

# Sense risc

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

# 27

setembre 2011



## Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral

Entrevista a Miguel Ángel Gimeno,  
Ana Mejías y Enrique José Carbonell

Setmana de la mobilitat sostenible i segura

Con la financiación de



IT-0156/2010



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

## mobilitat

pàg. 3

Setmana de la mobilitat sostenible i segura

## l'entrevista

pàg. 4-5

**Miguel Ángel Gimeno, Ana Mejías i Enrique José Carbonell**

Autors del «procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral»

## el tema

pàg. 6-7

Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral

## tu opines

pàg. 7

Eusebio Rial González

## especialitza't

pàg. 8-9

Biodepuració: plantes beneficioses per a l'oficina  
Prevenió de riscos davant descàrregues electrostàtiques

## medi ambient

pàg. 10

Estalvi d'aigua també en època de bonança:  
tu i jo, nosaltres... Podem estalviar!

## accidentalitat

pàg. 11

Sinistralitat a Catalunya el primer trimestre de l'any 2011

## mútues

pàg. 12

Les societats de prevenció de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social (MATMPSS)

## explica'ns

pàg. 13

Esther Alonso Rodríguez, Secretària de Salut Laboral, Canvi Climàtic i Medi Ambient, UGT Astúries

Els delegats territorials de prevenció: instrument de prevenció de riscos laborals

## 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

José Luis Olalde

### Equip de redacció

Marta González, Marta Juan, 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; UGT Asturias; Thinkstock

### Impremta

Artyplan

### Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

# editorial

Abordem, en aquest número de la revista **Sense Risc**, temes que creiem que són d'actualitat com ara el que situem en l'entrevista als autors d'un nou procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral. No només és important i rellevant per la seva recent presentació sinó també per la conflictivitat que aborda. Des de la UGT de Catalunya fa temps que denunciem que els riscos psicosocials són els gran absents en les avaluacions de riscos i les conseqüències que tenen per la salut dels treballadors i treballadores poden ser irreversibles si no s'hi actua. Aquest procediment ens situa de forma molt genèrica en el concepte de violència des del concepte preventiu, tot estructurant-lo en cinc fases o moments. Des d'aquí, volem felicitar els autors i també animar-vos a llegir-lo i, en la mesura que pugueu, a treballar per a implantar-lo a les vostres empreses.

El mes de setembre és rellevant respecte a temes mediambientals, concretament celebrarem un any més la Setmana de la Mobilitat, a la qual la UGT de Catalunya s'hi ha adherit, conscients que cal preservar el medi ambient i que l'accessibilitat als llocs de treball té a veure de forma molt directa amb la mobilitat. Des que vam iniciar la campanya de mobilitat als polígons industrials, ara farà més de cinc anys, s'han produït millores en la xarxa d'autobusos que porten els treballadors al seu centre de treball. Però, aquestes millores han estat desiguals en tot el territori, i per aquesta raó les campanyes de sensibilització i informació continuen essent necessàries, per tal que, en primer lloc, les administracions siguin conscients que existeix desequilibri territorial i, en segon lloc, que la responsabilitat que tenen respecte a la planificació urbanística del territori va més enllà d'ubicar els carrers i les xarxes de serveis (aigua, llum, clavegueram). Considerem que s'ha d'incorporar l'accessibilitat i la mobilitat als centres de producció.

Com sempre, trobareu articles interessants a totes les seccions, però voldria destacar la col·laboració de la companya del Principat d'Astúries que explica la seva experiència en la implantació de la figura del delegat territorial de prevenció de riscos laborals. Com sabeu, aquesta reivindicació que fem des de la UGT de Catalunya de la necessitat d'aquesta figura al nostre país, creiem que seria clau per a la reducció de la sinistralitat laboral. I és per aquesta raó que hem exigit al nou Govern de la Generalitat de Catalunya un paper actiu i de lideratge per a implantar-lo.

Finalment, respecte a les mútues, tot i ser conscient de la possibilitat que en la tramitació parlamentària de la reforma de la negociació col·lectiva es puguin produir canvis pel que fa als òrgans de direcció o d'ampliació dels elements de gestió, no hem volgut especular-hi, i creiem que és molt interessant tenir present com es contempla actualment, i després de les darreres reformes, els serveis de prevenció adscrits a les mútues.

**Dionís Oña i Martín**  
Adjunt a la Secretaria de Política Sindical

## Setmana de la Mobilitat Sostenible i Segura

Del 22 al 29 de setembre, se celebra a Catalunya la Setmana de la Mobilitat Sostenible i Segura (SMSS). Aquesta celebració s'emmarca en una campanya europea que té com a objectiu despertar la consciència dels ciutadans sobre la necessitat d'utilitzar el transport públic, així com altres formes de transport sostenibles –anar amb bicicleta o a peu a les ciutats–, per actuar contra la contaminació atmosfèrica i sonora causada per l'augment de trànsit motoritzat en l'entorn urbà, així com promoure aquestes formes de transport i la necessitat d'invertir diners en les noves infraestructures necessàries.

La Generalitat de Catalunya, amb la col·laboració de les administracions, entitats, empreses i operadors de transport públic adherits a la Setmana de la Mobilitat, han organitzat una sèrie d'accions i activitats per fomentar la mobilitat sostenible segura durant aquesta setmana. Cal remarcar el paper important de les Autoritats del Transport Metropolità per la seva tasca de dinamització dels municipis, perquè hi participin, i la coordinació de l'oferta d'activitats d'aquesta Setmana de la Mobilitat Sostenible i Segura.

El trànsit rodat a les ciutats ens afecta directament amb tot el que comporta, com és la contaminació de l'aire i el soroll (que afecta els nostres sistemes respiratori i cardiovascular, i també ens causa estrès), amb la gran quantitat d'accidents que ocasionen ferits i morts, però també ens afecta indirectament, ja que ens estem acostumant a agafar el cotxe per a qualsevol trajecte curt, i això comporta una disminució de la nostra activitat física que no convé a la nostra salut.

Durant aquesta setmana, es demana oblidar el cotxe, tant com es pugui, i fer servir el transport públic, la bicicleta o desplaçar-se a peu. Pot ser una manera de posar-se a prova, a veure si ens és possible reduir l'ús que fem del cotxe o la moto.

Es faran exposicions, jornades, cursos de conducció eficient, tallers de reparació de bicicletes, pedalades o caminades en grup. A [www.mobilitat.net](http://www.mobilitat.net) pots trobar l'agenda de totes les accions que s'han organitzat per celebrar aquesta Setmana de la Mobilitat Sostenible i Segura.

Tots podem actuar, en el nostre dia a dia, amb petits gestos per avançar cap a una mobilitat més sostenible i segura. Hem de procurar:

- Utilitzar el transport públic.
- Compartir cotxe amb companys de feina o d'estudis, mesura cada vegada més utilitzada que s'anomena *car pooling*. És la millor forma de compartir costos, perquè es reparteix la despesa entre els ocupants, i reduir el nombre de vehicles en circulació amb la reducció corresponent de gasos contaminants, d'accidents i dels problemes d'aparcament. Hi ha xarxes en línia per posar en contacte persones que volen compartir cotxe.



- Anar amb bicicleta, patins o caminant. Així fem exercici i reduïm la contaminació de l'aire.
- Provar nous serveis com el *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.
- Tenir presents els consells per 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.

Des de la perspectiva laboral, un nombre important dels accidents laborals són accidents de trànsit. Des del nostre sindicat volem remarcar la necessitat d'adoptar mesures per reduir tant els accidents ocorreguts en anar i tornar de la feina (*in itinere*), que han augmentat del 2009 al 2010 i han passat de 16.013 a 16.532, com els accidents de trànsit en els desplaçaments en jornada laboral (*in labore*).

Una mesura per reduir els accidents *in itinere* és millorar la mobilitat als polígons, per això des de la UGT de Catalunya treballem per aconseguir més transport públic als polígons, amb l'ajuda dels nostres delegats que negocien amb les seves empreses a l'hora d'elaborar els plans de mobilitat i establir mesures encaminades a reduir els accidents de trànsit i que la mobilitat a les empreses sigui sostenible i segura.

Lucía Mateo

## Entrevista a Miguel Ángel Gimeno, Ana Mejías y Enrique José Carbonell

**Autores del «Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral»**

### 1. ¿Qué interés tiene para las empresas el establecimiento de procedimientos internos de actuación en casos de acoso o de violencia?

Podemos destacar tres grandes factores por los que estos procedimientos son útiles y necesarios para las empresas. En primer lugar, el procedimiento coadyuva en el cumplimiento de las exigencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). En segundo lugar, si el procedimiento se cumple en todos sus términos, se puede obtener un ambiente exento de violencia en el trabajo, lo cual beneficia al clima laboral y repercute en la productividad empresarial. En tercer lugar, el procedimiento bien aplicado permite implementar las medidas preventivas oportunas, y depurar responsabilidades. De esta forma, la empresa que aplique el procedimiento puede quedar eximida de responsabilidad en la vía penal, en la administrativa (Inspección de Trabajo) y no deberá abonar indemnización por daños y perjuicios, porque no hay posibilidad de vulnerar los derechos de no discriminación y de integridad física y moral, cuando se aplica bien el procedimiento.

El procedimiento es una herramienta de gestión preventiva y resolutoria; facilita la prevención proactiva de las situaciones de violencia; permite llevar al día la prevención frente a este tipo de riesgos; repercute sobre la mejora de los factores organizacionales que son causa de estos riesgos; mejora las condiciones laborales; y posibilita una resolución interna de los conflictos adaptada, garantista, objetiva, rápida y equitativa.

### 2. ¿En qué consiste, en general, el procedimiento que proponéis y en qué situaciones es aplicable?

El procedimiento parte de un concepto amplio de violencia, de un concepto no jurídico (el acuñado por la jurisprudencia) sino de un concepto preventivo en el que no es necesario, para activar el procedimiento, que se cumplan los requisitos de intencionalidad o tendenciosidad, sistematicidad, reiteración y posible daño.

Se estructura en cinco momentos. El primero está dedicado a la negociación. El segundo y el tercero se centran en la prevención; en concreto, se pretende en estas dos fases el cumplimiento de las exigencias establecidas en la ley (plan de prevención...), chequear la cultura organizacional, corregir deficiencias e incumplimientos; con ello se consigue una detección temprana del problema de violencia. El cuarto y el quinto momento son los que se activan en el supuesto de que se detecten situaciones de violencia o se formule una denuncia. Es preciso señalar que la comisión instructora tiene facultades post resolución y comprueba el cumplimiento de la resolución en todos sus términos y posibles represalias.

### 3. A pesar de la proliferación de estos procedimientos durante los últimos años, la práctica nos ha demostrado que la simple existencia de un protocolo a veces no es suficiente para garantizar una correcta actuación. ¿En qué se diferencia el procedimiento que proponéis de otros procedimientos? ¿Qué factores de éxito garantizan una respuesta correcta en estos casos?

