

# Sense risc

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

# 26

juny 2011



## Dia Mundial de la Seguretat i Salut en el Treball

**Entrevista a Ramon Bonastre i Bertran,**  
Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

**5 de juny, Dia Mundial del medi ambient**

Con la financiación de



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

IT-0156/2010



[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)

## **l'entrevista**

pàg. 3-4

**Ramon Bonastre i Bertran**

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

## **medi ambient**

pàg. 5

5 de juny, Dia Mundial del medi ambient

## **el tema**

pàg. 6-7

Dia Mundial de la Seguretat i Salut en el Treball  
Amb sindicats, la feina: saludable i segura

## **tu opines**

pàg. 7

**François Valle Barrera**

Vicesecretari general i responsable de Salut Laboral de la FNTCM

## **especialitza't**

pàg. 8-10

- Aplicació de la normativa del soroll als sectors de la música i el lleure
- Què cal fer en un cas de perill?
- Activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció a Catalunya (Decret 82/2010)

## **mútues**

pàg. 11

L'accident de treball

## **mobilitat**

pàg. 12

Les empreses que elaborin plans de seguretat viària poden aconseguir una reducció de la cotització per contingències professionals

## **explica'ns**

pàg. 13

Asunción Bellido Herrera

## **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, 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; Thinkstock; sxc.hu

### **Impremta**

Artyplan

### **Dipòsit legal**

B-22.569-2007



paper reciclat

# editorial

Aquest número de la revista inclou l'entrevista al director de Relacions Laborals que ha estat nomenat pel Govern de la Generalitat, Ramon Bonastre. A banda dels apartats habituals, hem volgut aprofitar la celebració del Dia Internacional de la Seguretat i Salut en el Treball, en la qual un cop més la UGT de Catalunya ha denunciat la precarietat i l'alta sinistralitat als llocs de treball, per tractar aquesta problemàtica. No podem compartir el cofoisme, ni tampoc la valoració que el nombre de casos de sinistralitat ha baixat en el darrer any, perquè s'han produït 745 accidents diaris i 64 han estat mortals. A més a més, si comparem el nombre de població ocupada l'any 2009 en sectors com la construcció respecte als accidents que es van produir, podem veure clarament que, amb un 14% menys de població, el nombre d'accidentats l'any 2010 respecte al període anterior respon al mateix percentatge. És a dir, ens situem als mateixos nivells de sinistralitat que l'any anterior en tots els sectors d'activitat. Vam denunciar que la conjuntura econòmica actual, i que arrosseguem de ja fa dos anys, està fent que les empreses hagin deixat d'invertir en prevenció o, dit d'una altra manera, estiguin incomplint la Llei de prevenció de riscos laborals, i els treballadors i treballadores es vegin abocats a patir pitjors condicions laborals respecte a la seguretat i la seva salut. Aquest incompliment, en termes econòmics, ha tingut un cost de l'1,3% del PIB. Un cop més, des de la UGT de Catalunya hem denunciat la caiguda progressiva de la declaració de les malalties professionals que es produeix des que les mútues tenen la responsabilitat en exclusiva de comunicar-les, en concret un 29% menys; i es constata un cop més que s'ha de revisar quin és el seu paper respecte a l'atenció i la protecció del treballador i la treballadora. Finalment, volem destacar el reconeixement als milers i milers de delegats i delegades de prevenció que té la UGT de Catalunya, que amb la seva tasca diària i anònima contribueixen de manera decidida a aconseguir millorar les condicions de seguretat i salut als centres de treball, i remarcar que amb els sindicats la feina... saludable i segura!

**Dionís Oña i Martín**

**Adjunt a la Secretaria de Política Sindical**

## Ramon Bonastre i Bertran

**Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball.**

**Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.**

Llicenciat en dret, ha cursat estudis superiors de prevenció de riscos laborals i prevenció i seguretat integral, i des de mitjan dels anys 90 ha estat professor associat de la UAB, on des del 2009 era vicegerent de recursos humans i organització. Del 1996 al 2001 va dirigir els serveis de prevenció d'una mútua d'accidents de treball i la seva assessoria jurídica en prevenció. A l'Administració, ja havia estat director del Centre de Seguretat i Salut Laboral de Barcelona (fins al 1996), cap d'àrea de Polítiques Sindicals del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa (2004-2009) i vicegerent de Recursos Humans i Organització de la UAB; director general d'Emergències i Seguretat Civil (2003-2004), i subdirector general de Recursos Humans de la Direcció General d'Emergències i Seguretat Integral (2002).



### **Estrenem Direcció General amb un nou nom, per què aquest canvi? què entén per treball de qualitat?**

El canvi de nom està motivat per diferents factors. El primer, per una adequació a l'estructura del Govern, en aquest cas al Departament d'Empresa i Ocupació, a unes noves realitats i a unes noves estratègies en la implantació de polítiques públiques. Fins ara, parlàvem de relacions laborals estrictament com una terminologia molt clàssica i molt correcta durant molts anys. Però, ara, entenem que, a començaments del s. XXI, és una terminologia que ha d'evolucionar i, per tant, és més adequat parlar d'unes relacions laborals orientades cap a un objectiu molt definit: la qualitat en el lloc de treball. La qualitat en el treball englobaria conceptes dins d'aquest àmbit de les relacions laborals com són la seguretat a la feina quant al control dels riscos per a la salut; un treball estable contractualment; un lloc de treball en el qual la persona es pugui realitzar i, per tant, un valor social del lloc de treball; una remuneració correcta; una millor gestió del temps que permeti una conciliació eficient de la vida personal, laboral i familiar, i per últim, evidentment, una igualtat d'oportunitats i una igualtat de gènere com elements essencials. Aquests serien uns conceptes que englobaria el terme de relacions laborals i que entenem que la terminologia **qualitat en el treball** els defineix millor.

### **En quin estat es troba en l'actualitat l'Estratègia catalana de seguretat i salut 2009-2012 i quina és la posició del Govern? S'ha aprovat una partida pressupostària per cobrir les despeses de l'Estratègia catalana durant el 2011 i 2012?**

L'Estratègia catalana de seguretat i salut, que prové de l'Estratègia espanyola, que al seu torn prové de l'Estratègia europea, es troba en un estat final, de manera que ja estem en la fase definitiva dels compromisos adquirits i de la planificació i els programes que es van dissenyar en el seu moment i que considerem genèricament correctes. Per tant, hi ha, com no podia ser d'una altra manera, una línia de continuïtat amb l'estratègia que s'havia organitzat en aquest moment. Però, cal dir que, mitjançant el Consell de Relacions Laborals, i amb la comissió específica de prevenció de riscos laborals, hi poden haver aspectes que, sempre mitjançant la negociació amb els agents socials, puguin ser objecte de modificació. Aquesta modulació pot venir influenciada per dos grans eixos: el primer és el tema pressupostari que ens afecta a tots. La partida pressupostària per cobrir les despeses durant el 2011 i 2012 encara no la tenim definida, però hem de preveure que es veurà afectada pels ajustos pressupostaris. I en segon lloc, també pot venir modulada per les necessitats que existeixen a nivell funcional en matèria preventiva. No obstant això, en qualsevol cas serà essencial el compromís i la participació dels agents socials. És a dir, si en aquest moment veiem que un sector clàssic com el de la construcció, que patia un índex de gravetat molt alt, ara ja no el té, i, en

paral·lel, tenim un programa adreçat a aquest sector, aquest programa ens l'hauríem de replantejar amb els agents socials al si del Consell de Relacions Laborals. I hauríem de centrar els esforços en els altres sectors d'activitat que generin risc i danys a la salut importants.

### **El diàleg social i la negociació col·lectiva són algunes eines que contribueixen a impulsar la seguretat i la salut laboral. En aquest sentit, quines actuacions es porten a terme des de la Direcció General? Quin paper hi té el Consell de Relacions Laborals?**

A conseqüència de la nova estructura del Departament, que ha comportat la fusió dels departaments de Treball i Indústria, amb una terminologia que crec que és molt adequada, Empresa i Ocupació, estem incidint en un tema molt clar en el sentit que la creació de llocs de treball vindrà motivada per la inversió de capital des d'un punt de vista de responsabilitat social. Per tant, el lloc de treball és un objectiu i una conseqüència alhora. En unir aquests dos departaments, Empresa i Ocupació, estem unint la causa i la conseqüència. Tot això emmarca el canvi al Consell de Relacions Laborals en les persones titulars, tant des de la presidència com des de la vicepresidència. El conseller és el president i la Secretaria Sectorial ocupa la vicepresidència que abans ocupava la Direcció General. Per això, la Direcció General de Relacions Laborals actualment no té un rol de direcció tan actiu en la vicepresidència, però sí que el té en les diverses comissions que existeixen. Per tant, el rol està modificat per aquesta necessitat legal, però de contingut es garanteix una coordinació eficient per garantir el bon funcionament i els resultats proposats.

Pel que fa al paper del Consell de Relacions Laborals, entenem que s'ha de potenciar com a òrgan de participació que és, i entenc que ha de tenir un major pes específic en la participació i en la definició de les polítiques públiques en matèria laboral.

### **La Direcció General també és la responsable de supervisar els ERO que presenten les empreses, quins són els criteris i els objectius que s'han marcat en aquesta actuació? Tot i la reforma laboral, estem veient en aquests moments que hi ha un repunt d'ERO, quina evolució es preveu pels propers mesos? Encara no hem tocat sostre?**

La finalitat essencial d'aquesta Direcció General és precisament la d'actuar com autoritat laboral. Això es concreta, entre d'altres aspectes, en analitzar i aprovar, rebutjar o modificar els expedients de regulació d'ocupació (ERO), amb la participació preceptiva de la Inspecció de Treball. Aquesta, per tant, és una de les funcions importants, especialment en un moment de destrucció d'ocupació i de deslocalitzacions d'empreses, en què es fa servir aquest recurs legal que són els ERO.

