

Sense risc

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

23

setembre 2010



Manteniment segur i preventiu.
Campanya treballs saludables 2010-2011

Entrevista a Laurent Vogel.
Director del Departament de Seguretat i Salut de l'Institut
Sindical Europeu (ETUI)

Novetats legislatives sobre les modificacions del RSP



www.ugt.cat

l'entrevista

pàg. 3-4

Laurent Vogel. Director del Departament de Seguretat i Salut de l'Institut Sindical Europeu (ETUI)

medi ambient

pàg. 4

Gestió política i econòmica de la planificació hidrològica

legislació

pàg. 5

Novetats legislatives sobre les modificacions del RSP

el tema

pàg. 6

Manteniment segur i preventiu.
Campanya treballs saludables 2010-2011

tu opines

pàg. 7

Bernardo Fuertes Lozano. Secretari nacional de MCA, UGT de Catalunya, responsable de salut laboral i medi ambient

especialitza't

pàg. 8-10

Mengem a la feina
Treball en solitari
Ototòxics

mútues/Seguretat Social

pàg. 11

Absentisme per causes mèdiques i control de l'empresari

mobilitat

pàg. 12

«Mou-te millor, viu millor»

explica'ns

pàg. 13

Margaret Rovira Güell.
Consorci per a la Normalització Lingüística (CPNL)

ha estat notícia

pàg. 14

preguntes amb resposta

pàg. 15

t'interessa

pàg. 16

crédits

Sense risc

Rambla del Raval, 29-35
08001 Barcelona
otprl@catalunya.ugt.org
93 304 68 32

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

UGT de Catalunya; flickr; www.sxc.hu; Thinkstock

Impremta

Artyplan

Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

Aquest número de la revista aborda els temes que creiem que han estat més rellevants en aquest període. També ens fa il·lusió haver pogut entrevistar Laurent Vogel, coordinador del Comitè Europeu de Luxemburg. És una persona clau, no sols per la coordinació en temes de salut laboral sinó també pels seus coneixements i la seva àmplia experiència que el fan un dels referents europeus en prevenció i salut laboral.

Alhora, abordem la reforma del reglament dels serveis de prevenció, una modificació de la normativa que contempla com a més rellevant l'aplicació a les empreses de menys de 50 treballadors que, en funció de la perillositat de la seva activitat, podran fer l'avaluació de riscos, el pla de prevenció i la planificació de l'activitat preventiva de forma reduïda. Es pretén que d'aquesta manera, en agilitzar la gestió, les empreses assumeixin directament la gestió de la prevenció, no com es fa fins ara, que se subcontracta serveis de prevenció aliens. L'objectiu és clar, facilitar per a interioritzar la gestió. I, per això, caldrà fer un seguiment de ben a prop per comprovar que l'objectiu s'assoleix.

Finalment, trobareu referències a la campanya europea que està tirant endavant l'Agència de Bilbao i que va ser aprovada pels agents econòmics i socials que formen part del seu consell d'administració. Se centra en les tasques de manteniment, on hi ha moltes petites i mitjanes empreses que arreu d'Europa desenvolupen diàriament la seva activitat. La campanya se centra en la conscienciació dels riscos que comporta aquesta activitat i en l'afectació de la salut dels treballadors que hi actuen.

Hi trobareu molt altres temes. Aprofitem l'edició de la revista per donar a conèixer experiències i opinions de companys i companyes que fan de la prevenció la seva aportació diària al canvi cultural que necessitem que es produeixi al si de les empreses. Els animem a continuar treballant en aquest camí. És una oportunitat i una responsabilitat que no podem evitar.

Dionís Oña i Martín

Adjunt a la Secretaria de Política Sindical

Laurent Vogel

Director del Departament de Seguretat i Salut de l'Institut Sindical Europeu (ETUI). L'ETUI té la seu a Brussel·les.

Podeu consultar la web a <http://hesa.etui.org/fr>

Què és i a què es dedica l'ETUI (Institut Sindical Europeu)?

L'ETUI és l'institut que treballa per la Confederació Europea de Sindicats. Els seus tres objectius principals són:

1. Portar a terme recerques, elaborar estudis i supervisar les qüestions europees importants estratègicament pel món laboral, tot creant una mena de pont entre els medis universitaris i el món de la recerca així com el moviment sindical.
2. Encoratjar les activitats de formació i d'aprenentatge, els programes i els intercanvis que reforcen la identitat sindical europea.
3. Abastir d'una assistència tècnica, en el domini de la salut professional, de la seguretat i de la protecció amb la finalitat d'aconseguir un nivell alt de protecció de la salut i la seguretat pels treballadors a Europa.

L'ETUI consta d'un efectiu d'aproximadament 60 persones nascudes a tot Europa.

En salut i en seguretat, l'ETUI és actiu en nombrosos dominis. Analitza la situació i formula propostes que poden servir per reforçar una estratègia comuna dels sindicats.

Entre les qüestions que són prioritàries per a nosaltres, podem esmentar:

- La lluita contra els riscos químics, la participació en l'aplicació i l'acompliment del REACH, el desenvolupament d'una estratègia sindical per promoure la substitució de les substàncies químiques perilloses.
- L'elaboració de les normes tècniques europees i la forma com incorporen l'experiència dels treballadors. Aquesta activitat és important per assegurar una seguretat més alta a la maquinària.
- La qüestió dels problemes musculoesquelètics.
- Les iniciatives sindicals per al control dels treballadors en l'organització del treball i per reduir els riscos psicosocials.
- L'experiència dels delegats de prevenció.
- La salut laboral de les dones.

Quina funció té la Confederació Europea de Sindicats (CES) en prevenció de riscos laborals? Quins projectes té la CES de cara al futur?

Tant en aquest àmbit com en d'altres de l'acció sindical, la CES s'esforça a elaborar estratègies comunes dels sindicats per tenir pes en les polítiques europees. La CES considera que l'harmonització de les condicions de treball cap a nivells més alts és un objectiu important. La Confederació coordina l'acció dels representants sindicals en els organismes comunitaris que s'ocupen dels problemes de la salut al lloc de treball.

El paper dels sindicats en prevenció de riscos laborals és igual a tot Europa? I el dels delegats de prevenció? Què fem per a homogeneïtzar-los?

El paper dels sindicats és fonamental. Sense una acció autònoma i sistemàtica dels sindicats, la legislació és com paper mullat.

La representació dels treballadors en l'àmbit de la salut i la seguretat constitueix un element essencial per a qualsevol política de salut al treball. En la majoria dels països europeus, una quantitat important dels treballadors són privats d'aquesta representació. L'existència d'una estructura de representació dels treballadors és la condició indispensable perquè participin en temes de salut i seguretat. Moltes enquestes posen en evidència la relació directa entre l'existència d'una representació dels treballadors a les empreses i la qualitat de la política de prevenció que porten a terme.

És cert que no és suficient que existeixi aquesta representació perquè la participació sigui efectiva. Però, l'experiència mostra que quan aquesta representació no existeix, les formes de participació directes declarades pels empresaris es queden en una mera pantalla de fum.

En certs països de la Unió Europea, la reglamentació ha estat adoptada amb vistes a organitzar aquesta «participació directa» a les empreses que no tenen mecanismes de representació. És el cas del Regne Unit i de Bèlgica. Aquestes

reglamentacions no van produir cap resultat positiu. El dret a la representació col·lectiva dels treballadors es garanteix a la Directiva Marc de 1989. Per al moviment sindical, la cobertura del conjunt dels treballadors per les formes de representació en seguretat i salut constitueix un dels objectius centrals dels reptes de futur. Un dels mètodes que permet assegurar la cobertura més completa dels treballadors és la posada en marxa dels delegats de seguretat territorials.



Quina funció té el comitè consultiu d'experts en matèria de salut i seguretat en el treball de Luxemburg?

Com el seu nom indica, es tracta d'un comitè consultiu. L'integren de forma tripartida els representants governamentals, sindicals i patronals dels 27 estats de la Unió Europea. Nosaltres ens esforcem per explicar les necessitats dels treballadors i millorar les propostions presentades per la Comissió.

Quines directives estan essent objecte de revisió en aquests moments?

La directiva més important que actualment és objecte de revisió és la directiva sobre els **agents cancerígens**. Entre el 12% i el 15% dels treballadors europeus estan exposats a agents cancerígens. Segons les estimacions del Centre Internacional de Recerca sobre el Càncer hi va haver durant 2008 a la regió europea de l'OMS (que inclou Turquia i les antigues repúbliques soviètiques) 3.689.000 nous casos de càncer i 2.575.000 defuncions relacionades amb aquesta malaltia. Una part d'aquests càncers estan directament relacionats amb les condicions de treball. D'altres són el resultat a exposicions ambientals que en molts casos estan lligades a activitats econòmiques empresarials. Així, tenint una estimació base del 8% de càncers atribuïbles a les condicions de treball, podem constatar que la mortalitat per càncer lligada al treball sobrepasa de llarg la mortalitat per accidents de treball i constitueix la primera causa de mortalitat deguda a les condicions de treball a Europa. Els sindicats reivindiquen també que la Directiva sigui modificada per incorporar les substàncies tòxiques per la reproducció.