La práctica diaria nos demuestra que los protocolos elaborados hasta este momento para hacer frente a los riesgos de acoso y de violencia laboral no están dando resultados. Estos protocolos sólo buscan gestionar las denuncias que se puedan dar en las empresas. Están pensados para resolverle un problema a la empresa, no para prevenir el riesgo de violencia en el trabajo. Sólo promueven soluciones individuales y puntuales, evitando entrar a fondo sobre la auténtica causa del problema: la organización del trabajo.



Por otro lado, la prevención frente a los riesgos psicosociales en España es muy deficitaria. Alrededor de 2/3 de las empresas españolas de tamaño medio-grande estarían infringiendo la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con los riesgos psicosociales. El estudio ESENER indica que en España sólo un 16% de las empresas cuenta con procedimientos para gestionar el acoso moral, la violencia y el estrés laboral; en este sentido, estamos lejos de la media europea. Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, apenas el 14% de las empresas han evaluado los riesgos psicosociales. En el País Valenciano sólo el 6% de las empresas han establecido medidas correctoras sobre estos riesgos. Marisa Rufino, secretaria de Salud Laboral de UGT, critica que «sólo 50 de más de 5.500 compañías españolas recogen los riesgos psicosociales en su convenio colectivo; y ni siquiera todas las que lo hacen hablan de este problema».

El procedimiento aprobado por las NTP 891 y 892, a diferencia del resto de protocolos, contiene una fase preventiva y otra de detección temprana que permiten actuar al primer atisbo de violencia. Se trata de un instrumento de diagnóstico, orientado a la prevención. Se incardina dentro del plan preventivo de la empresa; permite identificar los factores que propician las situaciones de violencia en el trabajo y el diseño de soluciones adecuadas. De esta forma, se puede mejorar la organización del trabajo y promover un clima favorable. El problema no se enquistaba, la solución es rápida y eficaz, y además permite implantar medidas para que no vuelva a producirse una situación de violencia en esas circunstancias concretas.

### 4. En muchos protocolos se admite una vía informal de mediación, previa a la apertura del expediente informativo. ¿Qué papel creéis que debe tener la mediación en estos casos? ¿Puede una mediación sustituir a la investigación de los hechos?

En primer lugar, destacar que resulta preocupante que las empresas prefieran apostar por medidas opacas e informales para hacer frente a la violencia laboral. De hecho, la medida más extendida en las empresas es la de facilitar la comunicación confidencial de los subordinados a la dirección (53,2%).

En segundo lugar, habría que puntualizar que el problema no está en la mediación en sí misma, sino en el mal uso o abuso que se hace de ella. La mediación puede resultar una herramienta apropiada en determinados tipos y momentos de un conflicto. Pero, evidentemente, una mediación no puede sustituir a la investigación de los hechos.

Es preciso distinguir entre la fase previa que recogen muchos protocolos y la mediación. La fase previa suele ser una fase informal, sin garantías, que corre a cargo, por lo general, de recursos humanos y con una investigación superficial que, en muchas ocasiones, mediatiza la investigación central y el resultado de la misma. Por tanto, la fase previa, desde nuestro punto de vista, y así lo ha reconocido el Instituto, no es operativa.

Una vez detectada una situación de violencia o formulada una denuncia, el procedimiento se pone en marcha, con una investigación en profundidad, con la práctica de las pruebas oportunas, con todas las garantías y con el nombramiento de una comisión de investigación compuesta por tres miembros ajenos al conflicto, imparciales, previamente

designados en un acuerdo sectorial. La mediación y el acuerdo pueden surgir en cualquier momento.

Esto nos indica la necesidad de hacer ver y concienciar a trabajadores, técnicos y empresarios, que las medidas informales no son adecuadas; que la mediación tiene su momento y papel; y que el camino adecuado es disponer de un procedimiento estructurado, imparcial, objetivo y garantista.

## 5. ¿Es difícil reunir pruebas para acreditar una situación de acoso? ¿Qué recomendaciones podéis dar a los afectados para facilitarles esta tarea?

Es un error comúnmente extendido la existencia de dificultades probatorias. La única excepción suele darse en las situaciones de acoso sexual; en el resto de situaciones, es relativamente fácil acreditar la existencia de conductas violentas. El problema es que los trabajadores que las sufren acuden al despacho de un abogado tarde, cuando ya están de baja por IT; y en esas circunstancias, es muy difícil buscar pruebas. Si conseguimos cambiar la mentalidad y, cuando surjan las primeras conductas, instar a los trabajadores a llevar un «diario de abordaje» en el que se anoten los hechos y las pruebas que lo acrediten (testifical, documental...), solicitar asesoramiento de inmediato e iniciar las vías de solución, el éxito suele estar garantizado.

Las pruebas técnicas (valoraciones médicas o psicológicas) resultan de gran interés probatorio, y la principal dificultad reside en que, a menudo, la persona afectada busca atención médica o psicológica cuando el nivel de afectación ya resulta incapacitante. Por otra parte, los tribunales –especialmente en la jurisdicción social– suelen valorar más satisfactoriamente las pruebas diacrónicas, aquellas que contienen información de evolución, que las valoraciones puntuales ad hoc, para presentar la demanda o la vista oral. Por tanto, una buena recomendación es que se solicite visita con algún profesional (médico, psicólogo o ambos, dependiendo de la sintomatología o dolencias) lo antes posible, y que se persevere en recibir dicha atención profesional.

Las pruebas personales (testifical) son más problemáticas que las documentales, ya que algunos trabajadores pueden sufrir coacciones y omitir hechos relevantes en sus declaraciones e incluso mentir. Por ello, resultan siempre más interesantes las pruebas documentales que pueden recogerse. Las grabaciones entre acosador y acosado son válidas y son un medio idóneo para acreditar conductas, insultos y amenazas.

La existencia de un procedimiento de solución de conflictos de violencia laboral nos permite reunir pruebas que vinculen la situación de acoso con su causa laboral.

## 6. ¿Cuáles son los daños por acoso que podemos reclamar ante los tribunales?

El resarcimiento de daños y perjuicios no está tasado legalmente. Previa justificación, pueden reclamarse los daños materiales (gastos médicos o psicológicos, informes, transporte, diferencias salariales entre la nómina y la prestación de IT...). También son susceptibles de reclamar los daños físicos, que son los sufridos en la integridad física del trabajador; para su valoración, puede utilizarse como criterio el salario diario del trabajador multiplicado por los días de incapacitación. Por analogía, algunos tribunales aplican el criterio establecido en las indemnizaciones a las víctimas de accidente de tráfico que viene regulado en el RD Leg 6/2004 de 29 de octubre. Finalmente, deben reclamarse los daños morales; para su valoración, debe atenderse a las circunstancias del caso y la gravedad de la lesión moral (perjuicios en sus relaciones sociales, familiares...).

## 7. Los daños que se pueden derivar de una situación de acoso son inespecíficos y pueden estar también presentes en otras situaciones de

## estrés o ansiedad, incluso por motivos extralaborales. ¿Cómo se puede demostrar la relación causa-efecto en estos casos? ¿Cuál es el papel del perito judicial?

Los daños de tipo psicológico y/o médico, al igual que la fractura de una estructura ósea, se pueden producir por múltiples causas.

La función del perito judicial del daño psíquico debe centrarse en valorar desde los conocimientos y criterios técnico-científicos (que no jurídicos) los siguientes aspectos: (a) eje temporal actual: nivel de afectación actual de la persona evaluada; (b) en el eje temporal retrospectivo: existencia de causa necesaria para el trastorno, evolución hasta el momento actual y correspondencia de esta evolución con hechos, variaciones situacionales o intervenciones, determinación de factores protectores y de riesgo que explican la situación actual; (c) en el eje temporal prospectivo: pronóstico de evolución con los tratamientos disponibles, pronóstico de estabilización de discapacidades o menoscabos psíquicos para la actividad laboral.

Con demasiada frecuencia, la persona afectada llega a la evaluación pericial en un estado tal de gravedad psicopatológica, que el trastorno que presenta parece imposible que lo haya producido un acoso. En estos casos, deberá atenderse tanto a la naturaleza del acoso como a los factores de cronificación, que pueden derivarse tanto de la ausencia de factores de protección en la persona y su entorno, como a factores de riesgo como la vulnerabilidad individual.

En general, la cuestión de la causalidad de relevancia en la valoración no es, por tanto, si podemos determinar una única y exclusiva causa de un daño psíquico, sino, por el contrario, si somos capaces de determinar una causa necesaria en el entorno laboral y si ésta tiene o no las características que se requieren para determinar que en su ausencia la persona no estaría en el estado psíquico en el que se encuentra.

## 8. ¿Cómo debe actuar el delegado o la delegada de prevención ante una situación de acoso a un trabajador?

Aquí hay que saber diferenciar entre lo urgente (la situación de «supuesto» acoso del trabajador) y lo importante (la prevención de este riesgo laboral).

En lo urgente, el delegado de prevención primero debe atender al ser humano «supuestamente» acosado; ha de facilitarle información y derivarlo hacia los profesionales competentes que pueden ayudarle (psicólogos y médicos, técnicos en prevención, y abogados). Además, en el cumplimiento de sus funciones como delegado (art. 36 LPRL), debe indagar y contrastar la situación expuesta por el trabajador. También debe poner en conocimiento del empresario, de la forma adecuada y utilizando los canales oportunos (comité de seguridad y salud, representación unitaria, sindical...), la existencia de un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad de los trabajadores, exigiendo la puesta en marcha de las medidas adecuadas. También puede resultar oportuno solicitar la intervención de la Inspección de Trabajo.

Pero el delegado no debe olvidar lo importante: la prevención. De existir el riesgo de violencia y acoso, el delegado debe ser consciente que son más las personas expuestas. Por ello su actuación debe centrarse, también, en la prevención de este riesgo. Tras poner en marcha estas acciones, el delegado debe velar por el adecuado cumplimiento de las obligaciones preventivas de la empresa.

Es importante que el delegado comprenda que en la prevención de los riesgos de violencia y acoso es más importante el método que se sigue –el cómo– que el instrumento que se usa –el con qué–. Debe entender que los riesgos psicosociales tienen sus peculiaridades, que implican trabajar la prevención con otro método.

Eduard Salvador

## Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral

La violència laboral és un fenomen cada vegada més «visible» a les nostres organitzacions, i l'assetjament és el risc més danyós. La seva presència en l'ambient laboral afecta la salut i la seguretat dels treballadors i treballadores, a través del deteriorament de les condicions de treball i organitzatives, i genera un mal clima que arriba a afectar la salut de l'organització mateixa.

