i Immigració

Ordre TIN/41/2009, de 20 de gener, per la qual es desenvolupen les normes de cotització a la Seguretat Social, desocupació, Fons de Garantia Salarial i Formació Professional, de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2009.

Ordre TIN/221/2009, de 10 de febrer, per la qual es modifica l'Ordre TAS/3859/2007, de 27 de desembre, per la qual es regula la contraprestació que han de satisfer les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social pels serveis d'administració complementària de la directa.

Correcció d'errors de l'Ordre TIN/221/2009, de 10 de febrer, per la qual es modifica l'Ordre TAS/3859/2007, de 27 de desembre, per la qual es regula la contraprestació que han de satisfer les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social pels serveis d'administració complementària de la directa.

Reial decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

Reial decret 328/2009, de 13 de març, pel qual es modifiquen el Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors a la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 84/1996, de 26 de gener; el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre; i el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre.

Ordre TIN/971/2009, de 16 d'abril, per la qual s'estableix la compensació de despeses de transport en els casos d'assistència sanitària derivada de riscos professionals i de compareixences per a la realització d'exàmens o valoracions mèdiques.

Resolució de 7 de maig del 2009, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, sobre consideració com a situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna dels períodes d'aïllament preventiu patits pels treballadors com a conseqüència de la grip A H1 N1.

Resolució de 26 de maig del 2009, aprovada per la Comissió Mixta per a les relacions amb el Tribunal de Comptes, en relació amb l'informe de fiscalització sobre els procediments de contractació de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social.

Resolució de 27 de maig del 2009, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, per la qual es dicten instruccions en matèria de càlcul de capitals cost i sobre constitució per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social del capital cost corresponent a determinades prestacions derivades de malalties professionals.

Resolució de 30 de juny del 2009, de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, per la qual s'estableixen els criteris i prioritats per aplicar per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social en la planificació de les seves activitats preventives per a l'any 2009, en desplegament del que disposa l'Ordre TAS/3623/2006, de 28 de novembre, per la qual es regulen les activitats preventives en l'àmbit de la Seguretat Social i el finançament de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals.

Resolució de 3 d'agost del 2009, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, per la qual s'estableixen els termes per a l'aplicació a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social del coeficient del 0,061 a què es refereix l'article 24.1 de l'Ordre TET/41/2009, de 20 de gener, per a la gestió de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes dels treballadors de les empreses associades.

Reial decret 1430/2009, d'11 de setembre, pel qual es desenvolupa reglamentàriament la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social, en relació amb la prestació d'incapacitat temporal.

Resolució de 15 d'octubre del 2009, de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, per la qual es publiquen els comptes anuals, corresponents a l'exercici 2008, de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social i les seves entitats i centres mancomunats.

Resolució de 15 de desembre del 2009, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, per la qual s'estableix la cancel·lació de determinats comptes en entitats financeres on hi ha fons de la Seguretat Social per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

Llei 26/2009, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2010. (Pàgines 108996 a 108998/Bonus-Malus)

Resolució de 28 de desembre del 2009, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, relativa a l'exclusió d'utilització per les societats de prevenció de mitjans adscrits a la col·laboració en la gestió de la Seguretat Social.

Reial decret 38/2010, de 15 de gener, pel qual es modifica el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre.

(Aquest reial decret no pertany a la legislació de l'any 2009, però per la seva transcendència s'hi ha inclòs, ja que regula les entitats i centres mancomunats, així com l'extensió del contracte d'associació de les empreses amb les mútues que passa d'un any a tres anys, entre d'altres modificacions del Reglament de col·laboració de les MATMPSS).

Ministeri de la Presidència

Reial decret 298/2009, de 6 de març, pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, en relació amb l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.

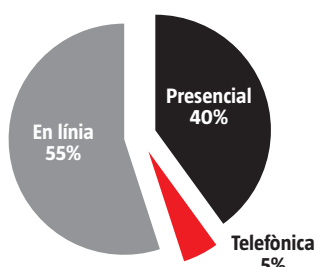
Ordre PRE/568/2009, de 5 de març, per la qual es modifica el contingut de les farmàcies que han de portar a bord els vaixells segons el que preveu el Reial decret 258/1999, de 12 de febrer, pel qual s'estableixen condicions mínimes sobre la protecció de la salut i l'assistència mèdica dels treballadors del mar.