Una altra Directiva important és la que tracta els problemes musculoesquelètics. Ja existeixen dues directives, molt insuficients, relatives al treball amb pantalles i a la manipulació de càrregues. L'objectiu és reemplaçar aquestes dues directives per una de més ambiciosa per organitzar la prevenció sobre tots els factors que contribueixen als **problemes musculoesquelètics** (organització del treball, intensitat de treball, treball monòton i repetitiu, absència de concepció ergonòmica dels instruments de treball, llocs de treball, els processos de producció, etc.).

Hi ha igualment una possible revisió de la directiva sobre l'**organització del temps de treball** (65 hores). La Comissió Barroso havia començat a reprendre una proposició de la directiva elaborada per la Comissió anterior que constituïa una veritable regressió social. L'oposició dels sindicats fins ara ha trobat un suport ampli en la majoria dels parlamentaris europeus.

La proposta de la Comissió no va poder finalitzar per la desestimació del Parlament. Després d'aquest fracàs, el 24 de març de 2010, la Comissió va decidir reprendre la iniciativa a través d'una consulta de les organitzacions sindicals i patronals. El text sotmès a consulta va ser reescrit en un to eclèctic pels serveis de la Comissió.

Troblem, per tant, una mica de tot: molta flexibilitat i innovació de la modernitat, una mica de salut i de seguretat, etc. sobre els temes més importants, la Comissió sembla que vol mantenir les derogacions individuals desfavorables als treballadors i prefereix considerar que les convencions de l'Organització Internacional del Treball convindrien sobretot als països on les condicions laborals són més mediocres. En la mesura que la Confederació Europea de Sindicats indica clarament que no estava disposada a negociar una revisió de la directiva amb el patronat europeu, estem esperant les noves iniciatives de la Comissió abans de finals de 2010.

Com pot afectar l'eliminació dels costos administratius en la prevenció? Què és l'informe Stoiber? Quines conclusions recull?

La campanya per la reducció dels costos administratius és una estratègia de la Comissió per reduir els drets dels treballadors. Es basa en càlculs clínics i enganyosos. La Comissió creu que disminuint els drets socials fonamentals, la patronal sortirà més fàcilment d'una crisi que troba precisament el seu origen al sistema socioeconòmic.

Per atacar la legislació comunitària, la Comissió Barroso va designar un grup d'experts «d'alt nivell» presidit per un polític de la dreta catòlica bavaresa, M. Edmund Stoiber. Les propostes del grup Stoiber se centren en l'eliminació d'un document d'avaluació dels riscos a les petites empreses i una reducció del nombre i de la durada de les visites de la inspecció de treball.

Com creieu que pot afectar la crisi a la seguretat i salut dels treballadors a nivell europeu?

La crisi té un triple impacte negatiu. Les empreses busquen recuperar les taxes de benefici en detriment de les conquestes socials dels treballadors i imposant una flexibilitat més alta. Els governs utilitzen la crisi per justificar mesures de destrucció de l'estat del benestar i de reducció dels drets socials. Els treballadors pateixen les reestructuracions que provoquen danys en el camp de la salut tant dels treballadors que perden el seu lloc de feina com dels que el conserven, perquè la càrrega de treball s'intensifica.

Com veieu futur de la prevenció d'aquí a 10 anys?

Hi ha molts reptes. N'esmentaré uns quants:

- Combatre la precarietat. Si no es fa, les desigualtats socials de salut provocades per les condicions de treball es mantindran.
- Definir una acció sindical que faci plenament visibles els problemes de salut al treball i que aportí respostes col·lectives.
- En general, actualment hi ha molts debats sobre la incompatibilitat entre el sistema de producció i el medi ambient. La transició cap a un sistema de producció que no amenaci el futur del planeta és un procés comú que implica transformacions més importants, no solament en els processos de producció sinó també en la repartició dels béns produïts i en l'accés al poder.

A partir de la nostra experiència de la salut al treball, és important ressaltar que l'ésser humà fa partida de la natura. La qualitat del seu treball, la possibilitat que aquest treball contribueixi a un desenvolupament de la persona, de les seves relacions amb la societat i amb la natura, no pot ser considerat com un element estrany al debat de la compatibilitat entre producció i medi ambient. Les transformacions necessàries han de tenir en compte el conjunt dels impactes de la producció i el compromís sobre la salut, el benestar i el desenvolupament dels productors. Cap guió s'escriu abans. Podem com a molt indicar que entre les condicions de treball actuals, els nombrosos «treballs verds» es caracteritzen per les condicions de treball que són nocives.

És important que els sindicats estiguin a l'ofensiva sobre el contingut del treball: es tracta d'un treball d'execució, sense autonomia real o d'un caràcter monòton i repetitiu, mutilat per una divisió del treball que oposa la concepció, la decisió i l'execució o es tracta d'un treball que permet a la vegada el desenvolupament individual i una democràcia col·lectiva sobre els llocs de treball?

Les qüestions de la salut a la feina denoten amb força la qüestió de la democràcia al treball. «No perdre la vida guanyant-la» suposa que podem exercir un control sobre les condicions de treball. L'experiència mostra fins a quin punt l'activitat autònoma dels treballadors i de les seves organitzacions sindicals són sovint el factor decisiu d'una millora de la salut al treball. Avui en dia la majoria dels treballadors europeus són desproveïts de tota forma de representació sobre els llocs de treball. El desenvolupament del treball precari, la fragmentació de les activitats productives a través de les xarxes de subcontractació són factors que contribueixen a aquesta situació. Plantejar la qüestió de democràcia en el treball permet lligar exigències immediates per la defensa de la salut amb la precondició versemblant de tot canvi estratègic radical.

Maite Escribano i Mamen Márquez

Gestió política i econòmica de la planificació hidrològica

En el marc de la política de l'aigua a Catalunya existeixen temes que no s'han abordat amb la importància que requereixen, ni durant els processos de participació ciutadana ni en l'elaboració de plans de gestió hidrològica: les situacions de sequera i la planificació econòmica financera.

Quant a les reserves d'aigua, partim de dades estudiades que indiquen que darrerament la tendència general dels rius de Catalunya és perdre aigua, en part pel clima, però sobretot per l'augment de les masses forestals de les conques. Tenint en compte aquestes tendències i els precedents climàtics, és essencial que la planificació hidrològica prevegi les situacions extremes de sequeres.

És coneguda la problemàtica en la gestió de les inversions de l'Agència Catalana de l'Aigua (ACA) i el gran deute que pateix l'organisme (aproximadament 2.000 milions d'euros entre ACA i ATLL). La solució per reduir aquest dèficit és complicat i passa per replantejar l'estructura de gestió general de l'aigua a Catalunya i dels seus operadors, i per renovar certes figures obsoletes com el cànon de l'aigua.

El cost de les despeses de l'ACA és molt més elevat que els ingressos, això fa que l'agència no estigui dotada d'instruments de sostenibilitat econòmica. Per tal d'aconseguir el desitjat equilibri econòmic, s'hauria de negociar un nou contracte programa i alhora implantar noves figures econòmiques, situació que farà que el preu de l'aigua augmenti. En concret, el cànon hauria d'augmentar un 45% fins a 2015 per mantenir el nivell actual de recuperació de costos i un 77% perquè l'equilibri econòmic fos total.

Recordem que la factura que paguem la majoria dels usuaris de l'aigua consta de: tarifa de subministrament en baixa (que depèn de l'empresa distribuïdora) + cànon de l'aigua (alguns municipis, com Barcelona, apliquen altres taxes locals com clavegueram o gestió de residus). Això fa que les factures de l'aigua a Catalunya variïn molt d'un municipi a l'altre.

Com que l'aigua és un dret humà bàsic, no podem oblidar que ha de tenir un preu sensible socialment. S'han de poder valorar les característiques econòmiques i la quantitat de persones per habitatge. D'altra banda, els blocs de facturació han d'estar prou esglaonats per arribar a pagar aproximadament la quantitat real d'aigua que consumim, de forma que s'incentivi l'estalvi. Igualment, en el cas de les indústries, seria convenient fer estimacions sobre els costos de les millors tècniques disponibles en relació al que paguen les empreses de cànon d'abocament, de forma que es valori la millora en termes d'estalvi econòmic i s'apliquin noves tecnologies més eficients en l'ús de l'aigua.

En resum, és necessari que des de l'Administració i en col·laboració amb la ciutadania s'abordin la gestió de les sequeres i el dèficit econòmic de l'ACA, de forma urgent i seriosa per tal d'assegurar una gestió de l'aigua socialment i ambientalment sostenible.

Maite Escribano Fonfria



Novetats legislatives sobre les modificacions del RSP

Modificacions per promoure la integració eficaç de la prevenció de riscos laborals al nostre país.

Objectiu específic: racionalitzar i simplificar 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 en el sistema de gestió de l'empresa.
 - **Únic document reduït.** Les empreses, fins a 50 treballadors i atenent al nombre de treballadors i la naturalesa i perillositat de les activitats realitzades, 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 la salut dels treballadors i en els termes que es determinin per reglament. Haurà de ser un document adaptat a l'activitat i grandària de l'empresa i establirà les mesures operatives pertinents per a integrar la prevenció en l'activitat de l'empresa, els llocs de treball amb risc i les mesures concretes per a evitar-los o reduir-los, jerarquitzades en funció del nivell de riscos, així com el termini per a executar-les.

Modificacions de mesures adreçades a facilitar a les petites i mitjanes empreses la gestió de la prevenció de riscos laborals i el compliment de la normativa.

Objectiu específic: promocionar la gestió pròpia de la prevenció davant de la possibilitat d'externalitzar-la.