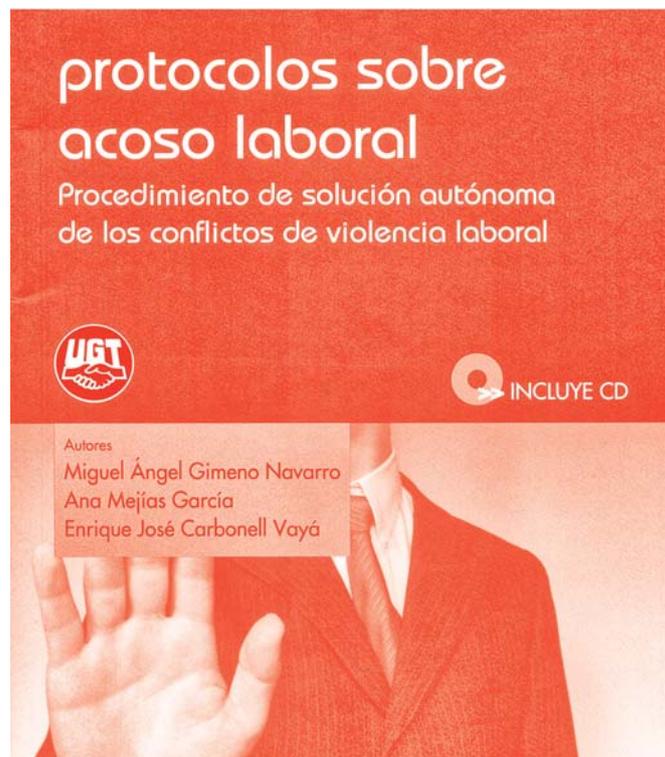
Les línies principals que s'han fet servir per fer front als riscos per violència laboral han estat dos, encara que són insuficients. D'una banda, s'ha intentat afrontar les situacions d'assetjament a través de la instauració de protocols d'actuació, dels quals n'hi ha una gamma àmplia. Aquesta forma de procedir suposa intervenir només quan sorgeix una denúncia, que acostuma a passar quan el deteriorament en la salut del treballador és molt alt. Els protocols són un plantejament reactiu, tardà i puntual. Només s'hi consideren les situacions d'assetjament sexual i psicològic, no s'hi té en compte la violència organitzacional en el seu conjunt. En general, només ofereixen solució al problema que suscita la denúncia i no s'estén en els factors organitzatius que el produeixen. Així doncs, no es tracta d'una eina preventiva d'actuació, perquè no s'integra en l'activitat preventiva de les organitzacions. Més aviat són una forma interna de gestionar les denúncies, en un intent que no arribin a la via judicial.

Com a segona via, tenim l'avaluació dels riscos psicosocials. Aquest és un procediment preventiu que, tot i que és una obligació legal, presenta una implantació escassa. A més, aquesta avaluació és limitada, perquè es tracta d'un procediment general que no articula la forma d'actuar davant de situacions concretes de violència laboral.

D'altra banda, ens trobem amb la complexitat que suposa plantejar una situació d'assetjament en l'àmbit jurídic. Aquest procedir suposa un cost personal important per a la persona assetjada; la seva salut, les seves relacions personals, familiars i socials, i la seva economia, es veuen greument afectades durant el llarg període de temps que pot suposar la resolució de la seva situació. A més, és necessari acudir a diferents processos que es tramiten en diferents jurisdiccions (social, contenciosoadministrativa, penal, civil) que fa que el camí sigui feixuc i confús...

Així doncs, l'actuació preventiva davant dels riscos de violència laboral necessita un canvi de perspectiva: passar de córrer darrere de denúncies puntuals a agafar el toro per les banyes de l'organització productiva. Això exigeix el desplegament d'un programa integral d'actuació, que s'orienti a aconseguir entorns de treball més saludables a partir de centrar-se en els factors organitzatius i psicosocials.

El **Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral** ofereix solució a les limitacions de les maneres d'actuar exposades abans i en recull els avantatges. Es tracta d'un instrument de diagnòstic, orientat a la prevenció. Permet identificar els factors que propicien les situacions de violència a la feina i dissenyar solucions adequades. D'aquesta manera, es pot millorar



l'organització del treball i promoure un clima favorable, i tenir cura de la salut dels treballadors i treballadores.

L'estratègia que es proposa des del procediment planteja una intervenció dirigida no sols a les situacions sobre l'assetjament, sinó també a aquelles que generen violència en l'àmbit laboral (precursors dels assetjaments). El focus d'acció és la violència laboral en el seu conjunt, més que els quadres greus. Les persecucions, els assetjaments, les amenaces... són símptomes evidents de problemes organitzacionals més complexos. Per consegüent, és sobre aquests elements organitzacionals sobre els quals s'ha d'actuar, en última instància. A més, aquesta intervenció no se circumscriu només a l'àmbit de la prevenció de riscos. Som davant d'un problema relacionat amb persones, per la qual cosa els recursos humans de les empreses també s'han d'implicar en la solució.

El **Procedimiento** planteja un mètode perquè cada empresa pugui solucionar de forma autònoma les situacions de violència laboral, sense haver de recórrer a l'àmbit jurídic si no ho vol. Aquest mètode exigeix el compromís explícit de tots (empresari i treballadors), perquè la violència no és només fruit del que la practica, sinó també del que la consent i calla. Per això, es busca integrar ambdues parts. Només des de l'actuació global i conjunta, es pot lluitar de manera eficaç contra la violència laboral. Com a mètode preventiu proactiu es fonamenta en l'activitat preventiva que l'empresa desenvolupa, i s'hi integra com un element més en la seva planificació preventiva. Però, també considera l'actuació disciplinària interna, a través d'un protocol bàsic d'actuació.

El **Procediment** pretén avançar en la gestió dels riscos de violència en el treball, àmbit en què fins ara les metodologies simplement avaluatives s'han mostrat ineficaces. Un pas més és fer-lo servir com a mitjà extrajudicial de solució de conflictes

col·lectius, com a mètode en la negociació col·lectiva d'acords que estableixin el tractament dels conflictes derivats de la violència laboral. Per a això, el **Procediment** s'estructura en cinc moments:

- Un moment inicial, que mostra la voluntat i el compromís de les parts –empresari i treballadors– per prevenir la violència a l'empresa. Això implica la signatura de declaració de principis per part de l'empresa i els treballadors i treballadores, així com les anàlisis del desenvolupament d'aquest tema en el marc de la negociació col·lectiva.
- En segon lloc, suposa estudiar fins a quin punt l'empresa disposa d'una organització preventiva proactiva adequada i eficaç que pugui fer front als riscos laborals. Això comporta desenvolupar dues tasques: d'una banda, revisar la situació de l'activitat preventiva actual de l'empresa; i, de l'altra, establir el perfil de l'empresa en aquest aspecte que ens ha de mostrar les seves fortaleses i debilitats.
- En tercer lloc, apareix el moment de la detecció primerenca de situacions de risc de violència laboral. Aquí, s'analitza si l'activitat preventiva en matèria de riscos psicosocials és suficient, i si l'entorn i l'organització de la feina afavoreixen les situacions de violència o no.
- El següent moment és el de la gestió i la resolució interna del conflicte, en el qual s'estableix un protocol per gestionar les denúncies per possibles situacions d'assetjament laboral que no s'hagin pogut evitar.
- Finalment, tenim les respostes de solució que es proposin des de l'empresa. Aquí es planteja un sistema de retroalimentació, perquè s'introdueixin les millores oportunes i s'apliquin les mesures disciplinàries corresponents en cas de confirmar-se un cas d'assetjament o una falsa denúncia.

El seguiment i l'aplicació de cadascun d'aquests moments ajuda en la prevenció de les situacions de violència laboral. La seva implementació redunda en beneficis tant per l'empresa com pels treballadors. Per l'empresa, perquè assegura una aplicació correcta de les mesures preventives davant d'aquest tipus de riscos, va depurant les seves responsabilitats en el cas que sorgeixi una possible situació d'assetjament, i li serveix de guia per actuar davant d'aquest tipus de riscos en les seves diferents fases (preventiva proactiva, de baixa violència, de denúncia efectiva, de resolució). Pels treballadors i treballadores, perquè els permet, en el cas que es produeixi alguna situació de violència, comptar amb una sèrie d'accions objectives que protegeixin les seves afirmacions, i els serveixi també de guia per suggerir actuacions que previnguin el risc de violència a la feina.

**Miguel Ángel Gimeno, Ana Mejías i Enrique José Carbonell**

Per a més informació:

- Gimeno, M.A.; Mejías, A.; Carbonell, E.J.: **«Protocolos sobre acoso laboral. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral»**. UGT – Tirant lo Blanch. Valencia, 2009.
- **Notas Técnicas de Prevención NTP 891 y 892 del INSHT: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I y II)**.

## Eusebio Rial González



El problema del acoso laboral ha recibido una mayor atención por parte de los expertos y los medios de comunicación en la última década. Sin embargo, con demasiada frecuencia nos centramos en las medidas reactivas, o las decisiones judiciales, que son un reconocimiento implícito del fracaso de la prevención. Lo que de verdad necesitamos son guías, procedimientos, protocolos útiles y enfocados a la prevención. La publicación de los **«Protocolos sobre acoso laboral. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral»** contribuirá, sin duda, a una mejor implantación de medidas de prevención psicosocial eficaces en España. Desde la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo intentamos siempre apoyar las iniciativas prácticas para la prevención de los riesgos psicosociales y nuestro Director, Jukka Takala, participó en la apertura de las jornadas organizadas por UGT-Euskadi en Bilbao durante las que se presentó este procedimiento.

Los autores subrayan la «dimensión social, colectiva» de la violencia laboral. Éste es un elemento esencial para la prevención, correcta diagnosis y solución del problema: si se percibe como un problema individual o simplemente de malas relaciones interpersonales, es probable que la situación de la víctima se vea agravada con el aislamiento social. Por definición, el acoso laboral no es simplemente un conflicto entre dos personas que «se llevan mal» o «no encajan». Como en tantos otros aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, en la raíz de los riesgos psicosociales están las deficiencias en la organización y gestión del trabajo: la literatura científica es clara en cuanto a la existencia de factores organizacionales que pueden favorecer la aparición de conductas de acoso. Hay que felicitar a los autores por su énfasis en diseñar un procedimiento **global e integrado** en la actividad preventiva de la organización: la prevención eficaz sólo es posible con la implicación formal y explícita de la dirección y los propios trabajadores, y estos aspectos son centrales en los protocolos, desde la fase de identificación de problemas hasta la elaboración de soluciones, o las «declaraciones de principios» que se proponen tanto para la empresa como para los trabajadores.