«Continuem la feina, continuem la lluita»

Oficina tècnica de prevenció: activitat 2009

El treball diari de l'Oficina Tècnica de Prevenció de la UGT de Catalunya (OTPRL) pretén intensificar els recursos i les activitats adreçades a informar, formar i assessorar els treballadors i treballadores, delegats i delegades, i també la nostra organització, a incidir en la millora de les condicions de treball i de salut de la població treballadora, tot afavorint, mitjançant el suport tècnic i sindical, la participació d'aquesta població en temes de prevenció de riscos laborals i garantint els seus drets.

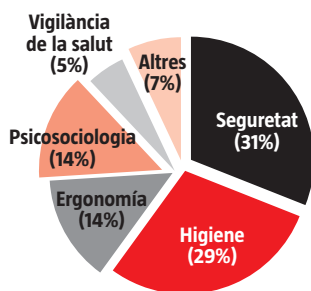
La satisfacció dels seus usuaris i la qualitat del servei, consolidat un any més, parla a través de les dades estadístiques: 3.505 consultes ateses per l'equip tècnic de l'OTPRL al 2009, un 10% més que l'any 2008.



Les consultes rebudes segons el canal d'entrada –consultes presencials ateses a les seus de l'organització, consultes telefòniques i consultes rebudes a través del correu electrònic o la web de la UGT de Catalunya– obren un ventall d'opcions i possibilitats per a què els usuaris accedeixin a l'oferta de serveis.

La tipologia dels usuaris del servei de l'OTPRL correspon genèricament al perfil de treballador de 35 a 45 anys, afiliat, en un percentatge igualat d'homes i dones, amb un nivell de coneixements en prevenció de riscos laborals bàsic i un càrrec a l'empresa de treballadors qualificats i pertanyents a empreses de menys de 250 treballadors, pertanyents majoritàriament als sectors de la indústria i dels serveis.

L'activitat tecnosindical durant el 2009 s'ha mantingut en els preceptes d'anys anteriors, han augmentat el nombre de consultes i s'ha diversificat la temàtica. Entre les tasques d'assessorament de l'OTPRL, també s'inclouen visites a les empreses si així ho sol·liciten els usuaris (309 visites al 2009), per donar-los suport en reunions de comitè de seguretat i salut, elaborar informes...



Centrant-nos en les especialitats de les consultes, les referents a seguretat industrial s'han centrat, majoritàriament, sobre els llocs de treball, equips de treball i maquinària, vies de circulació, seguretat en emmagatzematge, protecció de màquines adequada, normes d'ús d'equips de treball, formació adequada, etc. En molts casos, els delegats manifestaven la manca d'informació per dur a terme les seves funcions, de consulta i participació.

A l'especialitat d'higiene industrial, la consulta més comuna ha estat la sol·licitud d'informació sobre productes químics, recerca o revisió de fitxes de dades de seguretat i la revisió d'informes higiènics sobre concentracions ambientals de productes químics. El nombre de consultes relacionades amb la temperatura de l'ambient de treball segueix essent alta, igual que en anys anteriors, sobretot en certes èpoques de l'any, diferenciant les degudes a les condicions de la pròpia activitat (càmeres de fred, indústria del metall...) de les ocasionades per les condicions climatològiques

(treball a la intempèrie, o en naus industrials sense climatització), i s'ha fet la revisió d'informes de temperatura i estrès tèrmic. L'exposició a soroll en el lloc de treball, els límits d'exposició, la sol·licitud de revisió d'informes de soroll així com les consultes sobre adequació d'equips de protecció individual (protectors auditius, mascaretes, roba de protecció contra el fred), han estat temes rellevants durant el 2009.

L'especialitat de psicosociologia ha centrat la majoria de les consultes sobre l'avaluació de riscos psicosocials, i concretament sobre aspectes generals de metodologia i procediment d'avaluació, participació dels treballadors, revisió de l'informe de resultats i propostes, etc. L'assessorament sindical en aquest àmbit és fonamental per garantir la participació dels treballadors i validar els resultats obtinguts i les propostes d'intervenció. En alguns casos es pretén restringir aquesta participació exclusivament a la resposta dels qüestionaris. La falta de criteris respecte del procediment d'avaluació en molts mètodes facilita la mala praxi en les intervencions i en limita l'eficàcia.