- Qualsevol normativa referent a prevenció de riscos laborals haurà d'afegir informació sobre com s'ha d'aplicar aquesta normativa a les petites i mitjanes empreses.
- **Assumpció de l'activitat preventiva per part de l'empresari.** A les empreses de fins a 10 treballadors (abans era fins a 5 treballadors), l'empresari pot assumir personalment les funcions en matèria de prevenció de riscos, sempre que desenvolupi de forma habitual la seva activitat al 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. Es poden assumir totes les activitats preventives a excepció de la vigilància de la salut.

Modificacions per a la promoció de les facultats i competències dels CSS

Objectiu específic: Reforçar les competències del Comitè de Seguretat i Salut CSS.

- **Participació del CSS efectiva.** Serà competència del CSS 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 debatre, 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.
- El CSS tindrà accés a la memòria i programació anual que dugui a terme el SPP o SPA.
- En cas de constituir-se un SPM, la seva constitució i funcionament seran debatuts i acordats al CSS de cadascuna de les empreses que formin part del SPM.



Modificacions per a facilitar que es facin auditories.

Modificacions per a homogeneïtzar les tasques i recursos dels serveis de prevenció aliens (SPA).

Objectius específics: donar fortalesa al sistema de prevenció de riscos laborals, adequar l'acreditació dels SPA a tot el país (art.17 i 24 del RSP) i definir requisits d'acreditació, elevar la qualitat dels serveis prestats pels SPA al nostre país: definició dels concerts d'activitats preventives.

- **Qualitat dels SPA.** Els serveis de prevenció han d'estar en condicions (amb recursos tècnics, humans i materials) de proporcionar a l'empresa l'assessorament i suport que requereixi en funció dels tipus de risc que hi ha.
- Els SPA han de comptar amb les 4 especialitats (inclosa la vigilància de la salut), (anteriorment, 2 especialitats) i hauran de disposar d'instal·lacions i instrumentació necessària per a desenvolupar la seva pràctica en els àmbits territorials i d'activitat professional.
- 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 el que porti a terme les activitats preventives a les empreses que no ho facin amb un servei de prevenció propi o mancomunitat. Fins ara, hi havia una certa confusió amb qui podia assessorar o dur a terme activitats preventives a empreses (gestors, assessories...).
- 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 a tot el territori espanyol, a partir de 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.
- Els concerts dels SPA han d'especificar:
 - Les especialitats preventives contractades.
 - Les activitats a realitzar per cada activitat.
 - Les activitats que es facin amb recursos propis de l'empresa.
 - Les activitats concretes que siguin legalment exigibles i que no pugui cobrir el contracte.
 - El conjunt de les activitats que desenvoluparà el SPA en cadascuna de les especialitats concertades (art.20.1 RSP).

Modificacions respecte als serveis de prevenció mancomunats.

Objectiu específic: clarificació i millora de la definició dels requisits a complir per part dels serveis de prevenció mancomunats (SPM).

- Només es podran formar SPM a empreses que no estiguin obligades a tenir un SPP (tenint en compte que no poden fer-ho si són del mateix sector, però sí, si són del mateix grup empresarial).
- El SPM ha de cobrir com a mínim 3 especialitats preventives (abans eren 2).
- La seva creació s'haurà de comunicar a l'autoritat laboral competent. Si s'acorda la constitució d'un servei de prevenció mancomunitat mitjançant negociació col·lectiva, l'empresa s'estalvia la comunicació prèvia a l'autoritat laboral.

Marta Juan

Manteniment segur i preventiu Campanya treballs saludables 2010-2011

L'Agència organitza una campanya europea anual des de l'any 2000. Amb més de 30 països participants i prop de quatre milions de paquets de material informatiu distribuïts en totes les llengües comunitàries oficials, s'ha convertit en una de les campanyes d'activitats de sensibilització més importants d'Europa.

Més informació: <http://osha.europa.eu/es/campaigns/hw2010>

2008-2009: Avaluació de riscos

2007: Alleugereix la càrrega: trastorns musculoesquelètics

2006: Créixer amb seguretat: treballadors joves

2005: No al soroll!

2004: Construïnt seguretat

2003: Substàncies perilloses: molta cura

2002: Treballem contra l'estrès

2001: Si vols l'èxit, evita els accidents

2000: Gira l'esquena als trastorns musculoesquelètics

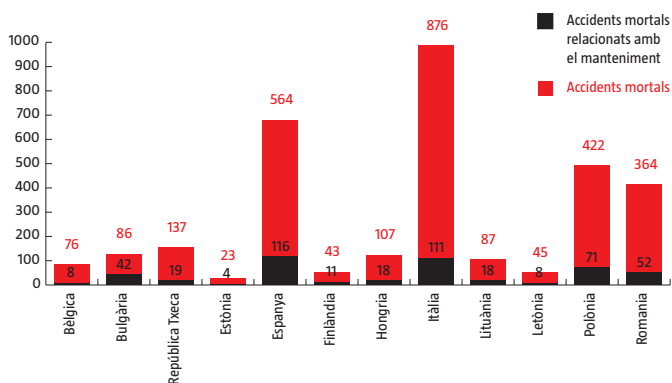
El manteniment segur i preventiu agafa protagonisme amb la campanya europea «Treballs saludables»

El manteniment periòdic és essencial perquè els equips, màquines i entorns de treball continuïn essent segurs i fiables. La falta de manteniment o un manteniment inadequat poden provocar situacions de perill, accidents i problemes de salut. El manteniment és una activitat d'alt risc, i alguns dels seus perills deriven de la naturalesa de la feina. Aquesta activitat es du a terme a tots els sectors i llocs de treball. Per tant, els treballadors de manteniment estan exposats, amb més probabilitats que altres, a riscos de diferent naturalesa.

Es calcula que a Europa, del 10% al 15% dels accidents mortals en el treball poden atribuir-se a les operacions de manteniment. Per tant, resulta essencial que les tasques esmentades s'efectuïn de forma adequada, tenint en compte la seguretat i salut dels treballadors. Els objectius de la campanya i les normes bàsiques per al manteniment segur com a elements clau per a un entorn laboral saludable.

El manteniment és un element quotidià de cada lloc de treball i de cada sector. L'actual percentatge d'accidents lligats al manteniment, un 20%, és excessiu i revela la necessitat de doblar esforços i incrementar la conscienciació en aquest àmbit. Es destaca a més que: «L'estratègia global consisteix a reduir el nombre d'accidents relacionats amb el treball a la UE en un 25% durant els pròxims anys. La campanya contribuirà a incrementar la conscienciació sobre els riscos lligats al manteniment, a salvar vides a tot Europa i a aproximar-nos a l'objectiu general d'obtenir un entorn laboral més segur i més saludable.

Nombre d'accidents mortals relacionats amb operacions de manteniment (Eurostat, 2006)



Els procediments i activitats de manteniment gestionats de forma incorrecta augmenten el risc que es produeixin accidents en el lloc de treball, inclosos els mortals, que afectin treballadors de tots els nivells en sectors molt diversos.

La missió de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA) és procurar que els llocs de treball d'Europa siguin més segurs, saludables i productius. La Unió Europea va crear l'EU-OSHA per ajudar a satisfer les necessitats d'informació en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball. L'Agència, amb seu a Bilbao, té com a objecte millorar la vida dels treballadors, a través d'estimular el flux d'informació tècnica, científica i econòmica entre tots els agents implicats en assumptes relacionats amb la seguretat i la salut en el treball.

La campanya «Treballs saludables» 2010-2011, coordinada per l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball i els seus socis en els 27 estats membres de la UE, dona suport a una àmplia gamma d'activitats a escala nacional i europea que promouen un manteniment segur. Compta amb el suport de les presidències de la UE espanyola i belga, al 2010, i hongaresa i polonesa, al 2011, i amb el suport del Parlament Europeu, la Comissió Europea i els interlocutors socials europeus.

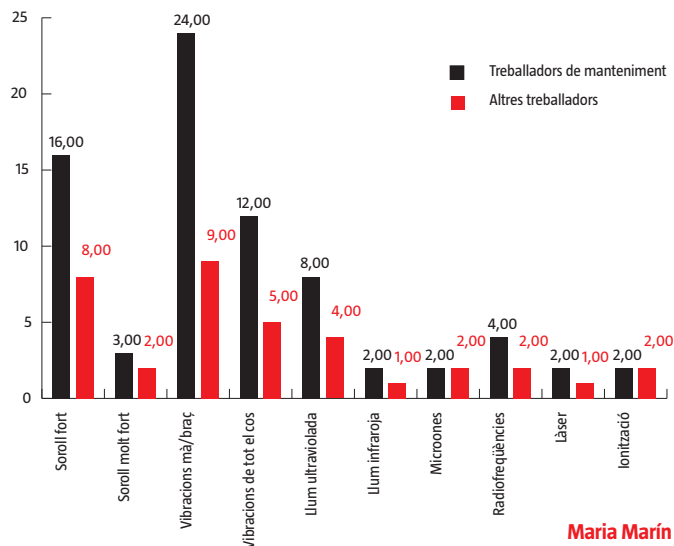
En els dos anys que dura, s'organitzen molts actes i activitats als estats membres. Una de les principals activitats de suport a la campanya és l'Acte dels Guardons a les Bones Pràctiques, organitzat expressament per identificar exemples de bones pràctiques relacionades amb el manteniment segur.