Els criteris objectius que ens marquem vénen condicionats pel marc legal existent, promulgat per l'Administració del Govern de l'Estat. L'any passat es va promulgar una nova reforma laboral i ara estem pendents d'una modificació del reglament dels expedients de regulació. La nova reforma laboral és força més laxa, quant a les causes al·legades, i, per tant, cal pensar que la finalitat que pretén el legislador és la d'aconseguir més flexibilitat en l'àmbit de les relacions laborals, però també més seguretat en el sentit que poden afectar llocs de treball, però també cal facilitar-ne la creació de nous. Per tant, el nostre rol aquí és analitzar les causes al·legades, per tal que es respecti el marc legal que cal aplicar, intentar gestionar tant com sigui possible el manteniment dels llocs de treball, i a partir d'aquesta premissa, facilitar i ajudar que les parts es posin d'acord en aquests expedients de regulació. En aquests ERO, volem incidir especialment en els plans socials, en el sentit d'exigir una coresponsabilitat social a l'empresa que faci servir la tècnica dels ERO. Això vol dir que no ens interessa tant la quantificació de la indemnització que l'empresa pagui al treballador (regulada normativament) com la qualitat i la idoneïtat de la formació que aquest treballador percebrà durant un temps, amb l'objectiu de ser ocupable i poder tornar a inserir-se al mercat de treball, així com altres aspectes coadjuvants com poden ser la implantació de plans industrials per retenir i, si cal, crear llocs de treball. Aquest és un dels temes que caldrà treballar i que ha d'esdevenir un dels fonaments principals de la nostra actuació en aquest àmbit.

Pregunteu per l'evolució dels primers mesos, i aquest és un tema complicat. Cal pensar que encara poden haver-hi situacions d'ajustament d'algunes grans empreses. Però, pel que fa a les dades del primer quadrimestre, ens indiquen que hi ha hagut una reducció dels expedients d'extinció, però un increment dels de suspensió. Aquestes són les xifres que tenim actualment, però que caldrà observar-ne l'evolució.

**Com està afectant la crisi actual a la prevenció de riscos a les empreses i a la salut dels treballadors? Creu que hi ha hagut un retrocés respecte a les polítiques de seguretat i salut de les empreses? Ha augmentat el nombre d'accidents laborals?**

El nombre d'accidents laborals ha baixat. És una tendència no només en xifres absolutes sinó també en els índexs, de manera que entenem que l'*Estratègia catalana* està donant els seus resultats. És clar, però, que en la situació econòmica actual, tota inversió que alguns sectors empresarials pot considerar supèrflua es podria veure afectada. Entenem que, des d'aquest punt de vista, la inversió en prevenció en cap cas és supèrflua, perquè no s'ha de baixar mai la guàrdia, perquè un sol accident laboral ja és l'indicador d'un fracàs de la gestió preventiva. No obstant això, la millora contínua dels indicadors de prevenció cal que vingui condicionada no només per la implantació de determinades polítiques públiques, que poden ajudar com a elements de foment, investigació o de promoció, sinó sobretot per la superació de rols de malfeina i d'enfrontament, i a vegades de subordinació, de la prevenció a altres objectius, per tal d'avançar entre els agents socials cap a estratègies de participació reals i eficients.

**A més dels accidents de treball i de les malalties professionals, tampoc no ens podem oblidar de l'estrès i dels aspectes psicosocials del treball. Com creu que ha actuat aquí la crisi?**

La crisi ha tingut uns efectes molt nocius. Tots recordem el cas de suïcidis de treballadors d'una empresa de França. Sortosament no hem arribat a aquest extrem, però entre els factors de risc, els psicosocials són la gran assignatura pendent. El risc psicosocial pot venir motivat des de l'entorn no professional de la persona fins a una mala qualitat en el lloc de treball, no pel que fa a la prevenció de riscos només, sinó en promoció, en salari, en igualtat... tots aquests són factors que incideixen directament en el risc psicosocial i són els que s'han d'estudiar més. I vull insistir que són

una de les assignatures pendents. Haurem de veure quin tractament els donem i sobretot com estudiem aquests danys, perquè no es deriven com a malaltia comuna.

**Durant els darrers anys, hi ha autonomies que han creat instituts regionals per impulsar les polítiques preventives. Quan tindrem un Institut Català de Salut Laboral? Quina posició té el Govern en aquest tema?**

Cal pensar que la Generalitat disposa actualment de quatre centres de seguretat i salut amb una estructura i funcions gairebé idèntiques a les que es van definir en el traspàs ara fa trenta anys, per tant, caldrà fer una adaptació que tindrà diferents eixos. En primer lloc, caldrà tenir en compte el traspàs de la Inspecció de Treball i l'habilitació conseqüent dels tècnics. Vull deixar clar que dels centres sovint n'existeix una percepció errònia, en el sentit que només són el suport tècnic de l'autoritat laboral, i no és així. Els centres són avui en dia els principals ens que fan recerca i investigació en matèria preventiva laboral a Catalunya. Tenen un enorme valor afegit que és una experiència cabdal en aquest àmbit i, per tant, han de ser el fonament tècnic de les polítiques públiques a Catalunya igual que ho és l'Institut Nacional a la resta d'Espanya. Per tant, haurem d'adequar l'estructura i les funcions dels centres en aquests criteris que he esmentat abans, i previsiblement podrem parlar d'aquí a un temps d'un nou ens que aglutinaria els quatre centres, i ja no estariem parlant només de recerca i investigació, sinó que ens estem plantejant obrir una línia de prestació tècnica als serveis de prevenció i/o a les empreses que estem acabant de definir, a més d'una millor coordinació amb altres departaments de la Generalitat i altres administracions del nostre país.

**La seva trajectòria professional ha estat sempre molt vinculada al camp de la prevenció de riscos laborals, fins i tot abans que aparegués la Llei de prevenció. Quins records té d'aquells temps? Creu que ara hi ha més coneixement i sensibilització per aquest tema? Pensa que les empreses han avançat en la integració de la prevenció?**

Els meus inicis professionals, després de la Secretaria de l'Ajuntament d'Ascó, es concreten en la prestació al Departament de Treball l'any 1982 com a lletrat de la Direcció General de Relacions Laborals; posteriorment, l'any 1985, em van encarregar el desenvolupament de la responsabilitat d'assumir la direcció del Centre de Seguretat en el Treball de Barcelona; després vaig estar en una mútua exercint la responsabilitat de la direcció dels serveis aliens de prevenció i després vaig dirigir la Direcció General d'Extinció d'Incendis i Protecció Civil.

Els records professionals i personals són molt enriquidors, malgrat que l'àmbit en què he treballat sempre ha tingut un caire dissortat en tractar-se de la pèrdua de salut, i sovint de la vida, de persones, però positiu, finalment, per tenir la certesa que l'avenç en aquests àmbits ha estat significatiu. Són molts els professionals, companys de feina i col·laboradors, que han ajudat en aquest avenç tant des del vessant empresarial com sindical, entre els quals vull recordar amb un afecte especial el company de la UGT, Joan Ferrari.

Finalment, i des del vessant professional, tinc formació de jurista, però també tècnica, des d'un punt de vista sectorial, i em defineixo com un ferm defensor de la prevenció en l'àmbit laboral, mitjançant l'assumpció de la responsabilitat que a cada part li pertoca, però sobretot mitjançant una participació coresponsable dels agents implicats. Estem en un àmbit regulat pel dret privat com ho és el dret laboral, que té el seu origen i objectiu en la necessitat d'efectuar la protecció, de manera tuitiva, de la part més dèbil en aquesta relació contractual. I aquesta protecció ha de tenir el seu fonament primordial i inici en la salut d'aquesta persona i, en aquest aspecte, els poders públics i els agents socials tenim encara molt de camí per recórrer.

**Eduard Salvador**

## 5 de juny, Dia Mundial del medi ambient

El 5 de juny va ser designat per l'Assemblea General de l'ONU com el Dia Mundial del Medi Ambient. Aquesta iniciativa, que es porta a terme des de ja fa més de 30 anys, té com a objectiu principal promoure l'acció política vers el medi ambient i alhora estimular-ne la conscienciació a nivell mundial.

enguany, el lema de la campanya és «**Bosc: la natura al teu servei**» i coincideix que aquest 2011 se celebra l'Any Internacional dels Boscos.

Els boscos ocupen una tercera part de la superfície del planeta, i concretament a Catalunya, que és un país eminentment forestal, els boscos representen un 38% del territori català, amb prop d'1.200.000 hectàrees. Els boscos fan funcions vitals per al correcte desenvolupament de la vida: mantenen la fertilitat de la terra, regulen l'impacte devastador de les tempestes, alliberen oxigen a l'atmosfera, emmagatzemen diòxid de carboni i són els majors ecosistemes de diversitat biològica sobre la terra alhora que proveeixen de refugi, ocupació, seguretat i rellevància cultural, les poblacions que en depenen directament.

Alhora, juguen un paper decisiu i essencial en la lluita contra el canvi climàtic. Però, malgrat que aporten beneficis ecològics, econòmics, socials i de salut, la desforestació global continua a un ritme molt alarmant (cada any es destrueixen 13 milions d'hectàrees de bosc, que és l'equivalent a l'extensió de Portugal).