El mismo hecho de tener un procedimiento –y darlo a conocer en el lugar de trabajo, a través de actividades de formación y sensibilización– es, en sí, una medida preventiva: si se hace bien, envía un mensaje claro sobre el compromiso de la organización para prevenir y, si es necesario, atajar los conflictos y el acoso. También hay que valorar muy positivamente que el protocolo incluya cuestionarios para valorar el cumplimiento de las actividades preventivas: sabemos que el eslabón más débil en prevención suele ser la ejecución práctica de políticas y programas, y, por tanto, es importante realizar un seguimiento de la implantación real de las medidas y del clima laboral.

Existen encuestas –de dudosa y discutida validez científica– que sugieren cifras altísimas de acoso laboral. Cifras tan alarmantes que, de hecho, muchos ciudadanos probablemente consideren exageradas cuando las comparan con lo que perciben en su entorno («¿sufren acoso uno de cada tres o cuatro de mis familiares, compañeros, amigos...?»). Desafortunadamente, esto puede acabar desacreditando estudios más rigurosos o banalizando la profundamente traumática experiencia de quienes padecen situaciones de acoso. No necesitamos que sufran acoso laboral un 30% ni un 20% de los trabajadores para que actuemos urgentemente. El acoso tiene unas consecuencias tan graves (de carácter «catastrófico», como dice el experto Einarsen) para la vida laboral, personal y familiar que deberíamos actuar con urgencia aunque sólo fuesen un 2% o 3% de los trabajadores quienes lo padecen.

Una muestra de la importancia creciente de estos riesgos es que el Consejo de Dirección de la Agencia Europea (formado por representantes de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores de todos los Estados miembros de la UE, representantes de la Comisión Europea y otros observadores) decidió en Marzo pasado que el tema de nuestra Campaña Europea 2014-15 sea los riesgos psicosociales. Esta campaña nos proporcionará una oportunidad para divulgar herramientas y procedimientos como los descritos en esta excelente publicación.

**Eusebio Rial González**  
**Jefe de la Unidad de Prevención e Investigación**  
**Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)**

## Biodepuració: plantes beneficioses per a l'oficina

La biodepuració dels ambients consisteix a utilitzar la capacitat natural de les plantes per a emmagatzemar, degradar o eliminar els productes químics tòxics i els contaminants del sòl, l'aigua i l'aire.

El benzè, el formaldehid, el diòxid de carboni i el tricloroetilè, entre altres, són contaminants perjudicials per a la nostra salut, presents als nostres llocs de treball, ja que provenen dels mobles i dels materials de construcció...

Quan l'ambient d'una oficina, despatx o zona de treball està contaminat per les emanacions de les fotocopiadores, aparells elèctrics, de la pintura de les parets, de la pròpia respiració de les persones que hi treballen... és normal que es comencin a patir símptomes semblants a aquells que apareixen en els «edificis malalts» com ara ulls, nas i gola irritats, esgotament general, mal de cap, congestió nasal i altres símptomes semblants als de la grip.

Les plantes, mitjançant el procés de la fotosíntesi, transformen el diòxid de carboni i l'aigua en substàncies orgàniques (carbohidrats) per acció de la llum solar i la clorofil·la, i ens retornen l'aire net. Així, en el procés, són capaces d'absorbir toxines del medi ambient i depurar-les com fan la falguera espasa i l'heura, n'hi ha d'altres, com alguns tipus de lliris i falgueres, que poden depurar el fum de cigarret i altres contaminants de l'aire. També n'hi ha que són capaces d'absorbir substàncies com el formaldehid (el filodendre) o el benzè (el crisantem) o el tricloroetilè (l'espatifil·li) presents a l'aire en petites concentracions. És sabut que, per absorbir les radiacions electromagnètiques produïdes pels ordinadors i altres aparells elèctrics sovint presents a les oficines i zones de treball assimilables, es fan servir cactus.

*Azalea japonica*, *Azalea indica*, *Azalea hybrida*, azalea  
*Aglaonema Modestum*,  
*Chlorophytum*, cintes  
*Chamaedorea seifrizii*,  
Palma bambú, palmera bambú,  
*Chrysanthemum morifolium*, crisantem, crisantemo  
*Dracaena «Janet Craig»*, dracaena, tija del blat de moro  
*Dracaena Marginata*, dracena, dracaena de hoja fina  
*Dracaena Massangeana*, tronc del Brasil, tronco de Brasil  
*Filodendrum*, filodendre  
*Gerbera Jamesonii*, gerbera, margarita africana  
*Hedera Helix*, heura, hiedra  
*Ficus Benjamina*, ficus de fulla petita, matapalo, árbol benjamín  
*Phaleonopsis*, orquídia papallona  
*Potus*, poto  
*Pteridium aquilinum*, falguera, helecho  
*Sansevieria Laurentii*, sansevieria, espada de San Jorge, lengua de suegra, sansevera, sansevieria  
*Yucca elephantipes*, yuca pie de elefante, yuca de interior, iuca

## Contaminants presents al medi i espècies que ajuden a combatre la contaminació interior

**Compostos orgànics volàtils COV: benzè i xilè.** Benzè: és un producte molt usat en tintes, olis, pintures, plàstics, gasolina i gomes. Irrita la pell i els ulls, i ha demostrat ser mutagènic per al cultiu cel·lular. El contacte repetit amb la pell causa sequedat, inflamació, butllofes i dermatitis. L'exposició crònica a nivells relativament baixos provoca mal de cap, pèrdua de gana, marejos, nerviosisme, alteracions psicològiques i malalties de la sang, també anèmia i malalties a la medul·la.

La dracena, una petita palmera de fulles llargues i verdes, ha demostrat la seva eficàcia per absorbir el benzè i el xilè, uns COV (compostos orgànics volàtils) que, a vegades, contenen els ambientadors.

**Diòxid de carboni:** és un gas incolor, inodor, narcotitzant. Es fa servir en refrigeració, extintors d'incendis, aerosols. Un *Potus* o una cinta, *Chlorophytum*, són les plantes més eficaces per absorbir el CO<sub>2</sub> d'una estança.

**Formaldehid:** és una substància química que es troba en tots els ambients interiors. Present en productes de neteja, recobriments de superfícies, paper imprès, mobles... Aquest producte irrita les membranes mucoses d'ulls, nas i gola. També és altament reactiva si es combina amb proteïnes, i pot causar dermatitis al·lèrgica. Un ficus per lluitar contra el formaldehid que desprenen els panells d'aglomerat o les fustes contraxapades. Amb l'orquídia papallona es pot eliminar el duo xilè-formaldehid.

**Tricloroetilè (TCE):** es fa servir per desengreixar metalls, en indústries de rentat en sec, en les tintes d'impremta, pintures, lacats, vernissos i adhesius.

Amb la palmera de bambú podem eliminar el tàndem formaldehid-tricloroetilè.

Les cintes (*Chlorophytum*) són molt eficaces contra el formaldehid, el monòxid de carboni, el benzè i el tricloroetilè, així que col·locades en una habitació petita i tancada poden eliminar fins a un 96% de mal ambient en 24 hores. Per això, no sorprèn que es trobi entre les plantes més descontaminants. També és excel·lent el *Ficus benjamina* o el *Ficus robusta*, les dracenes o les falgueres.

**Amoníac:** aquest producte químic, que es desprèn de l'evaporació d'alguns productes de neteja que es fan servir en superfícies i terres de rajoles, es pot combatre amb la presència de dues plantes: el *Rhapis* i l'anturi. La iuca i les palmeres amb canyes, així com l'azalea, combaten d'una manera molt eficaç l'olor d'amoníac.

Marta Juan



## Prevenió de riscos davant descàrregues electrostàtiques

Tots hem patit alguna vegada una descàrrega electrostàtica, per exemple en baixar del cotxe, o en caminar sobre una moqueta i després tocar alguna part metàl·lica o a una altra persona. Aquestes descàrregues, a més de ser molestes en espais com oficines i que poden afectar la qualitat del producte o la producció, poden arribar a ser perilloses en llocs de treball amb risc de generació d'atmosferes explosives (barreges d'aire amb vapors, boires, gasos o pólvores combustibles).

Per generar electricitat estàtica n'hi ha prou amb el contacte o fricció i la separació entre dos materials generalment diferents i no necessàriament aïllants, i que un d'ells sigui un mal conductor de l'electricitat.

Així, una cinta transportadora o una corretja, quan passa per una corriola, o una banda de paper, tela, etc. quan passa entre corròns, generen càrregues d'electricitat estàtica. També es genera electricitat estàtica en el transvasament de líquids no conductors a través de conduccions, quan cauen a raig o es polvoritzen a través de l'aire, i quan l'aire o altres gasos bombollegen a través d'aquests líquids. Els dissolvents derivats del petroli, com el toluè i el disulfur de carboni, són materials que fàcilment generen i acumulen càrregues electrostàtiques i, en conseqüència, han provocat accidents catastròfics per aquesta circumstància. També es genera electricitat estàtica quan un gas surt a gran velocitat per un filtre, especialment si arrossega líquid o partícules sòlides, en el transport pneumàtic de productes pulverulents: pinsos, llavors, midó en pols i pólvores metàl·liques.

La fase següent a la generació de càrregues electrostàtiques és quan s'acumulen en els materials no conductors i en els conductors aïllats. Aquesta acumulació pot passar en productes, equips de procés, trams aïllats de canonada, recipients, persones amb calçat aïllant o en terres que no dissipin les càrregues, etc. A més quantitat de càrregues electrostàtiques correspon més diferència de potencial respecte a terra.

La dissipació de les càrregues electrostàtiques depèn de la conductivitat entre el cos que té la càrrega i el seu camí de connexió a terra. Una bona conductivitat fa que les càrregues electrostàtiques desapareguin tan bon punt apareixen i, per tant, no s'arriba al punt que s'acumulin.

Si la generació i l'acumulació de càrregues continua, s'arriba a una situació que és inevitable la descàrrega electrostàtica. El fenomen ocorre especialment quan el cos carregat s'acosta a un element conductor amb un cert grau de conductivitat a terra. En aquest moment, la intensitat del camp elèctric existent en V/m sobrepassa la rigidesa dielèctrica de l'aire i, en molts casos, es genera una espurna visible i audible.

Aquesta descàrrega electrostàtica pot ser el focus d'ignició d'una atmosfera explosiva, depenent, per la seva banda, de l'energia que tingui, i sempre que sigui igual o superior a l'energia mínima d'ignició de l'atmosfera explosiva present. L'experiència demostra que espurnes insignificants tenen prou energia per inflamar barreges de vapors i gasos inflamables amb aire. Les atmosferes explosives de pólvores combustibles necessiten descàrregues una mica més grans.

El cos humà és un bon conductor, i en ambients amb humitat relativa baixa, acumula càrregues electrostàtiques que donen lloc a un potencial de diversos milers de volts. Aquestes càrregues es generen per contacte del calçat amb terres aïllants o en les operacions de fabricació.