Entre altres aspectes destacats de la campanya, s'inclouen dues setmanes europees per a la seguretat i la salut en el treball, una a l'octubre de 2010 i una altra a l'octubre de 2011. Aquests actes, que se celebren des de 2000, tenen una periodicitat anual i serveixen per promoure la millora de la seguretat i la salut en el lloc de treball.

La participació està oberta a particulars i organitzacions, que també poden optar per organitzar les seves pròpies activitats. Per exemple, poden participar en manifestacions, activitats de formació, seminaris i tallers relacionats amb la seguretat. Les organitzacions paneuropees o organismes internacionals que vulguin una participació més substancial a la campanya i puguin multiplicar els seus esforços a través dels membres de la seva xarxa tenen també la possibilitat de convertir-se en socis oficials de la campanya de la UE. L'edició anterior va congrega 43 multinacionals, interlocutors socials de la UE, ONG i altres participants, i el propòsit de l'Agència és augmentar considerablement la xifra en la campanya europea actual sobre manteniment segur i preventiu.

La campanya se centra en augmentar la sensibilització respecte als riscos associats a les activitats de manteniment, mitjançant la promoció de les bones pràctiques i el suport a les polítiques, les activitats i les iniciatives en aquesta matèria a escala comunitària i dels estats membres. La campanya també subratlla la importància del manteniment (d'instal·lacions, equips, maquinària i llocs de treball) per eliminar els perills del lloc de treball i per oferir unes condicions de treball més segures i saludables a tot Europa. L'objectiu últim, sens dubte, és ajudar a reduir el nombre de persones que pateixen lesions o malalties a causa d'un manteniment inadequat o nul, en el present i en el futur.

Exposició a riscos dels treballadors de manteniment. (Dades de la VI Enquesta Nacional de Condicions de Treball. Espanya 2007)



Maria Marín

Bernardo Fuertes Lozano

Secretari nacional de MCA, UGT de Catalunya,
responsable de salut laboral i medi ambient

Quina opinió tens de la campanya de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball en referència al manteniment segur i preventiu?

Em sembla una eina més, però si les empreses de manteniment no són les que es preocupen de la seguretat dels seus treballadors i forcen les empreses principals a tenir en compte la seguretat en el manteniment, no farem seguretat i tindrem uns índexs molt alts de mortalitat en els accidents al sector. Aquests tipus d'organismes poden incidir que es faci un seguiment a les empreses associades i s'assessori i es prenguin mesures correctores com a models a imitar per les altres empreses.

En relació a la teva experiència del dia a dia a les empreses, creus que es fa un manteniment correctiu i preventiu adequat?

Crec que el manteniment que es fa a les empreses no és gens segur, perquè en el desenvolupament del disseny dels sistemes productius i el de la maquinària i els llocs de treball, no es tenen en compte les mesures de seguretat dels treballadors que després han de fer-ne el manteniment. Aquests treballadors estan exposats a uns riscos que s'evitarien modificant el disseny i que posen en risc la seva seguretat i, moltes vegades, la seva vida.

És més adequat tenir personal propi o subcontractat per a fer aquesta tasca? Què creus que s'està fent bé i malament?

Seria més segur si els treballadors fossin de les empreses principals i no treballadors subcontractats, d'aquesta manera es tindria més implicació en la seguretat dels treballadors amb una formació més adequada i un seguiment més directe.

És clar que s'està millorant en seguretat, però, evidentment, no n'hi ha prou, queda molta feina per fer i cal incidir novament sobretot en la formació, que és fonamental per a aquest tipus de treball: treballs amb riscos específics, treballs d'altura, treballs en llocs confinats, altes temperatures i altres riscos d'aquests tipus de treballs. Per a nosaltres, qualsevol moviment o organització que redueixi riscos i millori condicions serà sempre ben rebuda, aquesta agència n'és un bon exemple.

Creus que s'està portant a terme una coordinació correcta a les empreses quant a la subcontractació del manteniment?

La coordinació de les empreses principals i les subcontractes hauria de ser més estreta, per a això és important la figura del comitè de seguretat intercontractes. Aquest òrgan fa que l'empresa principal s'impliqui amb les subcontractes, participi en la prevenció i tingui les mateixes mesures de seguretat per a tots els treballadors, perquè els riscos són els mateixos, a vegades fins i tot pitjors per als treballadors de les subcontractes.



Creus que els protocols establerts són adequats quant a la formació i informació dels treballadors?

Reitero que la formació és fonamental, tant la genèrica com la inherent als llocs de treball. Cal implantar-la a tots els treballadors, no sols als de les empreses principals, sinó també als subcontractats, han de rebre la mateixa formació.

S'ha de tenir en compte que els treballs de manteniment són moltes vegades d'altura, en condicions d'aïllament o llocs de mobilitat reduïda, i per això, la formació en aquest sector és fonamental per a la seguretat dels treballadors. Les empreses del sector són responsables que els treballadors tinguin la formació adequada per executar el seu treball sense haver de posar en risc la seva integritat física, i moltes vegades la seva vida.

Creus que els representants de les empreses principals on es fa el manteniment estan informats correctament de què es fa, com i qui ho fa?

Tinc dubtes de si saben com es fa el manteniment a les seves empreses i no posen mitjans perquè es faci de forma segura, incomplint la legislació vigent. I si al contrari, no ho saben, demostren deixadesa, en no conèixer quins treballadors la integren i qui s'ocupa de cada tasca. És per això que s'hauria de vetllar que aquestes tasques es facin de manera correcta i segura. Preguntar, informar-se i, en el cas de no rebre aquesta informació, exigir-la, ja que hi ha mecanismes per fer-ho.

Cal dir, però, que algunes empreses tenen, en manteniment, plans integrals que vetllen, i molt, per la seguretat dels treballadors, tant els que són de plantilla com els que són subcontractats.

Maria Marín

Mengem a la feina

Actualment, és molt habitual menjar a la feina, perquè es fa jornada partida, per estalviar temps o perquè no es treballa a prop de casa, etc.

La forma d'alimentar-se a l'entorn laboral és fonamental per gaudir d'una alimentació saludable. A l'Estat espanyol, el 16,5% de la població és obesa i el 48% té sobrepès. L'Organització Mundial de la Salut determina l'alimentació com a segon factor de risc cardiovascular després del tabac. És per això que Espanya participa al projecte pilot FOOD. L'objectiu, la lluita contra l'obesitat a través de la promoció de la salut i els hàbits alimentaris saludables en l'àmbit laboral.

Cada persona ha d'adaptar la ingesta d'aliments a la seva despesa energètica, que depèn de l'activitat física tant a la feina com a la vida personal, el pes corporal i l'edat.

Bones pràctiques

Sigui quina sigui la forma que es triï per a menjar a l'entorn del centre de treball, l'empresa i els treballadors poden adoptar una sèrie de mesures per a garantir la nutrició adequada dels treballadors.

Restaurant

- Habitualment, triar verdura, amanides o llegums.
- Alternar el peix i la carn.
- No escollir sempre patates fregides com a guarnició.
- Optar per coccions poc greixoses, com ara la planxa, el forn, la graella, etc.
- Menjar fruita fresca de postres o, ocasionalment, productes làctics com el iogurt.
- Anar a restaurants on hi hagi la possibilitat de complir aquestes recomanacions.
- Es recomana beure aigua durant els àpats.

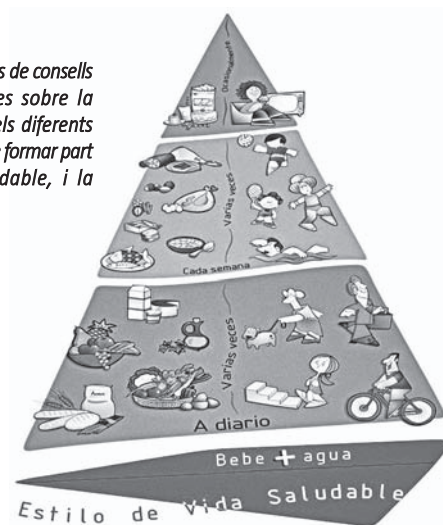
Carmanyola

Molts treballadors han canviat el restaurant per la carmanyola a causa de la crisi, les retallades de sou, etc. De totes maneres, s'ha de mantenir una ingesta nutritiva correcta.

- Programar l'hora per a dinar i intentar respectar-la.
- No menjar a la mateixa taula de treball, fer-ho al menjador, sales de reunió, etc. per a desconnectar.
- Menjar a poc a poc i mastegar bé, per tal de reduir la possibilitat de patir flatulències o aerofàgia.
- Ser conscient del fet de menjar. Evitar distraccions amb el mòbil o la lectura.
- Si no es disposa de nevera, s'aconsella fer servir carmanyoles de material isotèrmic.
- Si no es disposa de microones, es recomana la possibilitat de menjar una crema o sopa freda abans d'una amanida com a plat únic composta de farinacis (arròs, pasta, patata) o llegum

La Piràmide NAOS

De manera gràfica i a través de consells senzills, es donen pautes sobre la freqüència de consum dels diferents tipus d'aliments que han de formar part d'una alimentació saludable, i la pràctica d'activitat física.



amb verdures i aliment proteic (peix, carn, ous etc.). Es recomana afegir els ingredients d'origen animal just abans de consumir-los.