En aquest sentit, des de la Secretaria de Política Sindical i Medi Ambient de la UGT de Catalunya, tenim la responsabilitat de donar-hi suport amb l'objectiu principal de fer una crida a la conscienciació i reflexió global de cap a on conduïm el nostre planeta i quin tipus de desenvolupament volem. Actualment, el món es troba en una situació extrema, deguda, en gran part, a la forma de vida i activitat dels països desenvolupats. Aquestes greus pressions globals que pateix la Terra afecten no només els nivells naturals, sinó, per extensió, també els socials. Ens trobem en un moment de la història que la població creix de forma desmesurada i davant d'una Terra limitada en recursos i on l'esperança de vida dels països desenvolupats és cada vegada més alta, la solució no és fàcil i provoca, en certes regions, conflictes d'espai i de sobreexplotació de recursos naturals amb la degradació conseqüent dels ecosistemes.

Aquest dia, per tant, ha de servir per donar rellevància als temes ambientals que més ens afecten. És necessari fer aquesta reflexió i impulsar les persones a ser agents actius del desenvolupament sostenible i equitatiu, i recordar que el medi ambient és la base del nostre desenvolupament i de la nostra qualitat de vida, amb un gran potencial de llocs de treball segurs i sostenibles relacionats en àmbits molt diversos com són l'eficiència energètica, el turisme rural i les energies renovables, entre d'altres.

**Marta González**



28 d'abril de 2011, Dia Mundial de la Seguretat i Salut en el Treball

## Amb sindicats, la feina: saludable i segura

Com cada any, la UGT de Catalunya ha commemorat el **28 d'abril, Dia Internacional de la Salut en el Treball** amb la finalitat de fer visible la necessitat d'integrar la prevenció de riscos laborals al si de les empreses i amb un doble objectiu aquest 2011: un **reconeixement a la tasca dels delegats i delegades en matèria de prevenció**, que fan, amb la vigilància de la seguretat i la salut en els seus llocs de treball, que milers de treballadores i treballadors tinguin unes condicions laborals més segures i saludables. I un **record i un reconeixement a les persones que han perdut la vida i la salut a la feina** sota unes condicions inadequades i, precisament per això, una jornada per posar en evidència que els danys derivats del treball són evitables, i que els empresaris i els poders públics tenen grans responsabilitats a l'hora de prevenir-los.

No podem obviar els efectes que la **crisi econòmica** que patim des de finals de 2007 està tenint vers la destrucció d'ocupació, i que ha alimentat **les retallades** en els drets dels treballadors i la **precarització** de les relacions laborals i també en el compliment de la normativa vigent en matèria de riscos laborals. No hi ha cap dubte que les reformes del Govern col·loquen els treballadors en una situació més precària davant de l'increment de poder de què doten als empresaris.

En aquest sentit, les dades que descriuen **una baixada en l'accidentalitat** no ens han d'enlluernar i fer pensar que hem de baixar la guàrdia, tot el contrari, des de les organitzacions sindicals majoritàries denunciem que la baixada de l'accidentalitat es deu més a la **destrucció de llocs de treball**, i en conseqüència menys població ocupada, que no pas a les actuacions i lideratge que estan tenint tant les empreses com l'Administració.



No oblidem que durant els últims 2 anys, amb la crisi, ha disminuït **la intensitat de mà d'obra en sectors de més risc** i accidentalitat, alhora que s'ha expulsat del mercat els treballadors i treballadores temporals o que reforçaven les demandes en moments de més intensitat de treball; tot això contribueix al descens en les xifres de danys. Les circumstàncies d'un moment de **baixa productivitat** no ens poden fer confondre la perspectiva i que tinguem la idea que s'ha guanyat la batalla a la sinistralitat. Seguim tenint xifres elevades i inacceptables d'accidents i malalties.

Les dades respecte als serveis de prevenció i la seva qualitat disten molt dels paràmetres de qualitat i de bon servei al conjunt del teixit productiu; les avaluacions de riscos encara són parcials i no es fan conforme als criteris que estableix la llei. Es continuen sense atendre els riscos psicosocials: treball per torns, ritmes de treball a demanda, la competitivitat, la retribució per objectius, la precarietat i l'alta rotació en les ocupacions, la falta de seguretat als llocs de treball, l'atur... Aquestes formes d'ocupació i d'organització del treball propicien que les empreses generin condicions de treball que **provoquen riscos invisibles i que produeixen malalties relacionades amb el treball** –l'estrès, la fatiga crònica, l'envelliment prematur, la síndrome del cremat o la violència a la feina. I deixa en evidència que culturalment la prevenció a les empreses continua sent per a molts actors una tasca burocràtica.

També denunciem **la manca de lideratge de l'Administració** quant a la seva responsabilitat de vetllar pel compliment de la llei, i també d'encapçalar iniciatives i programes consensuats amb els agents socials per fer un front comú davant la xacra que representa per Catalunya.

Però, l'altra cara de la sinistralitat és la situació vergonyant que tenim respecte a les **malalties professionals**. No es pot entendre que la declaració de malalties professionals amb baixa hagi disminuït en paral·lel a la caiguda dels accidents, ja que, en el cas de les malalties, des de l'exposició als efectes, hi ha un període

de latència d'anys, per la qual cosa no es pot manifestar un resultat tan evident de descens en un espai de temps tan breu després de l'exposició. Denunciem que, des que les mútues són les encarregades de registrar-les i notificar-les, aquest descens s'ha intensificat. Per tant, considerem que existeix una **estratègia interessada** i compartida entre els empresaris i les mútues, per derivar la despesa al sistema públic. Per tot això, exigim a l'Administració sanitària i laboral que intensifiqui el seguiment i el control d'aquest registre.

Des de la UGT demanen més democratització de les mútues, més transparència en la seva gestió i més participació i control dels agents socials en aquestes entitats. Exigim el dret a la codecisió entre l'empresari i els representants sindicals a l'hora de triar una mútua a l'empresa i una major fiscalització econòmica per part de les administracions públiques a les mútues.

La UGT de Catalunya sempre hem posat de manifest com n'és d'important desenvolupar l'*Estratègia catalana de seguretat i salut en el treball*, sobretot pel que fa als **delegats territorials**, figura que es reconeix també en l'Acord estratègic com a eina fonamental per portar la prevenció a totes aquestes petites empreses que no tenen representació sindical i que acumulen el 30% dels accidents laborals.

Fer prevenció és necessari i rendible, contràriament a allò que alguns sectors empresarials pensen, tenir una bona diagnosi i planificació preventiva és més rendible econòmicament i socialment ja que fa més competitives les empreses.

Si evitem els accidents, evitem la baixa del treballador i també que la societat hagi de fer-se càrrec de les prestacions que li correspondrien en funció dels danys a la salut.

Reclamem a la Conselleria d'Empresa i Ocupació el lideratge per fer complir amb mà ferma i decidida els programes vigents, i també que es comprometi amb nous projectes i augmenti els recursos econòmics i humans destinats a la Inspecció de Treball per a canviar la cultura preventiva arreu de Catalunya.

Marta Juan



## François Valle Barrera

Vicesecretari general i responsable de Salut Laboral de la FNTCM.

Membre de Comitè d'Empresa d'ADIF (Administrador d'Infraestructures Ferroviàries).  
Tècnic superior de prevenció de riscos laborals



### Quines han estat les reivindicacions del dia 28 abril al teu sector?

Encara que el dia 28 d'abril és un dia de reconeixement i respecte a aquelles persones treballadores que han patit les conseqüències d'unes condicions de seguretat i salut en el treball negatives o insuficients, es mostra com un dia clau, quan els mitjans de comunicació se'n volen fer ressò, és clar, per recordar a patronals i Administració que la nostra defensa dels llocs de treball es fa sense detriment de la reivindicació d'un treball estable, de qualitat i amb totes les garanties de seguretat i salut.

### Com està afectant la crisi econòmica a la implantació de la prevenció al teu sector?

Respecte a la nostra Federació, l'afectació que pateix de la crisi crec que és similar a la d'altres federacions o sectors d'activitat. És a dir, les grans empreses on hi ha representació dels treballadors i amb forta implantació sindical normalment tenen una certa cultura preventiva que, en època de bonança econòmica, amb importants beneficis empresarials, els havia portat a contemplar la prevenció com un plus que els permetia pretendre l'excel·lència en la gestió, i buscaven obtenir fins i tot les últimes certificacions de qualitat; amb la situació econòmica actual, aquestes empreses aplicaran, com a primera mesura, dedicar menys esforç econòmic a la prevenció. D'altra banda, a les petites empreses, on aconseguir una certa planificació preventiva ja suposava un veritable repte per als nostres delegats i delegades, ara, amb la crisi, les dificultats per mantenir aquest mateix discurs s'han multiplicat. Pensem en el sector de la pesca com l'exemple negatiu, tant en condicions econòmiques com en condicions de treball: sector en crisi fa anys, sense ajudes de l'Administració, amb un sistema de retribució gairebé feudal, amb molta immigració. Parlar en aquest entorn de seguretat i salut en el treball és pràcticament impossible.

### Què opines dels accidents *in itinere*?

Els accidents de trànsit com a conseqüència de desplaçaments per motius de treball, ja siguin accidents *in itinere* o accidents en missió, suposen un percentatge important dels accidents laborals que es produeixen. D'altra banda, mentre la mortalitat provocada per accidents de trànsit ha disminuït sensiblement, la mortalitat laboral deguda als accidents de trànsit ha augmentat significativament. Per això, atès el cost humà i social elevat dels accidents de trànsit, aplicar mesures de seguretat viària a les empreses s'ha d'entendre sempre com una inversió no com un cost; tan sols cal veure les despeses econòmiques que suporten les empreses per aquests accidents (dies de baixa a càrrec de l'empresa, dies productius perduts per lesions, despeses de reorganització del treball, estrès i malestar laboral, impossibilitat de portar a terme les tasques habituals, pèrdua de punts del permís de conduir, entre d'altres).