## Mesures per eliminar càrregues electrostàtiques:

**Connexió de terra i connexió equipotencial de totes les superfícies conductores.** La connexió de terra és una mesura essencial i molt sovint suficient. Amb una resistència elèctrica de fuga a terra de les unitats de planta un màxim de  $10^6$  ohms.

La connexió equipotencial evita possibles diferències de potencial entre elements conductors, per exemple en el transvasament de líquids inflamables.

**Augment de la conductivitat dels materials, de les seves superfícies i de l'aire.** Inclou additius en la fabricació dels materials que afavoreixen la dissipació de les càrregues electrostàtiques, amb un tractament de superfícies olevant la humitat relativa de l'aire (es considera **que n'hi ha prou amb un 60% d'humitat relativa**, que es pot aconseguir instal·lant un humidificador al sistema de climatització, tenint present que amb temperatures més baixes és més fàcil augmentar la humitat relativa, i amb la calefacció serà més difícil assolir una humitat relativa elevada). Aquestes són mesures complementàries a la connexió de terra i a la connexió equipotencial dels elements conductors, ja que amb el temps podem perdre efectivitat i les condicions climàtiques externes poden fer que els humidificadors no siguin totalment eficients.

**Augment de la conductivitat de l'aire perquè s'ionitza**, mitjançant dispositius que s'anomenen ionitzadors, neutralitzadors o eliminadors d'electricitat estàtica.

**Com a mesura per evitar explosions o incendis d'atmosferes explosives causades per descàrregues electrostàtiques**, la millor és evitar la formació d'atmosferes explosives, si no és possible, segons les característiques de la situació serà necessari, a més de les mesures esmentades abans, **reduir la concentració d'oxigen amb la introducció d'un gas inert** al recipient amb risc de formar atmosfera explosiva; **reduir les velocitats de pas dels materials** per reduir la generació d'electricitat estàtica; **portar roba que no generi càrregues electrostàtiques** (roba de cotó o comercialitzada com antiestàtica, evitar fibres sintètiques, llana i sabates amb sola de goma o aïllant); **evitar la presència d'elements conductors de descàrregues electrostàtiques a les persones, triar materials de contacte adequats**.

Per últim, cal fer esment d'una alteració benigna del teixit adipós, una reducció molt localitzada del greix, la lipoatròfia semicircular (LS) que, en els darrers anys, ha afectat persones que treballen en oficines. La causa exacta encara no es coneix, però es pensa que és multifactorial (humitat, electricitat estàtica, condicions ambientals, mobiliari conductor).

Els casos es produeixen quan es combinen una sèrie d'elements en un edifici:

- **electricitat estàtica**
- **humitat baixa**
- **presència de mobles amb elements metàl·lics que facin de conductors**
- **connexió de terra deficitària o inexistència d'aquesta connexió**

Per evitar que es donin casos de lipoatròfia semicircular, **el més important i eficient és portar a terme un control de la humitat relativa, perquè no baixi del 50%**. Altres mesures són:

- Recobrir les vores de les taules amb poliuretà per aconseguir l'aïllament, i evitar descàrregues electrostàtiques a les cames dels treballadors.
- Connexió de terra del mobiliari conductor i els equips elèctrics.
- Cadires especials (que dissipin les descàrregues electrostàtiques, ESD).
- Tractament superficial del terra amb additius que afavoreixin la dissipació de les descàrregues electrostàtiques.

Lucía Mateo

## Estalvi d'aigua també en època de bonança: tu i jo, nosaltres... Podem estalviar!

Avui dia, les exigències de la societat i l'estat del medi ambient han fet que entenguem l'aigua no només com un recurs per a la humanitat sinó també com una part estructural i funcional indispensable del medi natural. L'aigua esdevé un bé indispensable per a la vida, per al medi i per a les persones. És un recurs escàs i fràgil de difícil accés i que cal distribuir, tractar i gestionar per a tots nosaltres.

El cicle natural de l'aigua depèn d'una única font d'alimentació: la pluja. Catalunya té un clima mediterrani amb una topografia de grans contrastos, i aquest cicle es converteix en un sistema de gran vulnerabilitat.

Aquest any 2011, els embassaments de les conques internes estan gairebé plens, ja que actualment el volum d'aigua acumulat és del 94%. Fa un any, la reserva d'aigua era inferior, concretament del 79%. El temps avança i, encara que no plogui, el desglaç de la neu del Pirineu segueix aportant aigua als pantans de rius com ara el Ter i el Llobregat durant tot l'estiu i part de la tardor fins a l'arribada de les primeres nevades. Aquest any, no hem hagut de patir per la reserva hídrica durant l'època estival, ja que els embassaments catalans han disposat d'una bona reserva d'aigua.

No obstant això, no ens hem de refiar i hem de continuar estalviant el consum d'aigua per garantir les reserves de cara al futur, ja que el clima mediterrani es caracteritza per les pluges estacionals i per un règim de dèficit hídric durant la part càlida de l'any i una irregularitat pluviomètrica anual molt marcada que oscil·la entre el 20% i el 50%. Les sequeres es poden considerar episodis de periodicitat i durada impossibles de predir, però són un tret representatiu de la climatologia de Catalunya amb la qual hem de conviure. El darrer episodi (2007-2008), un més en la llarga relació existent, ha posat de manifest experiències de les quals cal aprendre, així com la necessitat de resoldre la problemàtica amb polítiques eficients i amb infraestructures suficients i segures, per garantir la disponibilitat del recurs arreu del país per a la satisfacció de la demanda urbana i la rural, i per a la preservació del medi.

Una d'aquestes polítiques és la del foment i el sosteniment de l'estalvi, que té com a objectiu la racionalització dels nostres hàbits de consum i la seva adequació a la variabilitat climatològica, de manera que aquests hàbits es converteixin en un costum independent i invariable dels episodis de sequera. No podem oblidar que la legislació vigent prioritza els usos d'abastament humà per sobre de la resta d'usos i que, en episodis de sequera, aquesta prioritat incideix enormement en les nostres activitats quotidianes.

### Jo estalvio, tu estalvies

- Dutxa en lloc de bany, tot l'any (estalvi: 40 litres d'aigua/dia).
- Tancar l'aixeta mentre ens ensabonem o ens afaitem, i fer servir un got d'aigua per rentar-nos les dents (estalvi: fins a 20 litres/dia).
- No fer servir el vàter com una paperera. No llençar-hi mai oli, medicaments, plàstics, papers, compreses, etc.
- Reparar les aixetes i cisternes que degoten (estalvi: fins a 30 litres/dia) i vigilar les aixetes mal tancades (estalvi: fins a 150 litres). Instal·lar cisternes de doble descàrrega o difusors d'aigua a les aixetes (estalvi: més d'un 35%/dia).
- No descongelar aliments sota l'aixeta: deixeu-los a fora una estona abans (estalvi: fins a 5 litres).
- Rentar la fruita i la verdura en un bol i fer servir aquesta aigua per a un altre ús, com ara regar les plantes (estalvi: fins a 10 litres).
- Posar la rentadora i el rentaplats quan estiguin plens del tot; quan renoveu els electrodomèstics, compreu aparells estalviadors d'aigua (estalvi: més d'un 30%).
- Quan escureu els plats, ompliu les piques i tanqueu l'aixeta, en lloc de fer-ho amb aigua corrent (estalvi: més de 20 litres cada vegada).
- No utilitzar l'aigua corrent per a refredar begudes, fruita o llaunes.

- Plantar arbustos i plantes resistents, i evitar la gespa; els jardins mediterranis tradicionals són diversos i requereixen un reg i manteniment escàs. Triar sòls argilosos: retenen millor l'aigua. Així reduïeu tant la freqüència com el volum de regs.
- El reg gota a gota també estalvia aigua a les instal·lacions domèstiques i als jardins.
- Regar a primera hora del matí o del vespre, i evitar de fer-ho els dies ventosos. A l'estiu, regar una vegada cada dos o tres dies, així les plantes aprofiten tota l'aigua.
- Instal·lar un petit dipòsit que reculli l'aigua que s'escorre per la teulada i les canaleres i aprofitar-la per regar.
- Quan es netegin els patis i les terrasses, fer servir l'escombra abans que la mànega per treure la brutícia.
- Rentar el cotxe en un túnel de rentat, ja que disposen d'instal·lacions que reciclen l'aigua. Si no, procurar rentar-lo amb una esponja i una galleda (estalvi: de fins a 350 litres).

### La indústria estalvia

La millora de l'aprofitament de l'aigua i la racionalització del seu ús en la indústria requereixen la implantació d'un programa d'estalvi per disminuir-ne el consum i garantir la qualitat de l'aigua abocada. A les activitats industrials, la millor manera d'estalviar aigua és mantenir-la neta i reutilitzable, tot aplicant mesures de prevenció i tractament de la contaminació i reciclatge de les aigües residuals.

Els empresaris han d'entendre que un consum excessiu d'aigua és incompatible amb el concepte de producció sostenible.

- Instal·lar dispositius que evitin les fuites (vàlvules automàtiques, comptadors individuals, tanques amb molles i limitadors de cabal) (estalvi: entre el 5% i el 10% de l'aigua).
- Col·locar comptadors d'aigua per conèixer i controlar-ne el consum.
- Separar les aigües residuals segons el seu origen.
- Emprar sistemes eficients de rentat de maquinària, zones de treball...
- Comunicar les fuites i els vessaments irregulars que es detectin al lloc de treball.

### L'agricultura estalvia

L'agricultura consumeix el 73% de l'aigua utilitzada a Catalunya. Per estalviar aigua en aquest sector, cal una transformació de les infraestructures i dels sistemes de reg, s'han de reparar, mantenir o revestir les canalitzacions existents per evitar pèrdues i s'han de modernitzar el sistema i la gestió hidràulica.

L'estalvi d'aigua a les activitats agrícoles es pot aconseguir substituint el sistema tradicional de reg per escolament o inundació, que consumeix molta aigua i encareix el producte final, per sistemes més moderns que racionalitzen i controlen el consum d'aigua i rendibilitzen la producció agrícola, com són: l'aspersió, que escampa l'aigua en forma de pluja, o la microirrigació, que distribueix amb poca pressió l'aigua a través d'orificis en tubs suspesos o col·locats sobre el sòl.

Marta Juan



## Accidentalitat a Catalunya, primer trimestre de l'any 2011: comparativa gener-febrer-març 2010-2011

Si analitzem les dades estadístiques sobre la sinistralitat del primer trimestre de l'any (gener-febrer-març) del 2011 i les comparem amb les dades del mateix període de l'any anterior, 2010, podem veure que a nivell de tot Catalunya els accidents amb baixa lleus van disminuir un 2,54%, els greus ho van fer un 10,4% i, en canvi, els mortals van passar de 20 a 22 i, per tant, van incrementar un 2%. El primer trimestre, els accidents sense baixa a Catalunya van augmentar un 2,69% respecte al primer trimestre de l'any anterior i els accidents in itinere van baixar un 13%.