- És millor portar la barreja per amanir a part (oli d'oliva, vinagre, espècies, etc. es recomana limitar l'ús de sal), i fer-ho just abans de menjar per tal de gaudir d'una millor qualitat en la textura i gust de les amanides. Barrejar i posar a la carmanyola en fred els aliments a casa. A les amanides de fulles verdes es pot posar per a transportar-les i mantenir-les un tovalló de paper absorbent per eliminar l'aigua sobrant i evitar que es pansixin.
- Es recomana beure aigua durant els àpats.

Màquines expenedores

Es pot demanar a l'empresa de venda automàtica (vending) que ofereixi aliments sans amb poder saciant i poques calories, a més de brioixeria industrial, com fruita, iogurt begut, fruits secs (amb mesura), etc. Les màquines de begudes han d'oferir aigua, suc, begudes light. Es recomana triar aquestes opcions.

Pica-pica saludable

Moltes vegades l'empresa, com a conseqüència de l'organització d'esdeveniments, ha de preparar àpats de feina, pauses cafè, etc. Si es tracta d'una pràctica habitual, s'ha de tenir cura en la contractació del catering per escollir de la mateixa manera que es faria en un restaurant:

- Evitar embotits alts en greixos.
- Evitar aliments alts en greixos, sal o sucre.
- Oferir fruita fresca.
- Pa integral.
- Evitar fregits, arrebossats, etc. i canviar-los per carns baixes en grasses cuinades al forn, graella, etc.
- Oferir cafè descafeïnat, edulcorants, llet descremada. A més d'aigua, suc, etc.
- Canviar la brioixeria industrial per dolços integrals baixos en greix.

Mamen Márquez

Treball en solitari

Què entenem per treballs en situació d'aïllament?

Independentment del tipus de feina que sigui, considerem que són treballs en situació d'aïllament els que es fan sense compartir espai amb ningú, sense la presència d'altres persones que desenvolupin la seva tasca en el mateix recinte o sala. En general, les persones que treballen en solitari no tenen contacte visual amb altres persones i, sovint, no poden escoltar ni ser escoltades sense fer servir mecanismes com el telèfon, intèrfon, etc., i estan, doncs, aïllades.

Els possibles riscos a què poden estar sotmeses les persones que treballen en situació d'aïllament es poden enquadrar genèricament en riscos de seguretat i risc psicosocial.

El risc de seguretat són aquells riscos d'accident derivats de la fallada de la fiabilitat del sistema home-màquina, poden originar-se per errors o dubtes de la persona que treballa en situació d'aïllament.

El risc psicosocial derivat de l'aïllament pot produir un desequilibri en l'ésser humà i generar conductes alterades. Aquest desequilibri pot presentar-se en els treballs rutinaris, l'absència d'altres persones pot implicar avorriment o un descens en la vigilància, també es pot veure alterada la percepció del temps.

La manca d'informació, formació o de mitjans per a prendre decisions obliga a recórrer a la pròpia experiència de treball.

La fatiga patològica de la persona que treballa sola apareix sovint en aquestes tasques. L'aïllament pot conduir a una càrrega psíquica que es podria traduir en un sentiment de solitud i/o angoua.

Bones pràctiques

- Organització del treball. Valorar fins a quin punt és imprescindible que aquesta feina es desenvolupi en solitari.
- Estudiar la possibilitat de resituar o reubicar el lloc de treball de manera que la feina es pugui desenvolupar al costat d'altres persones, fer els canvis oportuns en els torns o altres mesures similars.
- Seguretat. Minimitzar els riscos de seguretat, de cara a evitar qualsevol tipus de lesió per aquesta circumstància, procurar un auxili ràpid en el cas d'accident o alteració puntual de la salut, i afavorir la comunicació interpersonal (millora dels factors psicosocials).
- Adequar les condicions de les màquines, estris i eines; i les condicions del medi ambient de treball a les tasques que es desenvolupen.
- Controlar el nivell de soroll, perquè pot fer que la persona que treballa sola no percebi els sons a què ha d'atendre.

- Millorar la visibilitat dels llocs de treball i accessos. Evitar tant els enlluernaments com la manca de llum, ja que aquest factor pot aguditzar el sentiment de solitud.

- Controlar el risc elèctric, el risc d'explosió i el risc d'incendi.

- Estudiar els possibles llocs als quals pugui accedir la persona que treballa sola i comprovar que sigui impossible que es pugui quedar tancada en un lloc amb una atmosfera perjudicial per al treballador.

- Condicions estructurals. Evitar el risc de caigudes, ja sigui a causa d'espais oberts sense protecció o de sòls lliscants o amb desnivells.

- Controlar les zones d'emmagatzematge de material, evitar que el material caigui.

- Informació. Oferir al treballador la informació necessària sobre la seva feina, instruccions de treball i actuació en cas d'emergència.

- Fomentar unes relacions cordials entre el comandament i la persona que ha de treballar sola.

- S'ha de facilitar l'assistència de la persona en cas de necessitat. Ja sigui mitjançant telèfon, radiotelèfon o alarma, la persona que està sola ha de poder avisar si es troba en una situació crítica o d'angoua.

- Establir altres mitjans d'avís i alerta per a aquelles situacions que la persona que treballa sola es vegi impossibilitada per a demanar ajuda, perquè no té mobilitat i/o iniciativa.

- Formació de les persones que han de treballar soles. Han de rebre una formació adequada adreçada a: familiaritzar-se amb les màquines, les eines i els materials (tenir experiència) amb què han de treballar. Conèixer el tipus d'ordres i instruccions per a desenvolupar la seva feina. Instruir sobre la manipulació adequada de la instal·lació tècnica o de l'aparell. Aportar informacions relatives a possibles perills i l'actitud que s'ha d'adoptar si es produeixen. Ensinistrar en les normes i l'ús de l'equip de protecció personal (EPI). Conèixer les sortides d'emergència. Ensinistrar en el funcionament del sistema de vigilància i de la vinculació del lloc de treball amb l'exterior.

- Comprovar que el treballador/a que fa feines en solitari compleixi els requisits necessaris de coneixement de la tasca, experiència en llocs similars, i coneixement de les màquines, eines i estris necessaris, i també una sèrie de requisits a nivell d'aptituds psíquiques (aquestes persones han de ser capaces de superar l'angoua que pot ocasionar la solitud); a nivell d'aptituds físiques (en principi, el seu estat de salut general ha de ser bo); i a nivell d'aptituds intel·lectuals (han de ser capaces d'enfrontar-se a situacions problemàtiques que haurien de resoldre, en molts casos, per elles mateixes).



Marta Juan

Ototòxics

Substàncies químiques que lesionen el nervi acústic: fàrmacs i tòxics industrials

Hi ha fàrmacs i productes químics utilitzats a la indústria que poden potenciar els efectes del soroll a les empreses, és a dir, que poden donar lloc a una hipoacúsia (disminució de l'audició).

Productes químics

L'avaluació de riscos ha de tenir en compte la interacció entre els productes ototòxics (que poden afectar el nervi acústic) i el soroll, independentment del nivell d'exposició real tant pel soroll com pels productes químics, ja que els límits d'exposició màxims permesos no tenen en compte els efectes d'una coexposició.

És important que els treballadors rebin informació d'aquesta sinèrgia si estan exposats a soroll i simultàniament a aquest tipus de productes químics, i s'apliquen les mesures preventives.

Llistat no exhaustiu de productes químics ototòxics

Anhidrid carbònic	Derivats alquilics del mercuri
Cianur	Òxid de carboni
Dimetilnilina	Piridina
Dinitrobenzè	Sulfur de carboni
Hidrocarburs halogenats	Tal·li
Mercuri	Tricloroetilè

En activitats en tallers de mecanització, impremtes, pintures, automoció, etc., sovint hi trobem aquests contaminants.

Fàrmacs

Els tractaments amb fàrmacs ototòxics potencien els efectes del soroll. Per tant, és important que informis el metge que estàs exposat a soroll laboral quan et recepti un medicament, i llegir els prospectes dels medicaments. En cas d'exposició a soroll laboral i prendre medicaments ototòxics, s'ha d'informar l'àrea de vigilància de la salut del servei de prevenció a fi i efecte que ho tinguin en compte i apliqui les mesures de prevenció necessàries.

Llista no exhaustiva de fàrmacs que lesionen el nervi acústic

Antibiòtics

Ampicil·lina. Antibiòtic utilitzat en infeccions del tracte respiratori, otorino, odontoestomatològiques, gastrointestinals, genitourinàries, de pell i teixits tous, i neurològiques.

Clolistina. Antibiòtic utilitzat en infeccions intestinals.

Cotrimoxazol. Resultat de la combinació de dos antibiòtics (trimetoprim i sulfametoxazol). Elimina els bacteris que provoquen infeccions de les vies urinàries, pulmons, oïdes i intestins. També s'utilitza per tractar la diarrea del viatger.

Dihidroestreptomina. Antibiòtic utilitzat en processos infecciosos del tracte digestiu.

Capreomicina. Antituberculosi.

Estreptomina. Antibiòtic utilitzat en tractaments antituberculosos i infeccions com endocarditis, gonorrea, diarrea o enteritis. També s'utilitza per a reduir la flora intestinal abans d'una intervenció quirúrgica.

Gentamicina. Antibiòtic utilitzat en infeccions del SNC inclosa la meningitis, gastrointestinals, inclosa la peritonitis, respiratòries, de pell i teixits tous, ossos, endocarditis, i en casos de sèpsies (infecció generalitzada).

Kanamicina. Antibiòtic indicat en infeccions genitourinàries, respiratòries, de pell i teixits tous, postquirúrgiques i gastrointestinals.

