

# Sense risc

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

# 35

setembre 2013



**Treballs saludables: treballant junts per a la prevenció de riscos**

**Entrevista a Jordi Miró, director general de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya**

**A la feina, en transport col·lectiu!**

Con la financiación de



IT-0058/2012



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

# sumari

## l'entrevista

pàg. 3-4

**Jordi Miró i Meix**, Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya

## medi ambient

pàg. 5

A la feina, en transport col·lectiu!

## el tema

pàg. 6-7

Campanya 2012-2013 de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball: «Treballs saludables: treballant junts per a la prevenció de riscos»

## tu opines

pàg. 7

**Carlos de Pablo Torrecilla**, Política Sindical i Negociació Col·lectiva; Advocat, UGT Baix Llobregat

## especialitza't

pàg. 8-11

Treball en el servei de la llar familiar i prevenció de riscos laborals  
Seguretat viària, mobilitat i treball  
Control de l'exposició al soroll: programa de mesures tècniques o d'organització  
Hipoacúsia per soroll

## mútues

pàg. 12

Bonus o sistema per a la reducció de contingències per accidents de treball. A qui beneficia?

## ha estat notícia

pàg. 13

## explica'ns

pàg. 14

**José Viñals Pila**, Delegado de prevenció

## preguntes amb resposta

pàg. 15

txt

## t'interessa

pàg. 16

# crèdits

### 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

Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Lucía Mateo,

José Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

### Traducció i correcció lingüística

Magda Gascon

### Maquetació/Distribució

Juan A. Zamarripa/Gabinet de Comunicació de la UGT de Catalunya

### Fotos

UGT de Catalunya; Thinkstock

### Impremta

Artyplan

### Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

# editorial

En aquest número hem tingut l'oportunitat d'entrevistar al nou director general de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya, el senyor Jordi Miró, que ens explica quins són els reptes que afronta amb el seu nou càrrec.

Hi trobareu un article centrat en la Setmana de Mobilitat Sostenible, i en matèria de prevenció de riscos hem volgut destacar la Setmana Europea, que aquest any novament ha estat centrada en la participació dels treballadors en els objectius de l'empresa.

En l'espai «Tu opines», trobareu una entrevista al company del Baix Llobregat, Carlos de Pablo.

Estem satisfets de poder atendre, a l'espai «Especialitza't», quatre temes que desitgem que tinguin la vostra acceptació; parlem de la realitat o problemàtica de les treballadores de la llar, la seguretat viària, el Pla de Mesures Organitzatives davant el Soroll i, finalment, la hipoacúsia, o sordesa professional per manca de mesures.

També, hem volgut reflectir la nostra participació en una jornada en què es va fer una anàlisi d'allò que ha donat de si el mal anomenat bonus. Per aquesta raó aprofitem també per situar la nostra valoració al respecte; aquesta mesura, tot sigui dit de passada, no ha servit ni per incentivar les empreses en la millora de la prevenció ni per incrementar-ne la cultura preventiva. Com veureu, la nostra conclusió és que s'hauria de modificar o, senzillament, treure-la.

I, com sempre, us convido a què també vegeu els apartats «Ha estat notícia»; «Explica'ns», «Preguntes amb resposta» i «T'interessa». Si tots ells són aconsellables, crec sincerament que a «Explica'ns» hem d'agrair la participació d'un company que des de l'anonimat fa prevenció des de molt abans que s'aprovés la Llei de prevenció i, d'aquesta forma, des de la revista volem expressar-li el nostre reconeixement, i també a tots els qui, com ell, han fet del seu dia a dia a l'empresa una aposta per contribuir a la seguretat i la salut en el treball dels seus companys i companyes, una tasca dura, però, si m'ho permeteu, gratificant alhora.

**Dionís Oña i Martín**

**Adjunt a la Secretaria de Política sindical de la UGT de Catalunya**

## Jordi Miró i Meix

**Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya**



**Nascut a Barcelona l'any 1959. Llicenciat en Dret per la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) i màster en Polítiques Públiques de Seguretat per la UOC-Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC).**

**Funcionari de la Generalitat des del 1985. Ha prestat serveis en diferents departaments (Presidència, Justícia, Governació, i Interior). També ha treballat a la Sindicatura de Comptes de Catalunya i ha realitzat diverses activitats docents a l'Escola de Policia de Catalunya i a la Universitat de Barcelona.**

**Des del mes de gener de 2011 era el director general de l'Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions de la Generalitat de Catalunya (EADOP).**

### **Quin paper té el diàleg social en la definició de les polítiques públiques de relacions laborals i de seguretat i salut?**

En el Departament d'Empresa i Ocupació considerem el diàleg social com una eina fonamental tant pel que fa a impulsar la prevenció a cada una de les empreses com per definir les polítiques públiques en matèria de seguretat i salut en el treball. I això tant pel que fa a la detecció de necessitats i oportunitats com per a la definició de les accions per aconseguir donar-hi resposta. Per això apostem decididament per aquest diàleg i pel màxim consens, en el ben entès que el consens comporta compromís: el compromís de totes les parts d'executar i facilitar l'execució d'allò que s'ha acordat.