Les consultes referides a assetjament psicològic segueixen ocupant el segon lloc en aquesta especialitat, encara que el seu nombre està disminuint respecte d'altres anys. L'assessorament en aquest àmbit també està canviant la seva naturalesa, si abans es tractava gairebé exclusivament d'un assessorament «reactiu» a l'afectat mateix, cada vegada té més importància l'assessorament «preventiu» a delegats que vénen a interessar-se per com es pot abordar aquest tema i quines mesures organitzatives poden implantar-se. Durant aquest exercici hem assessorat tres empreses en la implantació de protocols d'actuació en casos d'assetjament. Les consultes referides a violència en el treball també han incrementat i provenen de diferents sectors com sanitat, ensenyament, banca i seguretat privada.

L'especialitat d'ergonomia s'ha centrat en consultes sobre les avaluacions ergonòmiques específiques de manipulació manual de càrregues, moviments repetitius i postures forçades. Un problema detectat és que moltes de les avaluacions recomanen un canvi de disseny del lloc de treball, però la planificació preventiva no especifica aquests canvis ni es recomanen dimensions ergonòmiques dels espais de treball, ni es té en compte els percentils de les mesures antropomètriques dels possibles treballadors del lloc de treball.

Respecte de l'especialitat de vigilància de la salut, continua la baixa declaració de les malalties professionals i les consultes derivades de la determinació de contingències tant de malalties professionals com d'accident de treball per causes musculoesquelètiques. Un any més augmenta el nombre de consultes sobre la maternitat, el risc durant l'embaràs i la lactància. Durant el 2009, hi va haver un nombre molt elevat de consultes derivades de la grip A, principalment entre agost i octubre. Les preguntes més freqüents tractaven la determinació de contingència d'un cas de contagi en el lloc de treball de la grip A, mesures de prevenció davant la grip A, cobertures de baixa mèdica per atenció a familiars afectats i períodes d'aïllament, això últim al començament de l'estiu abans de passar a nivell 6.

Des de la nostra organització i amb la finalitat de mantenir informats i formats els treballadors sobre el tema, vam organitzar la jornada «Resposta sindical davant la grip A» que va tractar el tema des de la visió mèdica, sindical i de l'Administració. També vam elaborar tríptics amb la informació bàsica de la grip A i l'actuació a la feina. En els darrers mesos de l'any 2009 es va posar de manifest un debat sobre la necessitat de determinar com a obligatoris els reconeixements mèdics. Aquest és un motiu preocupant pel volum d'empreses en què es produeix i la possible vulneració de la llibertat dels treballadors cap a la seva salut.

La UGT de Catalunya reivindica l'estancament del preu del transport i de les rodalies

La UGT de Catalunya considera que l'augment de preus del transport públic (2%) i de les Rodalies (6%) han d'estancar-se i no continuar amb la política inflacionista dels últims anys

El nostre sindicat continua reivindicant la creació de la targeta T-Activa, per tal de facilitar a les persones aturades la recerca de feina i que no vegin encara més minvat el seu poder adquisitiu

La UGT de Catalunya denuncia que la pujada de tarifes del transport públic i de Rodalies aprovades per l'Autoritat del Transport Metropolità (ATM) **retalla la capacitat adquisitiva dels treballadors i les treballadores del nostre país**, i molt especialment dels que perceben les rendes més baixes. **El nostre sindicat lamenta que l'ATM contribueixi un any més a la pèrdua de poder adquisitiu dels seus usuaris, en lloc d'ajudar-los en l'actual situació de crisi econòmica.**

Durant el mes de desembre de 2009, Catalunya va registrar un increment de 6.356 noves persones desocupades, i la xifra total d'aturats es va situar en 561.761 persones. Respecte de l'any anterior, l'atur ha incrementat un 32,73%. Per províncies, cal destacar que Barcelona és la segona de tot l'Estat on més ha crescut l'atur.