Minociclina. Antibiòtic indicat en infeccions ORL, dentals, respiratòries, gastrointestinals, genitourinàries, de pell i teixit tous, acné i gonorrea.



Neomicina. Antibiòtic d'acció digestiva utilitzat com antidiarreic. També s'utilitza per a disminuir els nivells d'amoníac en pacients amb insuficiència hepàtica greu. També es pot fer servir per a reduir la flora intestinal abans d'una intervenció quirúrgica.

Paromomicina. Antibiòtic actiu també davant de paràsits. Es fa servir com a tractament de l'amebiasi, disenteria i parasitació per tènia.

Vancomicina. Antibiòtic indicat en infeccions greus especialment en pacients al·lèrgics a la penicil·lina i cefalosporina.

Viomicina. Antimicrobià utilitzat en tractaments per a la tuberculosi.

Diürètics

Àcid etacrínic. Diürètic utilitzat en el tractament de la hipertensió arterial i en la retenció de líquids causada per malalties com la insuficiència cardíaca congestiva, la insuficiència hepàtica i la insuficiència renal.

Furosemida. Diürètic utilitzat en el tractament de la insuficiència cardíaca congestiva, la hipertensió arterial i l'edema.

Antiinflamatoris

Ibuprofèn. Antiinflamatori no esteroide. Indicat per al tractament del dolor lleu o moderat, en dismenorrea i en quadres febrils. S'utilitza també per alteracions musculoesquelètiques i traumàtiques amb dolor i inflamació.

Indometacina. Antiinflamatori no esteroide que inhibeix la producció de prostaglandines, es recepta per l'alleujament del dolor, la febre i la inflamació.

Glucametacina. Antiinflamatori no esteroide indicat per al tractament del dolor lleu o moderat associat a l'artritis reumatoide, osteoartritis i altres trastorns reumatològics.

Per al cor

Propanolol. Betabloquejant. Indicat en el tractament d'urgència d'arítmies cardíques, en hipertensió arterial, en el tremolor essencial, i en la prevenció de les crisis de migranya.

Quinidina. Antiarrítmic utilitzat per a les malalties cardíques amb alteració del ritme cardíac.

Varis

Cloroquina. Antipalúdic que també s'utilitza per al tractament d'artritis reumatoide, lupus eritematos sistèmic, esclerodèrmia, sarcoïdosi, actinodermatosi, rosàcia i dermatitis herpetiforme maligna. Pot utilitzar-se també en algunes parasitosis com la lambliosi, amebiasi o leishmaniosi.

Salicilats. Derivats de l'àcid salicílic utilitzats en el tractament del dolor lleu-moderat, en dismenorrea i en quadres febrils. S'utilitza també per alteracions musculoesquelètiques i traumàtiques amb dolor i inflamació, en artritis reumàtica, artritis juvenil, osteoartritis i febre reumàtica. L'àcid acetilsalicílic, més conegut com Aspirina® pertany a aquest grup.

Lidocaïna. Anestèsic local.

Nortriptilina. Antidepressiu.

Propiltiuracil. Fàrmac antitiroïdal utilitzat en casos d'hipertiroidisme i com a tractament previ al quirúrgic amb iode radioactiu.

Quinina. És un alcaloide amb propietats antipirètiques i analgèsiques. Era el principal compost empleat en el tractament de la malària fins que va ser substituït per altres medicaments sintètics més eficaços com la cloroquina.

Absentisme per causes mèdiques i control de l'empresari

Article 20.4 de l'Estatut dels treballadors

Concepte i regulació

Aquest punt 4 de l'article 20 de l'Estatut dels treballadors diu: L'empresari pot verificar l'estat de malaltia o accident del treballador al·legat pel treballador per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixements a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que puguin existir a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

Partint d'aquí, el treballador que estigui de baixa mèdica es pot trobar que l'empresari hagi contractat una empresa de serveis mèdics o el seu propi servei mèdic (no vigilància de la salut del servei de prevenció) per controlar l'absentisme dels seus treballadors.

Aquestes empreses no tenen res a veure amb els controls que les mútues d'accidents de treball duen a terme per garantir el pagament del subsidi per incapacitat temporal mentre estem de baixa, però la finalitat és la mateixa, això és que a través de controls, l'empresari pugui deixar de pagar els complements, que garanteixen un cobrament del subsidi superior al que marca la normativa. Per exemple, si per conveni o acord d'empresa, l'empresari ha de pagar al treballador part o fins i tot el 100% del sou, o si hi ha altres fórmules en què l'empresari ha d'abonar una quantitat per sobre del que estableix la normativa, i si aquests serveis mèdics constaten que el treballador no ha d'estar de baixa, en aquest supòsit pot aplicar l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors i no abonar el complement empresarial, fins i tot fer una proposta d'alta mèdica davant l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques).

Tot s'hi val per l'empresari?

No. Aquest article 20.4 de l'Estatut permet que l'empresari «verifiqui» l'estat de la malaltia o accident per justificar la manca d'assistència a la feina, això ens diu que no tot s'hi val. Els serveis mèdics o aquestes empreses mèdiques contractades no poden:

Donar la baixa o l'alta mèdica (només o poden fer les MATMPSS per a les contingències professionals o el servei públic de salut (ICS) per a les contingències comunes o l'ICAM).

Convocar el treballador per telèfon, encara que s'identifiquin.

Voler entrar al domicili del treballador sense el seu consentiment (hem de recordar que, en aquest supòsit, no ens estem negant a la «verificació»).



Imposar al treballador que avanci una prova complementària sense el consentiment del treballador (hem de recordar que només poden verificar que el treballador té la baixa).

Donar a l'empresari (per qualsevol mitjà) dades del diagnòstic, tractament i possible durada.

Tenir personal no mèdic per obtenir dades confidencials, ja que aquestes dades estan subjectes al secret professional, i incomplir aquest deure pot comportar una vulneració dels drets fonamentals de la persona amb conseqüències de caràcter civil i penal.

Què no hauríem de fer

Negar-nos a anar a les convocatòries que ens hagin fet arribar (via telegrama, carta certificada, burofax), perquè si no ens hi presentem, l'empresari ens pot retirar el complement del salari.

Negar-nos al reconeixement que el personal mèdic d'aquests serveis vulgui dur a terme per verificar la causa de la nostra baixa.

Consells per als delegats de prevenció:

Exigir a l'empresari el màxim d'informació (nom empresa, contracte, durada del contracte, ubicació, protocol d'actuació), quan decideixi contractar aquest servei.

Exposar els motius de la contractació (control de l'absentisme, perquè és una empresa que pot situar-se per sobre de la mitjana del sector en aquest paràmetre i, per tant, pot ser susceptible d'estar controlada per la Inspecció de Treball).

Que l'empresari transmeti aquesta informació a la totalitat dels treballadors.

Vigilar que tant l'empresa com la que presta els serveis mèdics compleixen al peu de la lletra l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors.

Àrea de Mútues

«Mou-te millor, viu millor»

Aquest és el lema seleccionat aquest any per a l'edició de la Setmana Europea de la Mobilitat, que se celebrarà del 16 al 22 de setembre.

L'augment massiu del trànsit de vehicles de motor els últims anys, sobretot a les ciutats, ha provocat una forta reacció pública contra el soroll, la contaminació i el trànsit, ja que grups vulnerables com els nens i la gent gran en pateixen les conseqüències.

El trànsit rodat afecta directament milers de persones a la Unió Europea, que es tradueix en un nombre molt alt de ferits i morts produïts per accidents, tot i que també afecta de forma indirecta la salut dels ciutadans, perquè té un gran impacte sobre els sistemes respiratori i cardiovascular, a més de causar estrès.

Sota el lema «Mou-te millor, viu millor», les ciutats i entitats participants —entre elles, el nostre sindicat— promourem una mobilitat més activa, sobretot dels treballadors/es. Des de la societat civil s'aborda la problemàtica d'abandonar l'activitat física que es relaciona directament amb l'augment de pes, i des del sindicat es tracta l'accidentalitat del sector del transport per carretera.

La Setmana de la Mobilitat Sostenible i Segura és la plataforma ideal per comunicar el paper principal de la mobilitat al món sindical per mostrar a través de diferents accions allò que reclamem a les administracions per als nostres treballadors/es i la ciutadania en general. Durant aquest any, la UGT de Catalunya organitzarà un seguit d'activitats per animar-vos i informar-vos sobre la necessitat de fer un canvi en els nostres desplaçaments:

Durant la setmana del 20 al 24 de setembre, trobareu una exposició sobre temes de mobilitat a la seu central de la UGT. En aquesta exposició, també trobareu punts de llibre sobre el tema i bones pràctiques. Esperem que amb aquestes idees us animeu a provar de deixar el cotxe almenys durant una setmana.

També farem una altra exposició itinerant sobre els accidents de trànsit al sector del transport per carretera. Tot i això, no volem deixar de donar-vos uns petits consells:

- Feu servir el transport públic sempre que pugueu i que el tingueu a l'abast.
- Car pooling. Compartiu el cotxe o intenteu anar a treballar o a estudiar, compartint el cotxe amb algú altre.