### Quines solucions es podrien aplicar en la lluita contra els accidents *in itinere*?

L'objectiu prioritari és reduir els accidents laborals de trànsit, particularment en els desplaçaments d'anar o tornar de la feina a casa, els anomenats accidents *in itinere*. S'ha de partir d'un reconeixement social d'aquests accidents com a accidents de treball i no només com a accidents de trànsit, per posteriorment incorporar els treballadors i treballadores, potencials víctimes dels accidents laborals de trànsit, com a col·lectiu prioritari en les polítiques de seguretat viària.

La seguretat viària en els accidents de trànsit tant dels professionals del transport com els accidents *in itinere* és fonamental per reduir el nombre de víctimes mortals d'accidents de treball i de trànsit en general. Si volem reduir el nombre de víctimes mortals, un dels col·lectius clau no són només els treballadors professionals del transport, sinó tots els treballadors en general, que poden ser susceptibles de desplaçar-se en el seu vehicle privat. La cultura i les polítiques de seguretat viària s'han d'incorporar a les empreses tant en plans de prevenció com en plans de mobilitat, i implicar-hi els empresaris i els treballadors.

Tot plegat amb el foment del transport públic, mitjançant la implantació als polígons industrials de serveis de transport públic, la promoció de plans de mobilitat i la gestió dels horaris d'entrada i sortida juntament amb la limitació i planificació dels desplaçaments i els itineraris de treball, ha de servir per reduir el nombre de víctimes fruit dels accidents laborals.

Marta Juan

## Aplicació de la normativa del soroll als sectors de la música i el lleure

Ja fa més de tres anys que va finalitzar la moratòria per aplicar la normativa del soroll als sectors de la música i el lleure i, per tant, des del 15 de febrer de 2008 s'aplica el RD 286/2006. Tot i que la frontera entre so i soroll és molt subjectiva, l'aplicació d'aquesta normativa implica necessàriament la protecció d'un ampli col·lectiu de treballadors exposats als riscos derivats del soroll. Formen part d'aquest col·lectiu els músics, els cantants, els directors d'orquestra, els actors, els discjòqueis i els tècnics de so; però també els cambrers, el personal de sala, els treballadors d'escenari, el personal de seguretat i de neteja, etc. En definitiva, es tracta d'un ampli ventall de treballadors que, malgrat que estan exposats a aquest risc, han de treballar en condicions inadequades i no sempre se'n garanteix la seguretat i salut.

Som davant d'un sector molt peculiar, perquè, a diferència de la indústria, on el soroll és simplement un subproducte no desitjat derivat del procés productiu, en aquest sector, el soroll (o la música, si voleu) es produeix de forma deliberada com a objecte de negoci, ja sigui interpretada en directe en un concert, o reproduïda en una discoteca o en un bar musical. Aquesta peculiaritat produeix importants interferències en aquest sector a l'hora de gestionar el soroll com un risc laboral, i sovint trobem tòpics que dificulten molt la sensibilització i el desenvolupament d'una autèntica cultura preventiva en aquest sector, com ara que la música ha de sonar molt fort perquè és el que vol el públic i els clients (sobretot la música amplificada) o que els treballadors (ja sigui un músic o un cambrer) no poden treballar amb protectors auditius.

Però l'escassa sensibilització no és patrimoni exclusiu dels empresaris, i sovint afecta també els treballadors i la societat en general. Som davant d'un sector, el sector de l'oci i el lleure, que difícilment es relaciona amb el treball. Sovint pensem que un concert o una discoteca, llocs on va la gent a divertir-se, no poden ser dolents per la salut, i no som conscients del risc d'exposició al soroll que comporten aquestes activitats.

Per tant, ens trobem davant d'un sector problemàtic en què coincideixen uns nivells de soroll molt alts, amb una considerable manca de sensibilització i de formació sobre aquest risc. El col·lectiu de treballadors d'aquest sector acostuma a estar exposat a nivells elevats de soroll; per exemple: el nivell de pressió sonora d'un tècnic de so d'una sala és de 99 decibels, el d'un operari de filmació en exteriors és de 100, i el d'un cambrer exposat a música amplificada en un pub o discoteca, de 102 decibels. Aquests nivells, com podem veure, estan molt per sobre dels 80 dBA de nivell diari equivalent que la normativa (RD 286/2006) estableix com el llindar de risc per la pèrdua d'audició i, fins i tot, dels 87 decibels considerats com a valor límit d'exposició.



L'exposició a soroll intens pot provocar danys auditius, ja siguin temporals o permanents. Les persones que treballen en ambients sorollosos, com discoteques o concerts, acostumen a experimentar una pèrdua auditiva temporal quan abandonen el seu lloc de treball. Normalment, l'audició es recupera unes hores després, tot i que, si l'exposició és freqüent, es perllonga durant uns quants anys, pot acabar provocant una pèrdua auditiva irreversible. Els danys auditius permanents també poden aparèixer de forma immediata per l'exposició a pics superiors als 140 dB(C). Aquest tipus de danys, que reben el nom de trauma acústic, poden aparèixer amb més freqüència en ambients relacionats amb la música i l'oci que en els entorns industrials, on les fonts potencials de danys acostumen a estar més controlades. Podem trobar també d'altres danys entre els treballadors d'aquest sector. Els més freqüents són els *tinnitus*, que és la percepció del so (o del soroll) en absència d'una estimulació auditiva exterior (bronzits intermitents o permanents a l'interior de l'oïda).

Malgrat l'escassa sensibilitat i les peculiaritats que ens trobem, no es pot consentir que, tres anys després d'haver entrat en vigor l'aplicació de la normativa del soroll a aquest sector, en la pràctica hi hagi un incompliment generalitzat i es continui considerant els seus treballadors de segona. Implantar mesures de prevenció en aquest sector, com en tots, també és possible. En aquesta línia, l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball ha publicat darrerament un codi de conducta amb orientacions pràctiques per al compliment del RD 286/2006 als sectors de la música i el lleure.

### Més informació a:

[www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2011/ficheros/Ruido%20Sect%20Mus%20y%20Ocio.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/Ruido%20Sect%20Mus%20y%20Ocio.pdf)  
o [http://bit.ly/insht\\_ruido](http://bit.ly/insht_ruido)

Eduard Salvador

## Què cal fer en un cas de perill?

La primera cosa que ha de fer un treballador que detecti un perill és protegir-se. Per tant, és necessari que els mateixos treballadors limitin la seva activitat en les situacions de risc. En el cas que s'observi una situació de risc, s'ha de valorar si aquest risc és greu i imminent o és un risc tolerable.

### Si és un risc tolerable:

Se n'ha d'informar l'empresa amb un comunicat de notificació de risc o amb una carta a l'empresa:

#### Localització del risc

Data de la comunicació

Persona comunicant

Domicili / lloc de feina / via pública

Lloc de treball

#### Descripció del risc

Mesures preventives o mesures correctores que es podrien aplicar

#### Valoració del risc

Risc tipus 1. Pot causar morts, lesions molt greus i grans pèrdues materials

Risc tipus 2. Pot causar lesions greus o pèrdues materials

Risc tipus 3. Pot causar lesions greus o petites pèrdues materials

A la direcció de l'empresa \_\_\_\_\_

La persona que signa aquest document, com a treballador/a d'aquesta empresa o centre de treball,

#### Comunico:

Que he detectat els riscos per a la salut següents:

1) \_\_\_\_\_ (risc) \_\_\_\_\_

(Localització: secció; lloc de feina; nombre de treballadors exposats; descripció dels problemes que genera)

2) \_\_\_\_\_ (risc) \_\_\_\_\_

(Localització: secció, lloc de feina; nombre de treballadors exposats; descripció dels problemes que genera)

#### I sol·licito:

Que s'estableixin els mecanismes que siguin necessaris per a resoldre els problemes exposats tan aviat com sigui possible.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

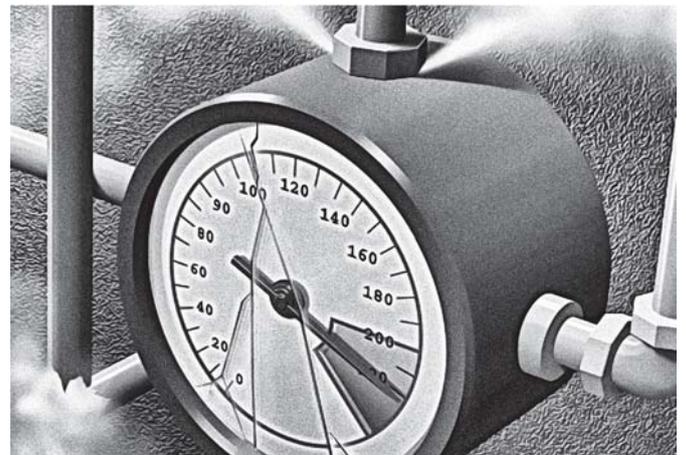
(signatures) \_\_\_\_\_

(nom i cognoms) \_\_\_\_\_

Rebut per l'empresa:

(data) \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

(signatura i segell) \_\_\_\_\_



També és important que s'informi els delegats i delegades de prevenció de l'empresa, perquè puguin fer el seguiment d'aquests comunicats de risc.

### Si és risc greu i imminent:

Si en un moment determinat, la seguretat o la salut dels treballadors pot estar en perill greu imminent, es pot aturar l'activitat, això és no executar la tasca encomanada.