Un any més, la UGT denuncia la política inflacionista dels preus del transport i **reclama** a la Generalitat, com a gestora de les Rodalies i del transport públic a Catalunya, **la creació d'un nou títol de transport per no minvar la capacitat i oportunitats de la gent que busca feina.** La T-ACTIVA, per a la gent que busca feina.

Aquesta targeta ha de donar la possibilitat de desplaçar-se a tothom que busca feina, sense que això els comporti una despesa econòmica. Davant la situació actual no podem permetre que es perdin oportunitats laborals per aquests motius. Cal facilitar la reactivació i l'impuls de la nostra població activa.

La UGT de Catalunya posa damunt la taula la necessitat que la Generalitat de Catalunya adopti una posició més social i no tan comercial, ara que ja recau sobre el Govern català tota la responsabilitat quan a matèria tarifària per als transports de Catalunya.

Aquesta falta de compromís social porta a la UGT de Catalunya a impulsar una altra vegada la campanya T-CARA a la seva pàgina web, per tal de denunciar i posar de manifest davant els responsables de les polítiques tarifàries d'aquest país la disconformitat de la societat vers l'abús en les seves propostes.



Els treballadors i les treballadores de la nostra societat ja estan prou sotmesos a la pressió incessant de la pujada de preus, que els suposa una disminució molt important del seu pressupost. És especialment rellevant la pèrdua de capacitat adquisitiva, a causa sobretot de l'increment del preu de molts productes, on destaca el transport.

En els darrers cinc anys, tot i les mancances patides al país i suportades pels usuaris/àries, els preus de les Rodalies de Renfe han pujat una mitjana d'un 24%, un 4,50% de mitjana a l'any a la zona 1.

Entre la pujada abusiva de preus i que ja l'any passat Renfe Rodalies va reconèixer que els usuaris i usuàries rebrien un 20% menys de servei fins que al 2015 finalitzessin les obres de millora de la xarxa, la UGT de Catalunya va proposar la reducció del preu del transport o com a mínim que es congelés.

Evolució proposta UGT						
Zona1	B-senzill	B-10	B-Mes	B-Mes II-lim.	Estudi	% Servei
2009	1,10	5,70	23,20	31,30	61,75	20%menys
2010	1,12	5,92	24,28	32,76	64,48	80%
2011	1,16	6,20	25,44	34,28	67,36	80%
2012	1,20	6,48	26,60	35,88	70,32	80%
2013	1,24	6,72	27,84	37,56	73,44	80%
2014	1,28	7,04	29,12	39,36	76,68	80%
2015	1,32	7,32	30,48	41,20	80,08	80%

Amb totes aquestes dades a la mà, la **UGT de Catalunya** exigeix al Govern de Catalunya una actuació real davant d'aquesta situació que aturi aquesta situació i doni un impuls definitiu a les persones que busquen feina amb mesures com posar al seu abast un títol de transport que s'adeqüi al seu poder adquisitiu. **T-Activa.**

Carne Aparicio

Daniel Barajas Navarro Oriol Casabella Troncaso

Treballadors i delegats de la Secció Sindical d'Alstom Transporte S.A. També són membres de l'Avalot-Joves de la UGT de Catalunya. Alstom Transporte S.A. compta amb una plantilla pròpia de 1.000 treballadors aproximadament. És una empresa dedicada a la construcció de material ferroviari i els seus accessoris. La factoria on treballen en Daniel i l'Oriol té les seves instal·lacions a Santa Perpètua de la Mogoda a la comarca del Vallès Occidental.

Penseu que l'empresa està conscienciada de la importància que té la prevenció a l'empresa?

Sí, és clar. I encara més, l'empresa mateixa es reuneix amb l'operari accidentat, estudia el motiu de l'accident o incident i, posteriorment, s'adequa el lloc de treball per evitar que es repeteixi l'accident o incident (i tota aquesta tasca queda documentada).

A més, la part social i la part de l'empresa –amb una representació del 50% per cada part– es reuneixen trimestralment de manera ordinària i, si cal, també extraordinàriament, ja sigui a petició de l'empresa o del Departament de Prevenció, si ho creu convenient.