Respecte a la demarcació de Barcelona, els accidents amb baixa van disminuir un 3,17% en general, i destaquen la caiguda dels accidents greus un 16% i dels mortals un 26,6%. Els accidents sense baixa van créixer un 0,53% i els in itinere un 2,45%, encara que els in itinere mortals van pujar un 33% i van passar de 6 a 8 mortals a la província de Barcelona.

Respecte a la demarcació de Tarragona, els accidents amb baixa van créixer un 6%, també ho van fer els lleus un 6,24%, els mortals es van mantenir a 0 i els greus van pujar un 21,4%. Els accidents sense baixa a Tarragona van augmentar gairebé un 16% i els accidents in itinere es van reduir un 13,5%. Pel que fa al conjunt de la demarcació de Tarragona, la sinistralitat ha pujat un 6,17% el primer trimestre del 2011.

Respecte a la demarcació de Lleida, els accidents amb baixa es van reduir un 0,07%, els greus han baixat un 21,43%, i els mortals han augmentat d'1 a 2. Els accidents sense baixa van incrementar un 10,2% i els accidents in itinere es van reduir un 9,59%, tot i que els mortals van passar de 0 a 1. Pel que fa al conjunt de la demarcació de Lleida, la sinistralitat ha pujat un 5,27% el primer trimestre del 2011.

Respecte a la demarcació de Girona, els accidents amb baixa van augmentar un 4,4%, un 4% els lleus, un 23,5% els greus, i els mortals van passar de 2 a 7. Els accidents sense baixa van augmentar un 13,2% i els in itinere, per contra, van baixar gairebé un 19%, els mortals in itinere

van baixar de 4 a 2 i els lleus in itinere ho van fer un 18,8%. En aquesta demarcació ha pujat tota la sinistralitat, excepte els accidents in itinere, i se situa en un 7,7% d'increment respecte al mateix període del 2010.

En general, si comparem les demarcacions, podem concloure que els accidents amb baixa han disminuït en totes les demarcacions, els accidents sense baixa van pujar a Tarragona (16%), Girona (13,2%) i Lleida (10,2%), i es van reduir a Barcelona (0,53%). Respecte als accidents in itinere, es van reduir a totes les demarcacions: Barcelona (12,6%), Tarragona (13,5%), Lleida (9,6%) i Girona (19%).

Hem de recordar que les dades de sinistralitat al nostre país fan referència als accidents de treball i les malalties professionals. Tenint en compte que el conjunt de la població treballadora que es considera per obtenir aquestes dades no inclou tots els col·lectius –ja que en queden fora els treballadors autònoms i els funcionaris, així com aquells que pertanyen a certs règims especials–, i que tant els accidents laborals com les malalties professionals estan infradeclarats, cal constatar que les dades anteriors semblen enganyosament esperançadores, en tant que signifiquen una disminució de la sinistralitat laboral vinculada a una millora de les condicions de treball i de la salut dels treballadors i treballadores de Catalunya.

Però, hi ha dades que ens alerten que l'evolució aparentment positiva de la sinistralitat està provocada més per l'evolució de l'ocupació (disminució) que dels factors preventius.

Si fem referència a les dades dels darrers 5 anys, des del 2005, l'evolució de l'accidentalitat ha estat paral·lela a l'evolució de l'ocupació, quan, abans de 2005, l'ocupació anava augmentant mentre que la sinistralitat disminuïa.

Des de la nostra organització creiem que la justificació de la disminució de la sinistralitat en aquests primers mesos del 2011 no respon a una millora de les condicions laborals ni a un increment de l'aplicació de les polítiques preventives de les empreses, sinó que ve provocada per la disminució de l'ocupació com a conseqüència de la crisi econòmica en què està immers el país.

Marta Juan

		Accidents amb baixa				Accidents sense baixa		Accidents in itinere				
		Lleus	Greus	Mortals	Totals	Totals	(1+2)	Lleus	Greus	Mortals	Totals	(1+2+3)
<b>Catalunya</b>	Any 2010	25.987	192	20	26.199	36.594	62.793	4.506	73	11	4.590	67.383
	Any 2011	25.326	172	22	25.520	37.577	63.097	3.911	69	11	3.991	67.088
	% variació	-2,54%	-10,42%	10,00%	-2,59%	2,69%	0,48%	-13,20%	-5,48%	0,00%	-13,05%	-0,44%
<b>Barcelona</b>	Any 2010	19.946	147	15	20.108	28.285	48.393	3.836	61	6	3.903	52.296
	Any 2011	19.336	123	11	19.470	28.135	47.605	3.341	59	8	3.408	51.013
	% variació	-3,06%	-16,33%	-26,67%	-3,17%	-0,53%	-1,63%	-12,90%	-3,28%	33,33%	-12,68%	-2,45%
<b>Tarragona</b>	Any 2010	2.341	14	2	2.357	3.423	5.780	224	4	1	229	6.009
	Any 2011	2.195	17	2	2.214	3.968	6.182	196	2	0	198	6.380
	% variació	-6,24%	21,43%	0,00%	-6,07%	15,92%	6,96%	-12,50%	-50,00%	0,00%	-13,54%	6,17%
<b>Lleida</b>	Any 2010	1.399	14	1	1.414	1.969	3.383	143	3	0	146	3.529
	Any 2011	1.400	11	2	1.413	2.170	3.583	128	3	1	132	3.715
	% variació	0,07%	-21,43%	100,00%	-0,07%	10,21%	5,91%	-10,49%	0,00%	100,00%	-9,59%	5,27%
<b>Girona</b>	Any 2010	2.301	17	2	2.320	2.917	5.237	303	5	4	312	5.549
	Any 2011	2.395	21	7	2.423	3.304	5.727	246	5	2	253	5.980
	% variació	4,09%	23,53%	250,00%	4,44%	13,27%	9,36%	-18,81%	0,00%	-50,00%	-18,91%	7,77%

- (1) Total accidents amb baixa
- (2) Total accidents sense baixa
- (3) Total accidents in itinere

## Les societats de prevenció de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social (MATMPSS)

### Evolució normativa

Quan l'any 1995 es va aprovar la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, el seu article 32 disposava:

**«Actuació preventiva de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.**

*Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social poden desenvolupar per a les empreses que tinguin associades les funcions corresponents als serveis de prevenció, segons el que disposa l'apartat 5 de l'article 31.»*

Aleshores, encara no s'havia legislat el gruix de normativa referent als serveis de prevenció, i el legislador entenia que en aquell moment eren les MATMPSS les que tenien un contacte més estret amb la realitat preventiva (la que mínimament hi havia) i, per tant, mentre no es desenvolupés el que ara coneixem com a Reglament dels Serveis de Prevenció i la normativa aplicable, eren les MATMPSS les que podien donar resposta a les necessitats preventives que desenvolupava la Llei.

No obstant això, aquest reconeixement implicava que les MATMPSS podien utilitzar de manera dual els efectius tècnics i humans de què disposaven, i un treballador es podia trobar que el metge que l'atenia per un accident a la feina era el mateix que l'atenia per fer-li la revisió de la vigilància de la salut corresponent al control preventiu en funció dels riscos del lloc de treball.

El canvi significatiu següent va ser que el Ministeri de Treball va modificar la normativa, perquè va valorar que les despeses originades per aquesta dualitat, i pel que fa a les del servei de prevenció, no podien anar a càrrec de les aportacions de diner públic que l'INSS feia a les MATMPSS i que la utilització d'aquest mitjans s'havia de facturar al compte històric privatiu dels empresaris associats a la mútua.

L'any 2005 es redacta el Reial decret 688/2005, que determina segregar els serveis de prevenció de les MATMPSS i crear el que ara s'anomenen societats de prevenció. Però, tot i que hi ha una segregació econòmica i de mitjans tècnics i humans; pel que fa a l'abast d'actuació d'aquestes societats de prevenció, hi continua havent la de l'origen de l'article 32 de la Llei de prevenció i és que només poden donar servei de prevenció a les empreses associades a les mútues.

L'únic nexa que lligava aquestes societats de prevenció amb les mútues era que (*finançades amb el patrimoni històric dels empresaris*) són l'únic accionista i passen a denominar-ne **SPU** (*Societat de Prevenció Unipersonal*).

L'any 2010, a la disposició final sisena de la Llei 32/2010, de 5 d'agost, es modifica l'article 32 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que ha quedat redactat en els termes següents:

*«Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social no podran desenvolupar directament les funcions corresponents als serveis de prevenció aliens. Això sense perjudici que puguin participar amb càrrec al seu patrimoni històric en les societats mercantils de prevenció constituïdes a aquest únic fi, en els termes i condicions que s'estableixin en les disposicions d'aplicació i desenvolupament.»*

Aquesta Llei ha estat el pas definitiu perquè les societats de prevenció de les MATMPSS es deslliguin quasi definitivament de la influència de la mútua d'origen, i com a conseqüència la publicació de la Resolució de 5 de novembre de 2010, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social que atorga definitivament a les societats de prevenció la possibilitat real de poder oferir els seus serveis de prevenció a una empresa, estigui associada a la mútua d'origen o a una altra mútua, i entrar a competir en el mercat de la prevenció com qualsevol empresa comercial. Només caldrà que una societat de prevenció sigui venuda, perquè definitivament quedi deslligada de la mútua.

José Luis Olalde / Jaume Suriol



## Esther Alonso Rodríguez

Secretària de Salut Laboral, Canvi Climàtic i Medi Ambient, UGT Astúries

### Els delegats territorials de prevenció: instrument de prevenció de riscos laborals

Al Principat d'Astúries, fruit de la concertació social, es va signar l'any 2000 el **Pacto Institucional por el Empleo** (2000-2004). Entre les accions acordades pels agents socials i el govern autonòmic es troba la creació dels equips de prevenció. D'aquesta forma, es comença a desenvolupar de forma pionera una figura consensuada i clau per a la millora de la prevenció en les petites i molt petites empreses.

L'experiència positiva del període anterior va permetre assegurar que era imprescindible la continuïtat dels equips de prevenció en el pacte social posterior, **«Acuerdo para el Desarrollo Económico, la Competitividad y el Empleo»** (ADECE 2004-2007).

L'alt grau de capacitat que van adquirir, el seu caràcter mixt, que els dota d'una gran potencialitat per a diluir recels previs, i l'acceptació que han tingut en termes generals, els van convertir en un instrument necessari i complementari a la resta de les actuacions que es duen a terme en matèria de prevenció de riscos laborals al Principat d'Astúries.