El procediment més adequat és el següent:

- Informar el superior del risc greu i imminent i exposar les raons per les quals no s'hauria de continuar l'activitat. Ha de ser l'empresa la que prengui la decisió de no continuar l'activitat fins que es tinguin els mitjans de protecció i prevenció adequats.
- En el cas que l'empresa no vegi prou indicis per aturar l'activitat, s'ha d'informar de forma urgent les delegades i delegats de prevenció per valorar la situació. L'article 21 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, estableix que si l'empresa no adopta o no permet l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els representants legals dels treballadors podran acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats pel risc. D'aquest acord se n'haurà d'informar immediatament l'empresa i la Inspecció de Treball, per mitjà del Servei de Guàrdia de Prevenció de Riscos Laborals dels Serveis Territorials. La Inspecció de Treball, en el termini de 24 hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada. S'han de presentar 3 còpies, amb la identificació, el número de DNI i la signatura dels delegats de prevenció o del comitè d'empresa -en cas d'absència dels delegats de prevenció-, amb les dades de contacte dels delegats. No cal que tots els delegats vagin a registrar el document. És necessari donar la informació del fet de forma clara, concisa, explicant els riscos, les possibles conseqüències i qualsevol informació aclaridora.

És important, per tant, que, quan s'informi l'empresa i la Inspecció de Treball, es tracti realment d'un risc greu, és a dir, que pugui provocar una malaltia professional o un accident de conseqüències greus i que pugui tenir lloc en qualsevol moment, si no s'apliquen mesures preventives.

Els treballadors i les treballadores o els seus representants no podran patir cap perjudici derivat de l'adopció de les mesures anteriors, excepte que hagin actuat de mala fe o hagin comès una negligència greu.

**Mamen Márquez**

## Activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció a Catalunya (Decret 82/2010)

El Reial decret 393/2007 (norma bàsica d'autoprotecció, NBA) regula, a nivell estatal, els centres, establiments i dependències dedicats a activitats que poden donar origen a situacions d'emergència, i emplaça les comunitats autònomes a elaborar els seus propis catàlegs d'activitats i els seus procediments de control i inspecció dels plans d'autoprotecció.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 atribueix a la Generalitat de Catalunya la competència exclusiva en protecció civil, que inclou la regulació, la planificació i l'execució de mesures relatives a les emergències i la seguretat civil.

El Decret 82/2010 aprova, a Catalunya, el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció i fixa el contingut d'aquestes mesures. No crea obligacions noves, sinó que concreta com s'han de portar a terme les obligacions ja previstes a la NBA (personal tècnic competent, procediment administratiu de control, administració competent i registre electrònic dels **plans d'autoprotecció (PAU)**).

Cal tenir en compte que l'àmbit d'aplicació del Decret no són totes les activitats afectades per la normativa de riscos laborals, sinó un subconjunt, això és les activitats on hi hagi riscos en matèria de protecció civil.

S'hi distingeixen dos grups bàsics d'activitats, segons el risc sigui més alt o més baix, que hauran de prendre mesures d'autoprotecció:

- **Activitats d'interès per a protecció civil de Catalunya.** Annex IA del Decret. Sotmeses al control de la Generalitat. En són exemples els establiments afectats per la normativa Seveso sobre accidents greus; els aeroports; els conductes que transporten substàncies perilloses i els càmpings amb capacitat igual o superior a 2.000 persones. Cal destacar que aquest grup inclou totes aquelles instal·lacions que puguin generar emergències o situacions crítiques per a la població, associades a la fallada dels sistemes de subministrament de serveis bàsics.
- **Activitats d'interès per a la protecció civil municipal.** Annex IC. Sotmeses a control municipal. En són exemples els teatres, auditoris, sales de congressos o cinemes amb una ocupació

inferior a 2.000 persones i superior a 500 persones; els aeròdroms i heliports; i els càmpings no inclosos en els apartats A i B de l'annex I, que estiguin ubicats a les zones de risc definides als plans de protecció civil de la Generalitat. Excepte el municipi de Barcelona, perquè té una regulació específica que correspon a l'Ajuntament de Barcelona.

A més a més, a l'annex IB es fa una relació de criteris que, mitjançant una resolució de la **Direcció General competent en matèria de protecció civil, poden fer declarar una determinada instal·lació d'interès per la protecció civil de Catalunya, perquè presenti un risc especial o vulnerabilitat com a conseqüència de la seva ubicació.** Exemples en són els centres ubicats a zones d'intervenció i d'alerta d'accidents greus potencialment possibles; o aquells que presenten condicions que dificulten l'accés als serveis de rescat o salvament.

Les condicions d'autoprotecció van més enllà de l'elaboració del pla d'autoprotecció, i s'han de tenir en compte aspectes com ara l'evacuabilitat i el confinament, especialment en el cas d'instal·lacions ubicades en zones de risc dels plans especials de la Generalitat (on es poden donar situacions en què sigui més adequat confinar les persones afectades, com per exemple una fuga d'una substància perillosa a l'exterior de l'edifici, zones afectades pel PLASEQCAT).

El titular de l'activitat que estigui afectat pel Decret 82/2010 és la persona responsable que s'elabori, s'implanti i es mantingui el pla actualitzat i operatiu (almenys un simulacre a l'any), així com de les tramitacions administratives corresponents.

L'entrada en vigor del Decret va associada al **registre electrònic de plans d'autoprotecció (Hermes)**, que servirà, d'una banda, com un mitjà per donar un suport telemàtic a tot el procediment administratiu de tramitació dels PAU, i, d'altra banda, com una eina d'intercanvi d'informació en temps real per a tots els operatius, en cas d'emergència (abans els titulars de les activitats portaven el PAU al parc de bombers i, a la pràctica, tota la informació sobre el risc de la instal·lació era de difícil accés en cas d'emergència).

A la pàgina web del Departament d'Interior, s'hi pot trobar tota la informació, el Decret que ho regula, preguntes freqüents i l'accés al registre electrònic: **Protecció civil > Plans d'autoprotecció > Preguntes freqüents de mesures d'autoprotecció > Registre electrònic de plans d'autoprotecció (Hermes).**

Lucía Mateo



## L'accident de treball

### Concepte i característiques

El defineix l'art. 115.1 LGSS com «tota lesió corporal que el treballador pateixi amb ocasió o com a conseqüència del treball que executi per compte d'altri».

D'aquest concepte, superat en molts casos tant per la realitat pràctica com per la jurisprudència, podem extreure les tres característiques que identifiquen aquesta figura:

- 1) L'existència d'una lesió corporal, que ha d'entendre's com qualsevol alteració, física o psíquica del treballador produïda per causes alienes a la seva voluntat.
- 2) El caràcter de treballador per compte d'altri de l'accidentat, del qual deriva el principi de responsabilitat empresarial en l'accident de treball.

Tot i l'exigència que el treball sigui per compte d'altri, els treballadors autònoms sí que tenen reconeguda la protecció per accident de treball.

Recentment, la LPGE per l'any 2011 amplia a les contingències professionals l'acció protectora del Règim Especial d'Empleats de la Llar, i queda pendent el desplegament reglamentari.

- 3) La relació de causalitat entre treball i lesió. L'accident s'ha de produir en ocasió o com a conseqüència de la feina. S'exigeix, doncs, una connexió entre l'accident i el treball, però es fa de manera flexible, de manera que no cal que la feina sigui la causa determinant directa de la lesió, sinó que n'hi ha prou que el dany es produeixi en ocasió dels riscos derivats del treball.

### Supòsits assimilats

L'apartat 2 de l'art. 115 enumera una sèrie de supòsits en què, tot i no haver-hi cap dels elements previstos en el concepte d'accident de treball, s'hi assimilen:

- 1) L'accident in itinere, és a dir, el que pateixi el treballador en anar o tornar de la feina. La delimitació d'aquesta figura l'han feta els nostres tribunals, i hi ha una pràctica judicial extremadament casuística i amb divergències importants a l'hora de qualificar aquest tipus d'accidents.

Les característiques que, segons la jurisprudència majoritària, identifiquen l'accident in itinere, del qual queden exclosos els autònoms, són: és possible qualsevol mitjà de desplaçament, sempre que no hagi estat prohibit expressament per l'empresa amb un fonament objectiu i que no incrementi el risc innecessàriament.

L'accident s'ha de produir en el temps normalment invertit en el trajecte. Ha d'existir una unitat d'acte en el trajecte, i no es pot interrompre per motius aliens a la seva finalitat. De totes maneres, aquest requisit s'acostuma a interpretar de forma flexible.

- 2) El que pateixi el treballador en ocasió o com a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius de caràcter sindical o de representació unitària, inclosos els in itinere per aquesta causa.
- 3) El que es produeixi en ocasió o com a conseqüència de l'acompliment de tasques diferents de les de la categoria professional del treballador, que sigui conseqüència de les

ordres de l'empresari o de la pròpia iniciativa personal en interès del bon funcionament de l'empresa.

- 4) El que tingui lloc en actes de salvament o altres de naturalesa anàloga, quan tinguin connexió amb el treball.
- 5) Les malalties laborals són les que, tot i que no estan incloses en el catàleg de malalties professionals (llista tancada), contregui el treballador amb motiu d'exercir la seva feina, sempre que es provi que la malaltia té com a causa exclusiva l'execució d'aquesta feina. També s'inclouen aquí les malalties prèvies que s'agreguin com a conseqüència de l'accident i les malalties intercurrents que constitueixin complicacions derivades del procés patològic determinat per l'accident o com a resultat de les seves seqüeles.

La jurisprudència, però, ha flexibilitzat notablement l'exigència de prova sobre l'exclusivitat de l'origen de la malaltia laboral. A través d'aquesta noció àmplia de malaltia laboral hi estan tenint cabuda les lesions produïdes pels riscos psicosocials (estrès laboral, síndrome del cremat, assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament moral en l'àmbit del treball, assetjament per raons d'edat, orientació sexual...).