Quines accions tenen planificades per aquest any 2010 per millorar la prevenció?

Enguany està previst, com per cada exercici, formació per a tota la plantilla. Aquesta formació serà de caràcter general i específica, segons l'ofici o treball que exerceix cada operari.

També, cada any, es parla amb els proveïdors de material de seguretat (EPI) amb l'objectiu de modernitzar, millorar i actualitzar els nostres EPI d'ús diari.

Quins mecanismes té establerts l'empresa per facilitar la vostra participació en els temes de prevenció?

El Comitè de Seguretat i Salut és una de les eines per poder aportar, discutir, o modificar la qualitat de la prevenció i el seu àmbit. Una altra eina més pròxima, per tal que els operaris puguin aportar idees o reclamacions, és a través d'uns panells situats a cada lloc de treball.

També, l'operari mateix pot aportar millores o idees a la prevenció i la seguretat del seu lloc de treball, a través d'uns documents que hi ha a cada estació de treball. Aquests documents, un cop s'han omplert, passen directament a la direcció i, tot seguit, s'avaluen amb el Departament de Prevenció.



Quins reptes teniu per enguany en matèria de prevenció de riscos laborals?

El repte per excel·lència de la nostra factoria és disminuir els paràmetres de sinistralitat laboral.

Quins han estat els vostres èxits més importants durant el temps que fa que sou delegats?

En general, hi ha hagut millores col·lectives com ara l'ambulància privada i les millores dels vestuaris (dutxes i lavabos del taller).

En particular, a la nau de caldereria, actualment els soldadors-muntadors disposen de pantalles de soldar electròniques amb respiració assistida. I, en altres seccions, s'han millorat les plataformes elevadores, fent-les més segures i amb més mobilitat.

Maria Marín

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 otprl@catalunya.ugt.org o truca'ns al 93-3046832.

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

La UE posa preu als ecosistemes

La UE vol acabar amb la concepció que associa la destrucció de la biodiversitat amb el benefici econòmic i, per a això, planeja integrar **al 2012 el benefici de les funcions dels ecosistemes** en els fluxos econòmics. Així ho van expressar responsables comunitaris durant la conferència *Meta i visió post-2010 en matèria de biodiversitat*, que va reunir des d'ahir centenars d'experts de 48 estats europeus i organismes internacionals (com l'ONU, l'OCDE o la UNESCO) a Madrid.

L'any 2010 va ser declarat, fa una dècada, Any Internacional de la Biodiversitat, amb l'objectiu de protegir-la i frenar-ne la pèrdua. Malgrat tot, sembla que deu anys no han estat prou, ja que, a hores d'ara, el **36% de les espècies estan amenaçades**. La UE ha

reconegut que l'objectiu de frenar la pèrdua de biodiversitat serà impossible d'aconseguir abans que acabi el 2010. Per això, ha decidit transformar l'any en què s'hauria d'haver complert aquest objectiu en aquell que iniciï la mobilització.

Després del fracàs de 2010 com a any objectiu per frenar la pèrdua de biodiversitat, la UE vol fixar una nova fita al 2020. A l'octubre se celebrarà una cimera internacional a **Nagoya (Japó)**, en la qual els països fixaran un objectiu comú. La conferència de Madrid servirà per bastir les bases de la posició que adoptarà la UE en les negociacions internacionals.

www.publico.es 27/01/2010

Treball controlarà més de 2.000 empreses amb risc especial de patir accidents amb lesions severes

El Departament de Treball ha posat en marxa al novembre de 2009 un pla específic per controlar un total de 2.131 empreses catalanes que presenten un risc especial que els seus treballadors i treballadores pateixin accidents de treball que comportin lesions severes. Aquest és el primer cop que es posa en marxa un programa d'aquest tipus, adreçat a empreses on no hi ha hagut accidents greus, però que, pel seu perfil, sí que n'hi podria haver.

L'objectiu del programa és avançar-se als possibles accidents mitjançant el control de les condicions de treball a les empreses que, pel seu perfil, podrien registrar accidents amb conseqüències greus.