Per a desplegar-los, l'octubre de 2004, es va signar entre el govern del Principat i els agents socials l'**«Acuerdo para la Creación i la Regulación de los Delegados de Prevención Territoriales en el Principado de Asturias»**. Aquest acord té condició de conveni col·lectiu, i afecta tots els treballadors i empreses de la nostra comunitat autònoma.

Novament en el marc del diàleg social, l'**«Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar de Asturias** (ACEBA 2008-2011)» recull l'actuació dels delegats territorials de prevenció com un dels sistemes per a la millora de la gestió de la prevenció a l'empresa i en el seu desplegament se signa l'**«Acuerdo Interprofesional para la Creación y Regulación de los Delegados Territoriales de Prevención** (BOPA, núm. 167 de 18 setembre de 2008)». Els delegats territorials poden accedir a les empreses per «dret» i poden sol·licitar a l'empresari comprovar la realitat preventiva de les empreses.

És important assenyalar també que, en una Federació amb un nivell alt de sinistralitat com la construcció, hi hem estat pioners. L'any 1998, es va signar el Conveni Col·lectiu de la Construcció que recollia la creació de la figura dels delegats de prevenció sectorials de la construcció.

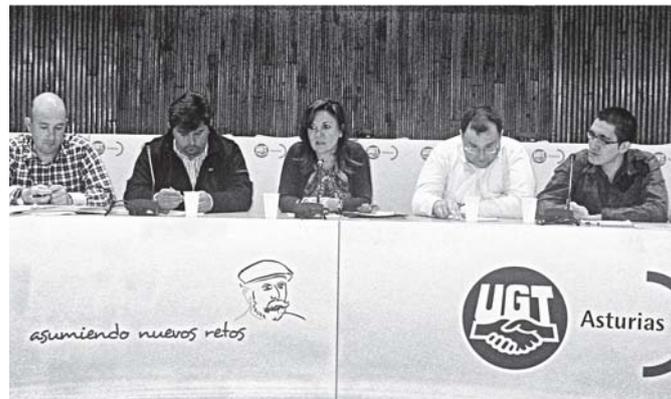
Els delegats territorials de prevenció exerceixen les seves funcions i competències per parelles, un delegat pertanyent a FADE i un altre a CCOO o a la UGT. Actualment, hi ha 16 delegats territorials de prevenció.

Els delegats territorials de prevenció tenen com a competències: o Assessorar i col·laborar amb la direcció de l'empresa, els treballadors i, si escau, els seus representants, en la millora de l'acció preventiva.

- Participar en la millora de l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Exercir la tasca de vigilància i supervisió sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Per al desenvolupament d'aquestes competències, els delegats territorials tenen les facultats següents, que són les que determinen la seva activitat diària:

- Accedir a la informació i documentació preventiva de les empreses.
- Fer visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i supervisió de l'estat de les condicions de treball.



- Recaptar de l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.
- Recomana al responsable del centre de treball la suspensió immediata de treballs per l'existència de perills greus i imminents per a la vida i salut dels treballadors.

Durant el transcurs de les visites, els delegats territorials de prevenció, en l'exercici de les seves funcions, procedeixen a verificar la documentació preventiva que té l'empresa i es visita, si cal, les instal·lacions del centre de treball. A partir d'aquí, es recullen dades en una fitxa i s'omple un informe que quedarà en mans de l'empresari, perquè resolgui les deficiències en matèria de prevenció detectades assenyalades a l'informe. Si calgués, es tornaria una segona vegada, i fins i tot una tercera.

Entre visita i visita, acostumen a passar tres mesos. Si a la tercera visita, l'empresari no manifesta actitud de canvi, el pas següent és comunicar-ho a la Inspecció de Treball mitjançant l'informe pertinent. Un cop finalitzat l'any, s'elabora una memòria anual dels resultats obtinguts a partir de la informació que els delegats territorials han introduït a la base de dades.

Tota aquesta activitat es fa sota la vigilància d'una comissió d'interpretació i seguiment, que mensualment es reuneix per regular i analitzar la feina dels equips de delegats territorials.

Un exemple de l'activitat de l'últim any (2010): es van fer un total de 2.491 visites a 1.099 empreses.

- De les empreses visitades, el 84% van necessitar una segona visita i, d'aquestes, poc més del 50% es van visitar una tercera vegada, després d'aquesta última visita, el 99% de les empreses havien evolucionat favorablement en la seva activitat preventiva.
- En la primera visita es va detectar que el 91,4% de les empreses tenien organitzada la prevenció. La pràctica totalitat havia optat pel concert de la gestió preventiva amb un servei de prevenció aliè.
- Només un 64% de les empreses visitades per primera vegada tenen formats els seus treballadors en matèria de prevenció.
- Pel que fa a la vigilància de la salut, la dada tampoc és molt encoratjadora, ja que només el 60,1% ofereixen als seus treballadors el reconeixement mèdic.

En la memòria que anualment es publica, s'evidencia que existeix una evolució positiva de la situació preventiva de les empreses després de les visites dels delegats i delegades territorials. L'any 2010, el 96,4% de les empreses visitades van evolucionar favorablement en la seva activitat preventiva.

En definitiva, els DT es manifesten de forma efectiva com un instrument vàlid i eficaç per a fomentar el millor compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i la integració de la prevenció en el sistema de gestió de l'empresa.

Si vols comentar-nos la teva experiència sindical en temes de salut laboral, les teves negociacions amb l'empresa, alguna qüestió d'interès, etc., envia'ns un mail a [otprl@catalunya.ugt.org](mailto:otprl@catalunya.ugt.org) o truca'ns al **93 304 68 32**.

Lucía Mateo

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

## **Europa actualitzarà la protecció dels treballadors davant dels camps electromagnètics**

La Comissió Europea ha presentat una proposta per a l'actualització i millora de la normativa relativa a la protecció dels treballadors exposats a camps electromagnètics. Amb aquesta modificació de la Directiva 2004/40/CE, de 29 d'abril de 2004, es pretén optimitzar les condicions laborals dels col·lectius exposats a aquests riscos –personal sanitari, soldadors, treballadors en línies d'alta tensió, etc.

Aquesta modificació proposa actualitzar els límits d'exposició previstos en la Directiva de 2004, tenint en compte les noves «evidències científiques», sobretot en relació amb l'exposició del personal hospitalari.

En breu, la proposta s'enviarà al Parlament Europeu i al Consell de Ministres perquè l'estudiïn i l'adoptin.

**Font: Lex nova 16/06/2011**

## **La UGT guanya una sentència a favor d'una treballadora víctima d'assetjament laboral**

La Unió General de Treballadors de Múrcia es congratula de la victòria obtinguda pels serveis jurídics del nostre sindicat al Mar Menor, que ha guanyat una sentència a favor d'una treballadora que ha estat víctima d'un assetjament laboral continu i reiterat que ha atemptat contra la dignitat de la seva persona, i que li ha provocat un quadre d'ansietat i depressió per les vexacions, insults i menyspreus a què ha estat sotmesa des que, després d'una baixa pels mateixos símptomes i una posterior maternitat, es reincorporés al seu lloc de treball.

De totes les proves practicades, el jutjat social núm. 3 de Cartagena va confirmar que els fets denunciats per la Unió General de Treballadors eren suficients i fundats per estimar que la demandant havia estat fustigada i acorralada, es va arribar a l'extinció del contracte de la treballadora i la condemna a l'empresari d'abonar per indemnització quaranta-cinc dies per any de servei.

**UGT, 2 de juny de 2011**

## **Una sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya dóna la raó als sindicats sobre l'obligatorietat de les empreses de facilitar la formació per obtenir el Certificat d'Aptitud Professional**

La Unió General de Treballadors de Catalunya va promoure una demanda de conflicte col·lectiu davant l'Associació d'Empresaris de Transports de Catalunya (AUDICA) i la Federació Catalana d'Autotransports de Viatgers (FECAV) per a què es declarés l'obligatorietat de les empreses de facilitar la formació dels conductors que, de manera obligatòria, han d'obtenir el Certificat d'Aptitud Professional (CAP) per poder exercir la seva tasca professional, i que regula el Reial decret 1032/2007.

La reunió de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu per tractar el tema de la formació per obtenir el CAP va obtenir la negativa empresarial d'abonar la formació externa d'aquests cursos i d'adaptar l'horari dels torns per facilitar-hi l'assistència, i tampoc no es va formar la comissió per organitzar aquesta formació, establerta al Conveni.

El sindicat demanava que es reconegués el dret a la formació de reciclatge periòdica prevista pel RD 1032/2007 d'un curs de tres mòduls, amb un total de 35 hores, durant la jornada efectiva o equivalent, a càrrec de les empreses del sector de tracció mecànica de viatgers de la província de Barcelona.

Del curs de 35 hores necessari per obtenir el CAP, unes 22 o 25 hores estan destinades a la prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'assolir una conducció racional basada en normes de salut, seguretat viària i mediambiental, així com servei i logística; per això la demanda es fonamenta en el que estableix l'article 19.1 i 2 de la Llei de prevenció de riscos laborals sobre la formació durant la jornada efectiva de treball o equivalent i a càrrec de l'ocupadora.

La sentència estima la demanda col·lectiva i declara el dret dels conductors acollits al Conveni Col·lectiu del Sector Mecànica de Viatgers de la Província de Barcelona a rebre la formació a càrrec de les empreses ocupadores per a l'obtenció del Certificat d'Aptitud Professional (CAP) i declara l'obligació de les empreses a atorgar llicència a aquest efecte, amb càrrec a la jornada laboral o a rebre la formació durant la jornada laboral com a treball efectiu.

**UGT de Catalunya, 25 de maig de 2011**

## **L'OMS reclassifica l'emissió dels mòbils com a possible carcinogen**

És la pitjor situació possible: classificar l'ús dels mòbils com a «possibles carcinògens». Aquesta és la conclusió de l'Agència Internacional per a la Investigació sobre el Càncer (IARC). El que és complicat és la incertesa que genera: ni ho afirma ni ho descarta, i els experts no fixen un temps màxim ni mínim d'ús, perquè sigui perillós, ni fan recomanacions específiques sobre això. De fet, alhora que defensen el canvi de la classificació (una escala de cinc nivells, en la qual la nova és un nivell 2b, just l'intermedi) afirmen que «no està clarament establert que de fet augmenti les probabilitats de patir càncer». O, com també ho defineixen, «que hi ha una evidència petita de carcinogenicitat en humans, però suficient en animals d'experimentació».

Per això, l'Agència es limita a constatar que en alguns assajos, en particular l'Interphone, hi ha un augment de gliomes (un tipus de tumor cerebral molt poc freqüent) que es «pot atribuir» a l'ús d'aquests aparells, i que «cal seguir investigant».