### Presumpció de laboralitat

Segons l'apartat 3 de l'art. 115 LGSS «tota lesió que pateixi el treballador durant el temps i en el lloc de treball es presumeix accident de treball, excepte que hi hagi prova en contra». Aquesta presumpció, la nostra jurisprudència la interpreta de manera àmplia, reconeix la laboralitat de qualsevol accident que es produeixi en el lloc i temps de treball, encara que en aquest moment no hi hagi treball efectiu (per exemple, un accident al vestidor de l'empresa abans de començar la feina, mentre el treballador es prepara per fer-la). O fins i tot l'accident fora del temps o del lloc de treball (accident mentre el treballador fa encàrrecs per part de l'empresa o actua en la seva representació). La imprudència professional, conseqüència de l'exercici habitual d'un treball i de la confiança que inspira, no es considera temerària i, per tant, no impedeix que es qualifiqui com a accident de treball. Tampoc no impedeix aquesta qualificació que l'accident s'hagi produït mitjançant la concurrència de culpabilitat civil o criminal de l'empresari, d'un company de feina de l'accidentat o d'un tercer, excepte que no tingui cap relació amb el treball.

### Exclusions del concepte d'accident de treball

De manera expressa, l'art. 115.4 LGSS exclou de la consideració d'accident de treball:

- 1) Els que siguin conseqüència d'una força major estranya al treball, que no hi tinguin cap relació. En cap cas no es considerarà com a tal la insolació, el llamp i altres fenòmens anàlegs de la natura.
- 2) Els deguts a dol o imprudència temerària del treballador. En ambdós casos, s'ha de tractar de conductes conscients i voluntàries de l'accidentat. La jurisprudència ve entenent amb caràcter restringit l'abast de la imprudència temerària en l'àmbit del treball, entenent-la com l'assumpció de riscos especialment greus i innecessaris.

## Les empreses que elaborin plans de seguretat viària poden aconseguir una reducció de la cotització per contingències professionals

Segons l'Informe sobre l'estat de la seguretat i salut laboral a Espanya 2009 elaborat per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, l'any 2009 es van produir 696.577 accidents de treball amb baixa, 68.833 (9,88%) d'aquests accidents van ser de trànsit, tant en la jornada de treball com en el trajecte d'anada i tornada de la feina, *in itinere*. El 17,88% dels accidents de treball mortals durant la jornada laboral van ser accidents de trànsit.

L'Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2007-2012 assenyalava que s'han d'integrar tots els riscos a què estan exposades les persones treballadores com a conseqüència de la seva activitat dins i fora del centre de treball, amb una atenció especial als riscos associats a la mobilitat, que poden causar accidents *in itinere* i en missió.

La preocupació per reduir els accidents de trànsit laborals per part de l'Administració queda reflectida en les actuacions que s'estan portant a terme amb l'objectiu de millorar la seguretat viària en l'àmbit laboral: s'informa de com n'és d'important, s'incentiva que es facin i se'n controla la gestió a les empreses.

El passat mes de març es va signar un acord de col·laboració entre el Ministeri d'Interior i el Ministeri de Treball i Immigració per a prevenir els accidents de trànsit relacionats amb el treball, tant els anomenats accidents *in itinere*, que tenen lloc en anar o torna de la feina a casa, com els accidents en missió, durant la jornada laboral.

Amb aquest acord de col·laboració, es busca incentivar que voluntàriament les empreses elaborin plans de mobilitat i seguretat viària. El Ministeri de Treball i Immigració es compromet a definir el contingut mínim que ha d'incloure el pla de mobilitat i seguretat viària. Per la seva banda, el Ministeri de l'Interior es compromet a elaborar i posar a la disposició de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball la guia per a l'elaboració dels plans de seguretat viària d'empreses. Ambdues parts s'implicaran en la tasca de difondre'l i divulgar-lo entre tots els agents implicats en la seguretat viària laboral, així com col·laborar en el disseny i la materialització de la campanya corresponent d'informació i comunicació.

La signatura d'aquest conveni sorgeix arran del Reial decret 404/2010, de 31 de març, que regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que contribueixin a disminuir i prevenir la sinistralitat laboral.

Per poder accedir a la reducció de les cotitzacions per contingències professionals, el Reial decret 404/2010 estableix una sèrie de requisits que haurien de complir les empreses que ho sol·licitin. Aquests requisits els estableix l'article 2 del reial decret, entre els quals s'inclouen, a més del compliment de



qüestions preventives bàsiques, com a mínim dues accions preventives complementàries que l'empresa haurà d'acreditar que s'estan desenvolupant durant el període d'observació. Entre aquestes accions preventives complementàries, hi ha l'existència o realització de plans de mobilitat a l'empresa com a mesura per prevenir els accidents de treball en missió i els accidents *in itinere*.

Fins ara, com que és una matèria de competència autonòmica, Catalunya és l'única comunitat autònoma que, mitjançant el Decret 344/2006, obliga a fer un estudi d'avaluació de la mobilitat generada a les empreses que tinguin els seus centres de treball a Catalunya, que hi treballin més de 500 persones per als centres privats i que es redueix a 250 treballadors per a les empreses públiques, que, a més de millorar la mobilitat, pot servir per a detectar mancances en aspectes de seguretat viària.

El pla de mobilitat i seguretat viària ha d'incloure, com a mínim, els punts següents:

- El compromís de l'empresa a reduir la sinistralitat laboral viària i el deure de subscriure la Carta Europea de Seguretat Viària. Per a això, l'empresa ha de reconèixer la importància de l'accidentalitat viària laboral i la voluntat de minimitzar-la mitjançant el desenvolupament d'un pla d'actuació.
- La necessitat que un departament de l'empresa sigui el responsable del desenvolupament del pla, així com els procediments de participació dels treballadors.
- La recopilació d'informació sobre la mobilitat dels treballadors, així com una compilació d'estadístiques i investigació dels accidents soferts.
- Una avaluació de riscos, tant de l'organització i la gestió dels desplaçaments com del factor humà (alcohol, ús del mòbil, navegador, fatiga, ús del casc...), el vehicle, la infraestructura, i fins i tot els efectes ambientals.
- Engedada de mesures concretes de prevenció, entre les quals destaca la formació i informació dels treballadors.
- Avaluació i seguiment del pla.

A més, entre 2010 i 2011, hi ha previstes prop de 400 inspeccions de treball per comprovar que les empreses gestionen els riscos en matèria de seguretat viària dels seus empleats. Ha editat per a això una **Guia per a les actuacions de la Inspecció de Treball en matèria de seguretat viària a les empreses**. En aquesta guia s'estableix un qüestionari a l'efecte de comprovar l'avaluació del risc de patir un accident laboral de trànsit i de l'aplicació d'una sèrie de punts per a la reducció del risc.

D'altra banda, la DGT i l'INSHT presenten el portal web [www.seguridadviallaboral.es](http://www.seguridadviallaboral.es), que és un punt de trobada per a empreses, treballadors, tècnics de prevenció de riscos laborals i formadors, creat amb l'objectiu de compartir informació, accions i continguts referents a la prevenció d'accidents de trànsit laborals, i contribuir a una major conscienciació i implicació sobre aquest tema.

## Asunción Bellido Herrera

Ens explica el periple que ha viscut des del 1999 i fins ara, perquè li reconeguin una malaltia professional. L'Asun treballa des de fa 30 anys a una empresa del sector del tèxtil a Badalona, hi fa tasques de control de qualitat al laboratori. La seva feina consisteix a mesurar els teixits, marcar amb unes plantilles, tallar-los amb una tisora manual, fer-hi proves de resistència, d'encongiment, fer proves als fils, als botons, etc.



### Cronologia de 12 anys

- L'any **1999**, va començar a ser atesa per la mútua per problemes a la mà per sobrecàrregues musculars per fer tasques amb **moviments repetitius**. La mútua va aconsellar a l'empresa que prengués mesures per evitar els moviments repetitius amb força per la utilització de la tisora. La van atendre com a **malaltia professional**. Va estar 2-3 mesos de baixa mèdica, li van fer infiltracions, l'empresa no va adoptar les mesures recomanades i van anar passant els anys. Agafava temporades de baixa, la mà es relaxava, la musculatura descansava, i tornava a començar.
- L'any **2003**, van mecanitzar les eines del seu lloc de treball; tisores, plantilles, etc. Però, ella va continuar amb els mateixos problemes, perquè el mal ja estava fet.
- L'any **2007**, la van operar de la síndrome del túnel carpí i d'una tenosinovitis de Quervain, derivada dels problemes causats pels moviments repetitius. Va millorar molt amb l'operació, però quan va tornar al mateix lloc de treball, va empitjorar i la va continuar tractant la mútua.
- L'**octubre de 2008**, l'empresa li va denegar un comunicat d'assistència per anar a la mútua, i l'Asun es va visitar amb el seu metge d'atenció primària de la Seguretat Social. El metge, abans de donar-li la baixa, va provar de derivar-la a la mútua, però la mútua no la va atendre. Llavors, va començar un procés de determinació de contingència segons la Instrucció de l'ICAM 1/2007. Amb aquest procediment, la van derivar a la Unitat de Salut Laboral del Barcelonès Nord. L'Asun va portar tots els documents que havia guardat de l'època que havia estat tractada per la mútua. La USL li va fer un informe favorable conforme consideraven que la seva patologia estava relacionada amb la feina.
- El **gener de 2009**, l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques) de la Seguretat Social li va donar l'alta per anar a treballar directament. Va tornar a treballar durant un mes, i seguidament, el **març del 2009**, l'ICAM directament li va donar la baixa perquè va empitjorar.
- A final del mes d'**abril del 2009**, va agafar l'alta per millora de la seva patologia.
- El mes de **maig de 2009**, va rebre una carta de l'ICAM per informar-la que es paralitzava el procés de determinació de contingència fins que no es disposés de l'informe de la Inspecció de Treball (forma part de la Instrucció de l'ICAM 1/2007).
- En paral·lel, també el mes de maig, l'Asun va denunciar l'empresa a la Inspecció de Treball per manca de mesures de seguretat, i la Inspecció va adjuntar aquesta denúncia a les diligències de l'ICAM per determinar la contingència.
- El mes d'**octubre de 2009**, la Inspecció de Treball es va personar a l'empresa per tramitar la determinació de contingència i la denúncia.
- El mes de **novembre de 2009**, li van reconèixer com a malaltia professional la seva primera baixa (la del 2008), i a més, la Inspecció

de Treball li va reconèixer un recàrrec de prestacions que haurà de pagar-li l'empresa per manca de mesures preventives, ja que, malgrat que s'havien aplicat mesures d'automatització al seu lloc de treball, no havien adaptat el seu lloc adequadament.