- Aneu en bicicleta, patins... per tal de fomentar no tant sols l'esport sinó també la millora de la qualitat de l'aire.
- Apunteu-vos al car sharing. Tant particulars com empreses poden substituir la seva flota de cotxes per aquest sistema de flota de cotxes compartida que és a disposició de tothom a qualsevol hora del dia, i només pagareu pel temps que l'hagueu fet servir.
- Conducció eficient. Si viatgem en vehicle privat, hem de recordar que hi ha consells a seguir per a una conducció econòmica, energèticament eficient i segura... com ara circular a 2.000 o 2.500 revolucions per minut en cotxes de benzina i a 1.500 o 2.000 revolucions per minut en els vehicles dièsel. Si el trànsit ho permet, hem de circular amb marxes llargues.

Carmen Aparicio

Margaret Rovira Güell

Consorci per a la Normalització Lingüística (CPNL)

El Consorci per a la Normalització Lingüística (CPNL) és un ens creat amb l'objectiu de facilitar el coneixement, l'ús i la divulgació de la llengua pròpia de Catalunya en tots els àmbits. Es tracta d'un consorci entre Generalitat i nombrosos ajuntaments, consells comarcals i diputacions.

Al Comitè d'Empresa de Barcelona del CPNL som 11 delegats de la UGT (d'un total de 21). Els companys i companyes tenim tasques de professors, assessors lingüístics, administratius, dinamitzadors i tècnics específics. La meua tasca com a tècnica ha estat sempre de professora.

Ara sóc delegada de prevenció, juntament amb la companya Rosa M. Carbó, i també, des de fa mig any, sóc delegada sindical de la UGT, amb la Irene Rodrigo, i em dedico plenament a tasques sindicals.

Quins són els principals riscos a la teua empresa?

El CPNL és una empresa amb vint anys de funcionament i, atesa la varietat d'organismes públics que participen en la seva gestió, molts cops s'ha fet difícil que les infraestructures: centres de treball, aules on s'imparteixen les classes... fossin del tot adequades des del punt de vista de la prevenció. Hi ha hagut una manca d'implicació per dotar molts d'aquests locals dels mínims exigibles. A aquest tema, al qual estem posant fil a l'agulla després de vint anys, amb visites de prevenció i comunicats de risc, exigint avaluacions de risc i aplicació de mesures correctives, cal afegir-hi els riscos psicosocials que molts cops també detectem en les visites.

I les principals fites assolides com a delegada de prevenció?

Per començar, posar de manifest que la prevenció era la gran desconeguda i oblidada en la nostra empresa.

A partir d'aquí, engegar aquesta tanda de visites a tots els centres de treball, que encara dura i que ha anat resolent petits i grans problemes quant a prevenció i detecció de riscos laborals.

Després, idear un document amb els requisits mínims que havien de tenir les aules on s'impartien classes i un qüestionari que vam enviar als treballadors i treballadores per tal que ens informessin de les deficiències que trobaven als llocs on treballen. A partir d'aquí, es van poder fer informes per denunciar les situacions greus a l'empresa.

Finalment, després d'exhaurir totes les vies de diàleg amb les parts implicades: empresa, organismes públics, etc., vam interposar denúncia a Inspecció de Treball per un local de Barcelona que no reunia cap condició. A partir d'aleshores, tant l'empresa com els responsables públics de la ciutat de Barcelona semblen haver agafat una mica més de compromís a dotar de millors infraestructures els treballadors i treballadores.

D'altra banda, s'ha creat un grup de treball entre tècnics de prevenció del SPP de l'empresa i delegats de prevenció del Comitè per elaborar un document adequat a la nostra empresa per detectar riscos psicosocials.

Quines característiques pròpies de treballar a una empresa pública creus que hi ha si fem la comparació amb una empresa privada?

D'entrada, sembla que treballar en un ens que depèn de Generalitat i ajuntaments, entre d'altres organismes públics, hauria de facilitar que la implicació

pel que fa a prevenció i riscos laborals fos més gran. En el nostre cas, no ha estat així i ens hem trobat que hi havia una manca de gestió i compromís en aquest aspecte.

Quines accions teniu planificades per a aquest any 2010 per a millorar la prevenció?

Continuar amb les visites de prevenció a tots els centres.

Exigir a l'empresa que faci totes les avaluacions de risc que falten, afegint-hi les psicosocials.

Vetllar perquè els locals siguin els adequats.

Seguir informant els treballadors i treballadores dels seus drets i deures des del punt de vista de la prevenció.

Creus que la retallada del 5% del salari als treballadors públics pot incidir en el clima laboral?

Indubtablement. La situació dels treballadors i treballadores del CPNL, que som personal laboral, no és gens envejable en força aspectes. Caldria afegir-hi, a més, que un sector ampli dels treballadors del CPNL, els tècnics, fa temps que demanen l'equiparació a la categoria A, atès que reuneixen totes les condicions per ser-ne considerats. Amb els pactes de l'anterior comitè, la crisi i tot plegat, aquest col·lectiu continua patint d'entrada un greuge comparatiu amb molts treballadors públics que se'ls equiparen i que gaudeixen de molts més drets que els tècnics del CPNL. Això provoca molt malestar en l'empresa, al qual s'ha afegit la retallada del 5%.

Voldria agrair també la inestimable ajuda i assessorament de la Paloma Olavide, responsable de l'àrea de seguretat i salut laboral i medi ambient sector Generalitat-Serveis Públics de la UGT de Catalunya, que des del primer dia m'ha guiat en aquest dur, però apassionant, camí de la prevenció, no només fent-me adonar de la importància de desvetllar en l'empresa i en els treballadors/res la responsabilitat de la prevenció, sinó fent-me créixer les ganes d'aprendre més per poder ser més útil.

Mamen Márquez



Si vols comentar-nos la teua experiència sindical en temes de salut laboral, les teves negociacions amb l'empresa, alguna qüestió d'interès, etc. mana'ns un mail a otpri@catalunya.ugt.org o truca'ns al 93 304 68 32.

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

Uralita ha d'indemnitzar amb gairebé 4 milions d'euros afectats per amiant

Un jutjat de Madrid ha condemnat Uralita a indemnitzar amb 3.918.594,64 milions d'euros mig centenar de veïns de Cerdanyola i Ripollet (Vallès Occidental) pels danys derivats de l'exposició a la pols d'amiant generat per la fàbrica que l'empresa tenia entre les dues localitats.

La sentència és pionera a Espanya, ja que es tracta de la primera vegada que els demandants no són empleats de la fàbrica, sinó 45 veïns que vivien als voltants i que, segons la resolució judicial, pateixen malalties que són producte del contacte que han mantingut diàriament amb l'amiant que utilitzava Uralita per fabricar els seus materials.

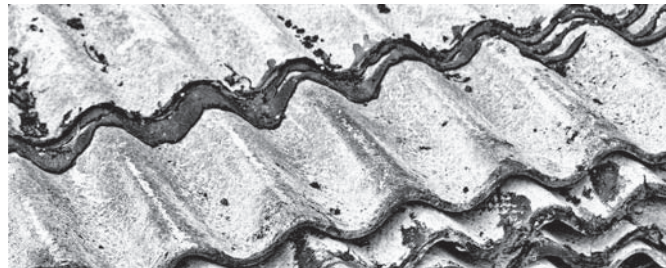
El Jutjat de Primera Instància número 46 de Madrid ha considerat que «és clar» que la causa dels patiments dels demandants, o dels seus familiars morts, és l'activitat industrial realitzada des de 1907 a la factoria d'Uralita situada entre Cerdanyola i Ripollet, municipis on han residit durant dècades els afectats.

Segons la sentència, els mitjans de transmissió que han causat les malalties dels demandants comprenen des de les emissions de la fàbrica en forma de pols d'amiant, la manipulació de les robes dels treballadors per part dels seus familiars als seus domicilis i la contaminació derivada de la degradació de residus derivats de l'activitat industrial mateixa.

Durant el judici, que va quedar vist per a sentència el passat 17 de juny, els demandants van reclamar una indemnització de 5,6 milions, insistint que l'empresa «va escampar a tots els carrers» d'aquestes dues localitats «trossos d'asbest» i «pols d'amiant», i que no va prendre cap mesura de precaució en saber que aquest material era perjudicial per a la salut.

La sentència indica que l'activitat que la factoria duia a terme, «pel que sembla, per suplir, de forma còmoda i barata, la falta d'asfaltat dels carrers», denota «almenys un punt d'imprudència, quan ja era innegable la consciència social en el món del risc que implicava per a la salut la utilització de l'amiant», prohibit a Espanya al 2002.

«Això és una mostra de com una pràctica adreçada en principi a pal·liar



el subdesenvolupament o la falta d'infraestructures d'algunes zones d'Espanya en la segona meitat del segle passat, s'ha tornat amb el temps en contra de la població que durant anys ha vist ressorgir la seva economia gràcies a una activitat industrial pròspera», argumenta la resolució notificada el passat 5 de juliol.

No obstant això, també conclou que «l'esmentada realitat no pot eximir l'empresa que la realitzava, fins i tot encara que s'hagués ajustat a la normativa vigent, (...), de les greus conseqüències que ha produït per a la salut pública».

En conseqüència, condemna Uralita a pagar més de 3,9 milions d'euros als 45 veïns de Cerdanyola del Vallès i Ripollet que van demandar l'empresa, i que rebran indemnitzacions d'entre 43.079 i més de 400.000 euros, segons els casos, per les lesions que pateixen a l'aparell respiratori, que en ocasions han conduït a la mort, i per danys morals.