Tan confusa és la situació que els experts, amb el director de l'IARC, Christopher Wild, al capdavant, en la teleconferència posterior a l'anunci, es van limitar a dir que «ha de ser el consumidor que decideixi» quin ús fa del mòbil a partir d'ara.

«Nosaltres no fem recomanacions; solament revisem informes científics» van afirmar. De fet, malgrat la seva vinculació amb l'OMS, van deixar en mans d'aquesta organització que faci recomanacions referent a això.

La conclusió ha tingut molt en compte estudis amb animals, però ni tan sols són capaços de proposar un mecanisme pel qual aquestes emissions, que es qualifiquen com no ionitzants, és a dir, que no són capaces d'alterar l'ADN o de trencar àtoms o molècules, tenen aquest possible efecte cancerigen. Els experts solament admeten que s'ha detectat «una feble, però certa, evidència de genotoxicitat», és a dir, dany en el genoma o en la seva expressió, encara que no se sàpiga com s'ha produït. Del risc queden excloses les antenes a les teulades, perquè les seves emissions «són magnituds inferiors» van dir.



**Font: El País 03/06/2011**



**Tinc dret a demanar una còpia dels meus informes mèdics a la mútua? – Maria Montes. L'Hospitalet de Llobregat.**

L'article 13.1 de la Llei 21/2000, de 29 de desembre, DOGC 303 d'11.01.2001, sobre drets d'informació relatiu a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica, diu:

**Article 13 Drets d'accés a la història clínica**

1. *Amb les reserves assenyalades a l'apartat 2 d'aquest article, el pacient té dret a accedir a la documentació de la història clínica descrita a l'article 10, i a obtenir una còpia de les dades que hi figuren. Correspon als centres sanitaris regular el procediment per garantir l'accés a la història clínica.*
2. *El dret d'accés del pacient a la documentació de la història clínica mai no pot ser en perjudici del dret de tercers a la confidencialitat de les seves dades que figuren en la documentació esmentada, ni del dret dels professionals que hi han intervingut a l'hora d'elaborar-la, que poden invocar la reserva de llurs observacions, apreciacions o anotacions subjectives.*

També la Llei bàsica 41/2002, de 14 de novembre, reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica (BOE 274, de 15-11-2002.) a l'article 18 reconeix el dret del pacient a tenir còpia de la seva història clínica.



**Sóc delegat de prevenció d'una empresa de components elèctrics. Fa dies, hi va haver un accident a la meva empresa, un company va patir un atrapament amb una de les màquines. Està obligada l'empresa a investigar l'accident? Quina ha de ser la meva participació com a delegat de prevenció? – Ramon Cerrato. Sant Pere de Torelló.**

La Llei de prevenció de riscos laborals (art. 16.3) obliga l'empresari a «investigar els fets que hagin produït un dany per a la salut en els treballadors, a fi de detectar les causes d'aquests fets». La normativa estableix el deure de l'empresari d'investigar els danys a la salut dels treballadors així com a documentar per escrit la investigació, registrar i arxivar els informes, i en considera l'incompliment una falta greu (art. 1.3 LPRL i art. 12.3 i 4 LISOS).

La investigació d'accidents és una tècnica analítica que es fa servir per deduir les causes que els han provocat i eliminar-les a través del disseny i la implantació de mesures correctores. Aprendre de les errades que han facilitat que es produís l'accident per evitar que es repeteixin.

La normativa reconeix la facultat dels delegats de prevenció per conèixer, analitzar els danys a la salut, valorar-ne les causes i proposar mesures preventives (art.39.2c. LPRL). La participació dels delegats/des és necessària, perquè, a més de ser un dret en l'obtenció de dades, la participació del

representant dels treballadors en temes de salut laboral és imprescindible; ja que el delegat de prevenció coneix bé l'empresa, té relació amb els treballadors/es, i pot obtenir informació certa. I després de la investigació de l'accident, després de prendre les dades i conèixer les causes de l'accident, hem de fer un control exhaustiu per garantir que s'apliquin les mesures correctores i que es posin els mitjans adequats, perquè aquest accident no es repeteixi.

En general, el delegat de prevenció ha d'acudir al lloc de l'accident, comprovar que s'ha activat el pla d'emergències, i que ha funcionat. Procurar que l'escenari de l'accident es mantingui intacte fins a la intervenció dels professionals o l'autoritat laboral. Si l'accidentat pertany a una ETT o empresa subcontractada, ha de contactar amb els seus representants. El delegat de prevenció ha de recollir tota la informació necessària de l'accident i dels fets ocorreguts i comprovar que l'empresa ha comunicat l'accident.

Recorda que l'empresa ha de lliurar una còpia de l'informe d'investigació de l'accident per tal que el delegat de prevenció l'estudiï i l'arxivi.



**Fa dies, vaig patir un accident laboral al meu lloc de treball i el servei mèdic de la meva empresa em va proposar 48 hores de repòs preventiu a casa i així no haver d'agafar la baixa. Això és legal? – Míriam Fontfreda, Barcelona.**

Segons el criteri de la Inspecció de Treball i Seguretat Social de València del 2 de juliol de 2008, relativa a la consulta sobre la legalitat de la pràctica per part d'algunes empreses del sistema de repòs retribuït en els accidents de treball de curta durada, no es considera vàlid aquest ús per part del servei mèdic o del metge especialista de medicina del treball de l'àrea de vigilància de la salut del servei de prevenció propi.

Aquests professionals no poden prescriure repòs preventiu i recuperador acompanyat d'una llicència retribuïda per part de l'empresa (art. 37.3 del RD 39/97).

Quan un treballador/a pateix un accident de treball (lesió corporal patida amb ocasió o com a conseqüència del treball que impedeixi el treballador prestar els seus serveis) passa a la situació de suspensió de contracte de treball amb el dret corresponent a rebre assistència sanitària i a percebre la prestació del sistema de Seguretat Social establerta.

Un accident de treball es considera una contingència professional que comporta una incapacitat temporal que només pot ser determinada pel metge de l'entitat gestora o col·laboradora amb qui l'empresa tingui concertada la cobertura de les contingències professionals (en molts casos, la mútua).

Per tant, entenem que la pràctica de repòs preventiu, després de patir un accident de treball, no és legal.

**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 <http://geoportal.mityc.es/hidrocarburos/eess>

Aquesta web del Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç ens informa sobre les gasolineres disponibles, per tipus de carburant, per província, per localitat i, encara més important, per preus. Així, tenim informació actualitzada de la gasolinera que tenim més a la vora de casa o de la feina i que ofereix combustible a més bon preu. **Idioma: castellà i català.**

## 2 Documental Mar d'Aral

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/otros-documentales/aral-mar-perdido/1052282>

La directora de cine Isabel Coixet ens narra en aquest documental, produït per la Fundació We Are Water, la destrucció del mar d'Aral a l'Àsia Central. L'Aral va ser, fa només 50 anys, el quart llac més gran del món, amb 66.000 quilòmetres quadrats. Avui, és un desert immens amb esquelets de vaixells varats a la sorra. La causa va ser que el govern soviètic, tan sí com no, va decidir cultivar-hi cotó, va construir canalitzacions de mala qualitat que feien que es perdés més del 70% de l'aigua de rec i, per això, durant anys, el mar no va rebre pràcticament aigua i va començar a desaparèixer, i, en conseqüència, també ho va fer la forma de vida i de treball dels seus veïns. Avui, aquest mar té menys de la meitat de l'extensió que tenia fa 30 anys i el nivell de l'aigua ha baixat un 75%. És un exemple clar del que hem d'evitar en el futur i també un incentiu per adoptar les mesures adients on encara som a temps de fer-ho. **Idioma: anglès subtítulat en castellà.**

## 3 <http://www.riesgoslaboralescv.com>

Pàgina web de la Fundació de la Comunitat Valenciana per a la Prevenció de Riscos Laborals, integrada per l'Administració valenciana, organitzacions sindicals i empresarials. Podem trobar-hi informació de les activitats que organitza aquesta fundació, notícies d'actualitat, esdeveniments, serveis de consultes sobre prevenció de riscos laborals, estadístiques i publicacions, i documents descarregables d'interès –com ara campanyes per disminuir els accidents de trànsit, sobre cultura preventiva per estudiants de diferents cicles i programari gratuït sobre gestió de la prevenció. **Idioma: castellà.**

## 4 Quadern preventiu: Policia local

Quadern preventiu sobre els riscos específics de la policia local per sensibilitzar dels riscos tan variats que poden patir al seu lloc de treball, així com la necessitat d'aplicar mesures preventives en tots els aspectes de la seva feina i explicar les circumstàncies específiques legals de la seva professió en el marc de la normativa de prevenció de riscos laborals.

L'estructura es basa en les quatre especialitats de la prevenció de riscos, i s'hi expliquen conceptes com ara seguretat: llocs de treball, risc elèctric, incendi, EPI, equips de treball propis de la policia, accidents de trànsit, atropellaments, etc. Higiene: productes químics, risc biològic. Ergonomia i psicociologia: pantalles de visualització de dades, manipulació manual de càrregues, postures forçades, treball nocturn i per torns, estrès, etc. Vigilància de la salut: protocols de reconeixements mèdics, obligatorietat de reconeixements, maternitat, treballadors especialment sensibles, vacunació, etc. 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 Quadern preventiu: La nanotecnologia, un risc emergent

La nanotecnologia es presenta com la gran revolució tecnològica de la nostra època. Amb la manipulació de materials a escales d'1 a 100 nanòmetres (un nanòmetre equival a una milionèsima part d'un mil·límetre), s'aconsegueixen noves propietats, aquesta circumstància confereix a la nanotecnologia un potencial considerable per a desenvolupar-la i aplicar-la en diversos sectors de la indústria (química, farmacèutica, cosmètica, electrònica), així com en la medicina i l'alimentació.

No obstant això, s'ha de tenir en compte que tot i poder suposar una millora de la qualitat de vida, la nanotecnologia i l'ús de nanopartícules sintètiques o artificials poden suposar un risc per a la salut, la seguretat i el medi ambient, que és necessari avaluar i controlar. Cal una estratègia d'utilització de les nanotecnologies segura, integrada i responsable.

El quadern preventiu té l'objectiu d'informar els treballadors que puguin estar exposats a nanopartícules en l'exercici del seu treball sobre els riscos que poden suposar i sobre les mesures preventives que es poden establir per evitar o reduir riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors. 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: castellà.**

## 6 Tríptic: Gestió de la prevenció. El dret a la informació dels delegats i les delegades de prevenció

Aquest tríptic tracta el tema del dret a la informació en matèria preventiva de les persones que representen als treballadors i les treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals. Com a tals, tenen unes competències i unes facultats que s'adrecen a la millora de les condicions de treball a l'empresa, i per poder portar-les a terme d'una manera eficaç necessiten informació sobre la situació de l'empresa en matèria preventiva. 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: castellà.**