- Durant tot aquest temps, l'empresa va canviar diverses vegades de mútua, i aquests canvis continus van fer encara més complicat per l'Asun saber on s'havia d'adreçar. La mútua d'aquell moment va recórrer la determinació com a malaltia professional, però es va desestimar al cap d'un mes.
- El **maig de 2010**, atesa la complexitat especial del cas de determinació de contingències, la Inspecció de Treball va demanar informe d'assessorament al Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona que depèn de la Generalitat de Catalunya. El tècnic es va presentar a l'empresa, va fer una avaluació dels processos, no només de les condicions actuals de treball sinó també de les que van portar l'Asun a patir la malaltia. A l'Asun la van trucar perquè un metge d'aquest centre li fes un informe de la seva malaltia. D'aquest informe es dedueix una especial sensibilitat, segons l'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals. És a dir, consideren que l'Asun és apta per al seu lloc de treball, però s'hi han de fer adaptacions.
- El **novembre de 2010**, la Inspecció de Treball, amb tota la documentació, procedeix a aixecar acta d'infracció greu a l'empresa per no haver adaptat el lloc de treball a l'Asun, a més d'un recàrrec de prestacions del 30% de les baixes de l'octubre del 2008 i la del març del 2009.
- Actualment, l'Asun reclama l'abonament del recàrrec de prestacions de la segona baixa. També continua el procés de recurs al Tribunal Suprem de Justícia de Catalunya, ja que va demanar també una incapacitat permanent que li van denegar el mes de maig del 2010.

### Com et va afectar aquesta situació personalment?

Moralment estava destruïda, perquè fa 30 anys que treballo a l'empresa, i em costa d'entendre que em tractin d'aquesta manera, que no em canviessin de lloc de treball, que tampoc l'adaptessin, i jo cada vegada tenia la mà pitjor. Quan es va produir el primer reconeixement de malaltia professional vaig deixar de preocupar-me per l'actitud de l'empresa.

### Has percebut que tenies suport?

Per part dels meus companys de treball, no, mai no m'han ajudat, ni tan sols les delegades de prevenció que hi havia abans. M'he trobat molt sola en tot aquest procés. Ara, s'alegren de fins on he arribat pel bé de tots els companys, perquè l'empresa mira més les coses.

Tot el contrari amb el sindicat, que m'ha ajudat moltíssim. He llegit tot allò que es referia a prevenció de riscos laborals i de malalties professionals que arribava a les meves mans. No podria haver seguit amb tot aquest procés sense l'ajuda de la Delegació Comarcal de Badalona, principalment amb l'ajuda de Reyes Solaz, de Rubén Pérez, tècnic de prevenció de la FIA que va acompanyar-me a les inspeccions de treball, així com de l'OTRPL a Badalona.

### Si t'haguessin dit que el procés seria tan llarg, l'hauries començat?

Crec que sí, jo sabia el mal que tenia i com s'havia produït. I vaig lluitar. Encara bo que tenia els primers comunicats d'assistència.

### Has lluitat molt...

Sí, si no et conformes amb allò que et donen, lluites i obtens resultats. Per exemple, si et conformes quan et diuen que és artrosis o quan et deneguen un comunicat d'assistència, no fas res.

### Que aconsellaries a les persones que estiguin en una situació com la teva?

Que, sempre que sigui veritat, continuïn, que és molt llarg i molt complicat, però que s'ha de lluitar. Ara, m'estan sortint les coses, a poc a poc he arribat molt lluny. La satisfacció personal que tinc ara és molt gran, perquè aquesta situació va ser molt injusta.

**Mamen Márquez**

*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](mailto:otprl@catalunya.ugt.org) o truca'ns al 93 304 68 32.*

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

## **Les societats anònimes de més de 1.000 treballadors hauran d'elaborar un informe anual d'activitats de responsabilitat social empresarial**

La Llei d'economia sostenible estableix que les empreses que tinguin més de 1.000 treballadors hauran d'emetre un informe anual sobre les seves accions de responsabilitat social empresarial (RSE) que es comunicarà al Consell Estatal de Responsabilitat Social Empresarial, perquè es pugui fer un seguiment de la seva implantació a les grans empreses. Mari Luz Rodríguez, secretària d'Estat d'Ocupació, ha afirmat que la RSE és la connexió de l'empresa amb la societat, més enllà de la creació de riquesa i ocupació.

La Llei d'economia sostenible també vol fomentar les accions de RSE de les pimes, de manera que qualsevol empresa podrà sol·licitar ser reconeguda com empresa socialment responsable.

De cara a una propera comunicació que està preparant la Comissió Europea sobre RSE per a aquest any, el Ministeri de Treball i Immigració ha remès un document amb nou punts «sortits del diàleg amb les organitzacions sindicals i empresarials i també de les empreses del tercer sector». Aquest document es pot resumir en quatre aspectes fonamentals: la necessitat que la RSE formi part de l'Estratègia 2020; la importància que aquesta matèria estigui present en el diàleg social i la negociació col·lectiva; incorporar-la al sistema educatiu; i anar endinsant la diversitat al si de l'empresa com a valor productiu, però també per a contribuir a la cohesió social.

**Font: Gabinet de Comunicació del Ministeri de Treball i Immigració. 14/03/2011**

## **Primer reconeixement de la síndrome de sensibilitat química d'origen professional**

El jutjat Social 35 de Madrid ha reconegut per primera vegada l'origen professional de la síndrome de sensibilitat química (SSQ).

Des de 2008, la pacient, una dona de 35 anys, que treballava -des dels 18 anys- com a restauradora de quadres per a Patrimoni Nacional, va notar la seva salut deteriorada, molèsties a la gola, malestar general, gàstric, cefalees, dermatitis, sequedat de les mucoses, diarrea i dolors articulars davant la presència de perfums, pintures, ambientadors, gasolina, lleixiu, cosmètics, insecticides i productes de neteja. Després de passar per diversos períodes de baixa laboral, va sol·licitar la declaració d'invalidesa permanent total per malaltia professional, que li va ser denegada tot i haver-li estat diagnosticat el SSQ i les malalties associades, síndrome de fatiga crònica i fibromiàlgia.

La Seguretat Social va denegar la incapacitat de la treballadora, per «no presentar reduccions anatòmiques o funcionals que

disminueixin o anul·lin la seva capacitat laboral», i la dona va demandar l'empresa i la mútua.

La sentència ha declarat la incapacitat permanent total per malaltia professional, perquè considera que la dona està limitada per a les tasques de la seva professió, com a conseqüència de la pèrdua de tolerància a aquests productes que genera una «incompatibilitat evident» i una incapacitat permanent total per a la seva professió habitual, i que els símptomes es deuen a una «exposició laboral durant anys a dissolvents i altres químics». Existeix un nexa causal entre l'exposició laboral i les malalties que pateix. De fet, les substàncies químiques usades en la restauració estan codificades en el quadre de malalties professionals i com a agents causants d'aquestes malalties.

**Font: Europa Press. 16/03/2011**

## **MCA-UGT assoleix acordar la limitació de l'activitat de les ETT en els sectors de la construcció i d'estesa elèctrica d'alta tensió**

MCA-UGT ha aconseguit acordar la limitació de l'activitat de les ETT a les tasques dels sectors de la construcció i d'estesa elèctrica d'alta tensió. Després dels acords signats el 28 de març del 2011, la participació de les empreses de treball temporal en ambdós sectors de l'àmbit de la Federació Sindical continuarà sent limitada en activitats i llocs de treball d'especial risc i perillositat. La pròpia reforma laboral establia un termini fins al 31 de març, perquè sindicats i patronals limitessin aquestes activitats.

En el sector de la construcció, l'acord, que van signar MCA-UGT, FECOMA-CCOO i la patronal CNC, limita l'activitat de les empreses de treball temporal per als llocs de treball que es desenvolupen a les obres de la construcció, ja sigui mitjançant limitació total o relativa.

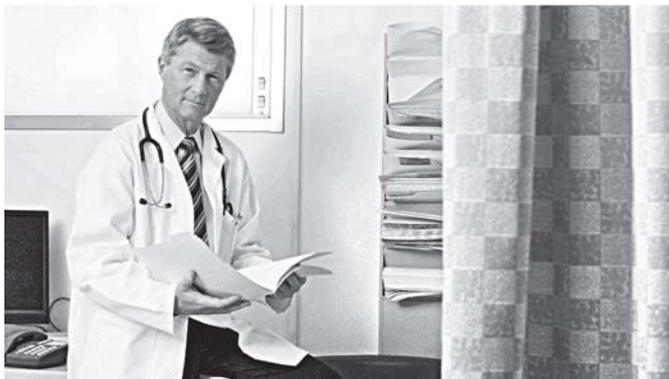
En el cas dels treballs d'estesa elèctrica, activitat enquadrada en el sector del metall, l'acord el van signar MCA-UGT, FI de CCOO i la patronal Confemetal, en el marc de les negociacions del Conveni

General del Metall, a partir dels treballs desenvolupats durant diverses setmanes per una comissió constituïda entre les parts per a regular les competències de les ETT en aquest sector.