L'objectiu de les visites, que duren a terme tècnics de seguretat i salut laboral habilitats per fer tasques inspectores, serà verificar que les condicions materials amb què les persones treballadores han de dur a terme les seves tasques reuneixen tots els requisits de seguretat tot complint la normativa de prevenció de riscos laborals. És a dir, se supervisarà que tant el centre de treball com els equips de treball i els dispositius de protecció amb què compta l'empresa permetin desenvolupar la feina en bones condicions de seguretat i salut per als treballadors i treballadores.

El pla preveu que cada empresa es visiti dues vegades, una primera per verificar i determinar les condicions que cal millorar, i una segona, en principi al cap de dos mesos, per comprovar que les mesures, que el tècnic de seguretat i salut laboral del Departament ha requerit durant la primera visita per millorar la prevenció de riscos a l'empresa, s'han aplicat correctament.

A banda del nou programa presentat, el Departament de Treball està duent a terme d'altres actuacions per millorar la prevenció de riscos laborals a les empreses catalanes. Així, tal com s'ha fet en d'altres anys, enguany el Departament ha enviat cartes a un



total de 2.935 empreses que tenen una sinistralitat elevada. Les cartes s'han adreçat, d'una banda, a empreses que tenen un índex d'incidència d'accidents de treball que dobla el de les empreses del seu mateix sector d'activitat, en el cas de 2.758 empreses, i de l'altra a empreses que tenen un índex de sinistralitat superior al del seu sector —no el doble—, però que han tingut més de 25 accidents de treball durant l'any 2008.

A les cartes s'informa a les empreses que rebran la visita dels tècnics de prevenció de riscos laborals de la seva mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social o de tècnics dels centres de seguretat i salut laboral que el Departament té a les quatre demarcacions de Catalunya.

En el cas concret de 387 empreses, hi haurà visites paral·leles d'assessorament i control per part de tècnics del Departament, que serviran per controlar l'evolució de la sinistralitat d'aquestes empreses, així com per verificar que s'han dut a terme les accions preventives que hagin suggerit els tècnics de les mútues respectives per tal de reduir el nombre d'accidents de treball que es produeixen en aquestes empreses.

www.gencat.cat Sala de premsa. Dilluns, 7 de desembre de 2009

Lucía Mateo

Què vol dir que l'empresari té el deure que els treballadors estiguin formats en prevenció de riscos laborals?

Tots els treballadors han d'estar formats sobre prevenció de riscos laborals segons la llei. La LPRL 31/95 estableix que aquesta formació ha de ser teòrica i pràctica. D'una banda, hi ha d'haver una instrucció teòrica sobre les qüestions preventives generals i específicament sobre els riscos i mesures preventives relacionades amb el seu lloc de treball. Però, també requereix que sigui una formació pràctica, això és sobre la manera correcta d'operar, les mesures preventives que s'han d'adoptar...

La formació s'ha d'iniciar en el moment de la contractació, ja que s'ha de conscienciar i sensibilitzar sobre els riscos i mesures preventives de l'empresa. Però, aquesta formació s'ha de proporcionar davant determinats canvis que puguin suposar l'aparició de nous riscos per canvis en els processos, maquinàries...



Un curs formatiu en matèria preventiva s'ha d'impartir durant o fora de les hores de treball?

Segons l'art.19.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la formació en aquesta matèria s'haurà d'impartir, sempre que sigui possible, durant la jornada de treball i, en el cas que no sigui viable, fora de la jornada, però descomptant el temps invertit.

El cost d'aquesta formació no recau en cap cas sobre els treballadors.



A l'empresa on treballem, passem fred a l'hivern i calor a l'estiu. Què podem fer?

La Llei (RD 486/1997) estableix de forma genèrica que la temperatura ambiental en els llocs de treball ha de ser entre 17 °C i 27 °C.

Si a la vostra empresa s'ha fet l'avaluació de riscos corresponent, hi han de constar les condicions tèrmiques i les correccions que s'han de dur a terme. No obstant això, si la majoria de treballadors manifesteu aquesta sensació respecte de la temperatura, en primer lloc heu de sol·licitar que es corregeixi aquesta situació.

Què suposa l'incompliment, per part de l'empresari, de les seves obligacions?