En aquest sentit, la sentència conclou que «els que han resultat afectats pel contacte amb l'amiant, d'alguna manera, per mínima que sigui, han patit una agressió en el seu organisme, que ha de ser indemnitzada», de manera que considera que és procedent la indemnització, no només per danys físics, sinó també morals, als afectats. EFE

Font: EFE 13/07/2010

La UGT adverteix que la crisi incrementa l'estrès i la depressió en treballadors

El sindicat UGT ha advertit que la crisi incrementa els riscos psicosocials en l'àmbit laboral i, de fet, s'està produint un increment de les consultes mèdiques i les urgències hospitalàries per estrès, ansietat i depressió.

Així ho va manifestar el 15 de juliol als periodistes la secretària general de Salut Laboral de la UGT, Marisa Rufino, que al costat del secretari regional del sindicat, Carlos Pedrosa, va inaugurar a Talavera les jornades regionals sobre «Crisi, reforma laboral i la seva afectació als riscos psicosocials», en les quals van participar prop d'un centenar de delegats sindicals.

Ja s'ha posat en funcionament www.prevencion10.es

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.

Aquesta modificació establia que el Govern havia d'aprovar un pla d'assistència pública a l'empresari en matèria de seguretat i salut en el treball. El pla havia de contenir el disseny i posada en marxa d'un sistema adreçat a facilitar a l'empresari l'assessorament necessari per a l'organització de les seves activitats preventives, impulsant les autoavaluacions per sectors i especificant aquelles activitats o riscos que requereixin suport tècnic especialitzat.

Per a complir la normativa, l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, amb la col·laboració de les comunitats autònomes, ha engegat

«Els treballadors actius tenen por de perdre la seva feina, i veuen com amb reestructuracions i expedients de regulació s'estan produint acomiadaments», i aquesta situació els causa estrès i crisi d'ansietat.

Per la seva banda, els aturats «fonamentalment tenen depressió perquè fa temps que no treballen, i els que tenen més de 40 anys veuen les seves expectatives de futur molt difícils», ha exposat Rufino.

Font: ABC - 15/07/2010

un nou servei d'assessorament públic a la microempresa en matèria de seguretat i salut laboral, Prevencion10.es.

Ara, d'una manera molt senzilla, a empreses de fins a 10 treballadors, l'empresari podrà integrar la prevenció dels riscos laborals en el sistema general de gestió de la seva empresa, evitant costos, danys als treballadors i baixes laborals, i augmentarà la productivitat del seu negoci.

A www.prevencion10.es les microempreses trobaran assessorament i respostes en matèria de prevenció de riscos laborals i el compliment de la Llei, de manera gratuïta. A més, podran compartir experiències amb altres empresaris a través del seu fòrum, biblioteca, informació sectorial, notícies, etcètera, perquè puguin estar sempre al dia.

Font: www.insht.es 11/06/2010

Lucía Mateo

preguntes amb resposta

Estic embarassada de poques setmanes i tinc varies visites concertades al ginecòleg dins del meu horari de treball, tinc dret a visitar al metge durant la meua jornada laboral i sense que em descomptin res del meu sou? I un cop tingui el meu fill, les visites al metge me les descomptaran del sou si les faig durant la meua jornada de treball?

Entre els supòsits recollits a l'ET, no es contemplen les visites al metge en general per als treballadors i les treballadores, excepte en el cas de les treballadores embarassades que sí que ho tenen reconegut per a fer-se exàmens prenatals i seguir tècniques de preparació al part.

D'altra banda, alguns convenis intenten regular aquest punt per a tots els treballadors. Consulta el teu conveni.



Quines poden ser les conseqüències del treball per torns?

Les conseqüències del treball per torns sobre la salut i el benestar:

Trastorns gastrointestinals.

Pèrdua de la gana.

Alteracions de la son.

Trastorns nerviosos.

Accidents més greus.

Insatisfacció personal a la feina.

Empobriment de les relacions socials i familiars.

Pèrdua d'amistats.

Dificultat per a gaudir de l'oci.

Augmenta el nombre d'accidents de treball.

Sobre l'activitat laboral:

Increment dels errors.

Reducció del rendiment.

Disminució de la capacitat de control.

Absentisme.



Treballem per torns en una cadena de muntatge. Hem sol·licitat a la nostra empresa un lloc per a descansar durant les pauses i evitar haver de fer-les al mateix lloc de treball, però l'empresa s'hi nega.

Quins requisits s'han de complir per poder sol·licitar un local per al descans? Hi ha cap normativa que ho reguli?

Les zones de descans estan regulades pel RD 486/1997, Annex V-A de llocs de treball, que estableix que s'han de facilitar, quan la seguretat o la salut dels treballadors i treballadores ho exigeixin, en particular quant al tipus d'activitat o el nombre de treballadors. Aquests treballadors disposaran d'un local de descans de fàcil accés, no és aplicable quan el personal treballi en despatxos o en llocs de treball similars que ofereixin possibilitats de descans equivalent durant les pauses, de totes maneres haurien de facilitar-se espais on els treballadors puguin romandre durant les interrupcions de les seves tasques.

Les treballadores embarassades i mares lactants haurien de tenir la possibilitat de poder-se estirar per a descansar i fer-ho en condicions adequades.



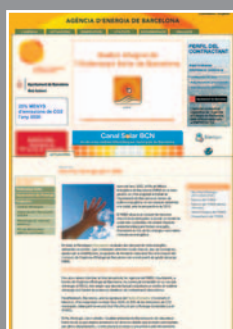
Si tens qualsevol dubte que vulguis compartir amb nosaltres, ho pots fer a: otprl@catalunya.ugt.org.

1 www.prevencion10.es

Portal del Ministeri de Treball adreçat a les microempreses per donar-los la informació necessària en matèria de prevenció de riscos laborals per a què l'empresari/ària mateix/a pugui gestionar la prevenció a la seva empresa en aquells supòsits que la llei permet que ho faci (requisits: menys de 10 treballadors, l'empresari ha de desenvolupar la seva activitat a l'empresa, ha de tenir la formació adient i no desenvolupar-hi les activitats perilloses que estableix l'Annex I del Reglament de Serveis de Prevenció). Part d'aquesta pàgina està en construcció, però per ara trobem una eina molt interessant: **Evalua-t**, una eina d'ajuda per a complir les obligacions en matèria preventiva (excepte la vigilància de la salut) a través de 5 passos. Els passos són informació que cal saber abans del procés, registre d'accés al sistema, avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva i seguiment/control de l'execució. Tot el programa s'acompanya d'imatges, explicacions, etc. A més, en cas de dubte, tenen un telèfon d'ajuda STOP Riscos Laborals 902-25 50 50. Idioma: ara per ara, només en castellà, però està pendent d'oferir-la en català, èuscar, gallec, anglès i francès.

2 www.barcelonaenergia.cat

Pàgina web de l'Agència d'Energia de l'Ajuntament de Barcelona. A més de donar informació sobre tràmits relacionats amb el medi ambient i l'energia, actuacions de l'Ajuntament, informació d'un observatori del consum energètic a Barcelona i oferir documentació d'interès, aquesta pàgina té un apartat denominat **Utilitats**. S'hi poden trobar diverses seccions com ara informació genèrica sobre l'energia, consells pràctics tant per eficiència i estalvi a la llar, edificis eficients, llocs de treball, transport, etc. un apartat denominat sabies que... on es dona informació d'estalvi energètic en una sola frase, com per exemple: *Cada vegada que obrim la porta del forn per comprovar el punt de cocció dels aliments, perdem el 20% de l'escalfor acumulada i fins i tot, una sèrie de televisió per crear consciència de la necessitat de dur a terme senzilles bones pràctiques energètiques a la llar, que consta de tretze capítols de durada breu que es poden visualitzar en línia. Una pàgina web que us permetrà ampliar coneixements sobre l'ús de l'energia, estalviar-ne i, en conseqüència, estalviar diners. Idiomes: català, castellà, anglès.*



3 Protocol d'actuació en casos d'assetjament psicològic

Dóna informació sobre l'elaboració d'un procediment per tal que els delegats de prevenció puguin disposar d'un model o proposta d'actuació en aquests casos per presentar a l'empresa. Aquest procediment està destinat a empreses grans i a administracions públiques, i concreta els dubtes més freqüents en aquestes situacions: on comunicar els fets?, qui intervé?, com s'intervé?, etc. Si en vols un exemplar, sol·licita'l a la teva federació o a la Secretaria de Política Sindical-Salut Laboral o a través de la pàgina web www.ugt.cat, apartat de salut laboral. Idioma: català.

4 Fatiga visual

Quadern de prevenció destinat a aquells treballadors que utilitzin la vista com a eina de treball. És, per tant, un quadern destinat a gairebé tots els treballadors, per exemple, treballadors de control de qualitat, treballadors que facin servir pantalles de visualització de dades, treballadors del tèxtil, treballadors manufacturers, artesans, indústria, etc. L'objectiu d'aquest quadern persegueix establir quins són els mecanismes que provoquen fatiga visual i les mesures de prevenció per a evitar-la. També explica com pot influir el treball en les patologies oftalmològiques; miopia, astigmatisme, hipermetropia, vista cansada, etc. Amb aquest quadern es pretén donar informació clara d'una patologia que, tot i que és molt freqüent, ni l'administració ni la majoria de treballadors no la consideren una conseqüència laboral. Si en vols un exemplar, sol·licita'l a la teva federació o a la Secretaria de Política Sindical-Salut Laboral o a través de la pàgina web www.ugt.cat, apartat de salut laboral. Idioma: català.