Per a Carlos Romero, secretari de Política Sindical i Sectorial de MCA-UGT, «la signatura d'ambdós acords és molt important, perquè la reforma laboral permetia l'entrada de treballadors d'ETT en sectors de risc que fins ara hi tenien l'entrada vetada, que en l'àmbit de la nostra Federació són bàsicament la construcció i les esteses de línies d'alta tensió. L'acord, que és important per ell mateix, és també un bon símptoma, perquè indica que les patronals d'ambdós sectors en comprenen la importància i la necessitat de seguir arribant a acords, per tant, ens permet mirar el futur de la negociació col·lectiva en aquests sectors amb optimisme».

**Font: Gabinet de Comunicació de MCA-UGT federació estatal. 29/03/2011**

**Lucía Mateo**

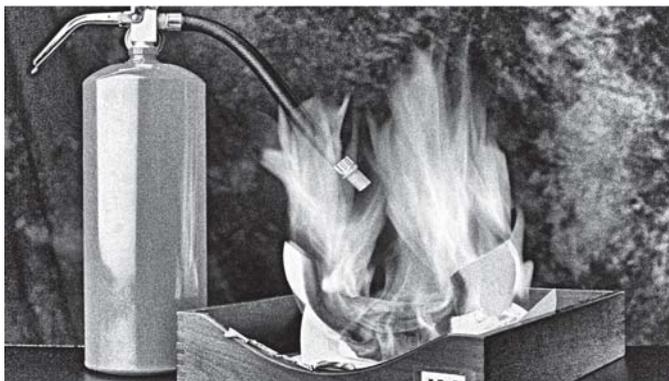


**Fa un temps que he estat de baixa per contingència comuna per una lumbàlgia i el metge de capçalera em va donar l'alta. Fa uns dies, he rebut una comunicació de la mútua que em cita a les seves dependències. Quin propòsit té?**

**Si encara estigués de baixa per contingència comuna, puc negar-me a anar a la mútua?**

El Reial decret (575/1997) permet que les empreses contractin la gestió de la IT per contingències comunes a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, i aquestes mútues poden portar el control de les baixes per malaltia comuna o accident no laboral, ja que són les entitats encarregades de pagar el subsidi o prestació econòmica.

Respecte a l'assistència a la convocatòria de la mútua, tens el dret de negar-t'hi, però la llei permet a les mútues, si un treballador/a no hi acudeix quan el convoquen, d'activar l'alta administrativa. Què vol dir això? El treballador està de baixa mèdica (pel metge de capçalera), però la mútua deixa de pagar el subsidi econòmic, per tant, a final de mes, l'empresa ens dirà que no cobrarem, i per això entenem que, malgrat tot, si la mútua ens convoca, és millor anar-hi.



**L'empresa pot obligar-me a formar part de l'equip de primera intervenció contra incendis, si jo m'hi nego?**

L'article 20 de la Llei de prevenció de riscos laborals, LPRL 31/95, sobre mesures d'emergència, diu:

*L'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes, haurà d'anàlitzar*

*les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, i per a això haurà de designar el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovar periòdicament, si escau, que funcionen correctament.*

Aquest personal haurà de tenir la formació necessària, ser suficients en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies assenyalades abans.

En el teu cas, si no tens la formació necessària i l'empresa no té pensat donar-te-la, pots negar-te a assumir aquestes funcions, de la mateixa manera que ho pots fer si pateixes alguna malaltia, una fòbia, o ets una treballadora embarassada i ho justifiques.



**En què consisteix el permís de paternitat? El pot gaudir la mare? Si existeix un sol progenitor (pare desconegut, adopció o acolliment per una sola persona), es pot acumular el període de descans per paternitat al descans per maternitat?**

És un permís independent del de maternitat i del de naixement per fills, adopció o acolliment.

El pare gaudirà de 13 dies ininterromputs ampliables a 2 dies més per fill, en cas de part múltiple.

Es pot gaudir a continuació del permís per naixement i durant tot el període de la baixa maternal, fins a 13 dies després d'aquesta baixa.

També es pot gaudir a jornada parcial, amb un mínim del 50%, sempre que s'acordi per escrit amb l'empresa.

Aquest permís va a càrrec de la Seguretat Social, no el pot gaudir la mare i es perd, si el pare no el gaudeix. (Art. 22-23 RD 295/2009)

En el cas que hi hagi un únic progenitor, no podrà acumular-se el període de paternitat al de maternitat, ja que han d'existir dos progenitors.

Font: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

**Marta Juan**

*Si tens qualsevol dubte que vulguis compartir amb nosaltres, ho pots fer a: [otprl@catalunya.ugt.org](mailto:otprl@catalunya.ugt.org).*

## 1 [www.fundacionprevent.com](http://www.fundacionprevent.com)

Pàgina web de la **Fundació Prevent**, entitat sense ànim de lucre, constituïda amb l'objectiu de promoure i contribuir al foment d'una cultura preventiva real. També porta a terme una tasca molt important d'integració de persones amb discapacitat en l'àmbit laboral. A més d'explicar els objectius i activitats pròpies, es dona informació interessant per a delegats i delegades de prevenció a la secció **documentació**. Dues de les pestanyes de la web se centren en **legislació i articles**. A l'apartat de legislació, podem trobar materials de la Fundació Prevent que relacionen la prevenció de riscos laborals amb treballadors amb discapacitat ja sigui sensorial, psíquica o física, i altres temes de gestió preventiva. I a la secció d'articles, podem trobar articles tècnics de prevenció de riscos laborals. Des d'aquesta web també pots entrar al **butlletí Infounomas**, que tracta de persones amb discapacitat i el món del treball. La web també publicita les **jornades tècniques** sobre temes diversos de prevenció de riscos laborals que organitza la Fundació de forma gratuïta. **Idioma: castellà i català.**

## 2 [www.osalan.euskadi.net](http://www.osalan.euskadi.net)

**Osalan**. Institut basc de seguretat i salut laboral de prestigi reconegut en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals i que depèn del govern basc. Destaquen dues seccions; l'**aula virtual**, on podem trobar cursos sobre camps electromagnètics, coordinació del pla d'emergències, construcció i pesca, i la secció **documentació**, on podem trobar publicacions pròpies com ara documents, guies, etc. per especialitats per recerca simple, o simplement les principals novetats. **Idioma: castellà i èuscar.**

## 3 **Tríptic de treballs a locals de menjar ràpid**

Tríptic adreçat als treballadors i les treballadores dels locals de menjar ràpid, perquè identifiquin i puguin prevenir els riscos que existeixen al seu lloc de treball. La feina als locals de menjar ràpid es caracteritza per un conjunt d'activitats o tasques molt diverses: cuinar, manipular aliments, emmagatzemar-los, atendre el públic, netejar les taules i el local en general, manipular residus...

Aquestes tasques poden implicar factors de risc, que comporten uns perills per a la persona. Prevenir-los és molt important per a la protecció de la salut dels treballadors/es tal com estableix la LPRL. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva Federació, a Salut Laboral o través de la web [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat) apartat **Salut Laboral**. **Idioma: català.**

## 4 **Quadern preventiu: Atmosferes explosives**

L'objectiu d'aquest quadern és informar els treballadors de les disposicions en matèria de prevenció de riscos que s'estableixen al Reial decret 681/2003, que regula la prevenció i protecció dels treballadors per exposició al risc d'explosió, que pot tenir el seu origen en la formació d'atmosferes explosives.

El Reial decret 681/2003 estableix una sèrie d'obligacions de l'empresari a fi de prevenir les explosions i de protegir els treballadors, per exemple l'avaluació dels riscos, les mesures de prevenció i protecció, la coordinació d'activitats, la formació i la informació dels treballadors. Al quadern s'informa de les obligacions específiques que ha de portar a terme l'empresari en cas de risc d'atmosferes explosives, com ara la classificació en zones de les àrees de risc, les característiques específiques que han de complir els equips instal·lats o introduïts en les zones classificades i l'obligatorietat de recollir tots els aspectes preventius que s'hagin desenvolupat a l'empresa en un document de protecció contra explosions.

Igualment, es defineix quan hi ha el risc d'atmosferes explosives, quan l'aire conté una quantitat prou elevada de substància inflamable en forma de gas, vapor, boira o pols, i hi ha una petita font d'ignició (flama, escalfor, espurna...) que pot provocar una reacció en cadena que produeix una explosió. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva Federació, a Salut Laboral o través de la web [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat) apartat **Salut Laboral**. **Idioma: català.**

## 5 **Tríptics: Procediment administratiu de revisió de les altes mèdiques expedides per les mútues d'accidents de treball en els processos d'incapacitat temporal**

Davant les altes mèdiques emeses per les MATMPSS i/o les empreses col·laboradores en els processos d'incapacitat temporal per contingències comunes, i abans de complir el límit de dotze mesos de durada de la IT, el Reial decret 1430/2009, d'11 de setembre, dona la possibilitat als treballadors que, a partir d'ara i sense haver d'anar a judici, puguin endegar aquest procediment de revisió de l'alta mèdica. Aquest tríptic guiarà el treballador per donar totes les eines necessàries per aconseguir l'objectiu normatiu. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva Federació, a Salut Laboral o través de la web [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat) apartat **Salut Laboral**. **Idioma: català.**