L'incompliment de les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals donarà lloc a responsabilitats administratives, penals i civils pels danys i perjudicis que es puguin derivar d'aquest incompliment.

Un treballador autònom té obligació d'aplicar la legislació sobre prevenció de riscos laborals quan ocupi el seu lloc de treball?

La Llei i les seves normes de desenvolupament s'apliquen en l'àmbit de les relacions laborals regulades a l'Estatut dels treballadors i personal al servei de les administracions públiques, no obstant això, el deure de cooperació s'aplicarà respecte dels treballadors autònoms que contractin treballadors per compte d'altri i que desenvolupin activitat en centres de treball de les empreses contractistes.

Marta Juan

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

1 www.lineaprevenciontv.com

Pàgina web de la Fundació Laboral per a la Construcció en format vídeos. Aquests vídeos s'agrupen en quatre seccions. Vídeos genèrics, que ofereixen informació general sobre prevenció de riscos laborals a la construcció; centre de pràctiques preventives, vídeos sobre temàtiques específiques per exemple, evacuació de runa, equips de protecció individual, punts i línies d'ancoratge i un llarg etcètera; mesures preventives en obra civil, hi ha un vídeo sobre aquest tema; i mitjans audiovisuals, que presenten les mesures de prevenció que han d'adoptar els elements auxiliars de la construcció com ara bastides tubulars o marquesines. A més, cada vídeo compta amb informació relacionada com ara guies tècniques, fitxes tècniques, fòrum, notes preventives, normativa i la descripció del vídeo. Aquesta pàgina també compta amb notícies audiovisuals de les televisions nacionals i autonòmiques relacionades amb la prevenció molt actualitzades. A més, ofereix un cercador molt útil. En resum, una eina molt interessant per treballadors i treballadores de la construcció. Idioma: castellà.

2 www.webdelaespalda.org

En aquesta pàgina web hi trobem informació sobre l'esquena. Està dividida en dues àrees. L'Àrea divulgativa que explica amb llenguatge no tècnic què és l'esquena, les seves lesions i malalties més freqüents i com prevenir-les, quins factors augmenten el risc de patir-les, com es poden evitar i quins són els avantatges, inconvenients i indicacions dels mètodes de diagnòstic i tractament que existeixen actualment. A l'Àrea científica hi trobem informació científica sobre les patologies mecàniques del raquis i el seu tractament clínic, seleccionada per la seva rellevància i fiabilitat metodològica. Es pot trobar informació sobre mètodes de treball, guies de praxi clínica, instruments de mesura validats per mesurar el mal d'esquena, etc. I pels que teniu fills, hi ha una part on es parla d'una campanya de prevenció del mal d'esquena en escolars. Idioma: castellà.

3 **Quadern preventiu: treballadors especialment sensibles: procediment d'actuació**

En aquest quadern es dona informació sobre quan s'entén que un/a treballador/a és especialment sensible i sobre els passos que ha de seguir l'empresa davant la possible situació transitòria o crònica d'un treballador que fa que sigui especialment sensible a determinats riscos.

El quadern s'adreça a treballadors i especialment a delegats de prevenció de tots els sectors, i estableix els passos que s'han de fer davant la possible situació transitòria o crònica d'un treballador que el fa ser més sensible a determinats riscos, segons l'article 25 de la LPRL. A tall d'exemple: situacions transitòries, com és el cas d'una embarassada, un treballador que estigui prenent medicament que produeix somnolència, un treballador que hagi estat de baixa per una lesió o un accident i hagi de fer recuperació. O situacions cròniques com ara persones a les quals s'ha detectat que pateixen sordesa, que els han declarat una incapacitat parcial, i que no poden realitzar segons quines tasques com la manipulació manual de càrregues o els moviments repetitius, amb alguna discapacitat física o psíquica que els impedeix fer determinades tasques, que tenen al·lèrgia a determinats productes que es fan servir al seu lloc de treball.

4 **Guia de les bones pràctiques ambientals per sectors d'activitat**

La guia exposa un conjunt d'actuacions personals i col·lectives que des del nostre lloc de treball ens permeten dur a terme una gestió ambiental més correcta, i minimitzar d'aquesta manera l'impacte ambiental de l'activitat industrial.