És clar que, com a Govern, ens comprometem a donar resposta als interessos dels treballadors i de les empreses en matèria preventiva. I si podem fer-ho amb el consens derivat del diàleg, molt millor, perquè sabem que, tant en la determinació dels objectius com de les mesures a aplicar, l'acord derivat del diàleg social implica més precisió i efectivitat que quan no existeix el consens i compromís dels agents socials.

Pel que fa a la part més institucional, la nostra intenció és precisament seguir impulsant el diàleg social al sí del Consell de Relacions Laborals; molt especialment a la seva Comissió de Seguretat i Salut, però també en aquelles comissions, com les d'Inspecció de Treball, convenis, Responsabilitat Social Corporativa, etc., en què de forma transversal és tracten temes relacionats amb la seguretat i la salut en el treball.

### **En quin estat es troba l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2009-2012?**

Les estratègies catalanes de seguretat i salut en el treball són l'eina més rellevant que tenim per definir les polítiques públiques en aquesta matèria, i són un clar exemple del que dèiem abans en relació al diàleg social. El Govern les elabora cercant la màxima

participació en els grups de treball de la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals, i ho fa amb la màxima participació possible dels agents socials que la conformen. Com va passar amb l'Estratègia del període 2009-2012, de la qual estem ara duent a terme els treballs per a la seva avaluació, cercarem sempre el consens.

El balanç que fem ara mateix, tot i que encara resta pendent una avaluació més acurada, és molt positiu, ja que pensem que l'Estratègia ha ajudat de manera decidida a ordenar les nostres actuacions, a harmonitzar les polítiques públiques o, si voleu, fer-les sincròniques amb les de la resta d'agents implicats en la seguretat i salut en el treball a Catalunya. Tot plegat ha contribuït a la millora de les condicions de treball i a la disminució dels accidents de treball i malalties laborals al nostre país i, en definitiva, a millorar la salut laboral dels nostres treballadors i a la productivitat i a la competitivitat de les nostres empreses.

### **Quines novetats es preveuen per la propera Estratègia?**

De cara a la propera Estratègia Catalana de Seguretat i Salut en el Treball volem repetir allò que hem detectat que tenia l'anterior de sòlid: mirar que sigui fruit de la participació entre els agents socials i l'Administració sobre el que cal fer en l'àmbit de la seguretat i salut, de forma reflexionada i anticipada, i que conflueixi amb la revisió que hi hagi de les estratègies espanyola i europea.

En aquest sentit estem pendents de poder constituir, en el marc del Consell de Relacions Laborals, el grup de treball per a la seva elaboració, i seguim de ben a prop els treballs de balanç de les estratègies espanyola i europea; en el cas de l'europea mitjançant la coordinació amb la representació de la Generalitat de Catalunya a Brussel·les, i, en el cas de l'espanyola amb la nostra participació en els grups de treball de balanç de la passada estratègia i d'elaboració de la propera.

Ja podem, però, apuntar els principals eixos sobre els que cal focalitzar les accions: desenvolupar un potent sistema català d'informació en seguretat i salut en el treball; redefinir els dispositius tècnics que en la matèria tenim; apostar per la qualitat de la prevenció, i apostar per facilitar a les micro, petites i mitjanes empreses l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals com a millor estratègia, adaptada a la realitat del nostre teixit productiu. També cal desenvolupar polítiques davant els riscos psicosocials, els riscos relacionats amb els trastorns musculoesquelètics i l'exposició a agents químics i cancerígens. Cal a més, entre d'altres, fer un esforç per integrar les polítiques de seguretat i salut en el treball en aspectes més amplis de salut pública i reconèixer les seves aportacions a l'hora de protegir la salut dels ciutadans i contribuir a crear entorns de treball saludables.

### **Malgrat la persistent crisi actual, veiem que els accidents de treball han disminuït durant els darrers anys. La crisi no afecta a la prevenció?**

Efectivament, en els darrers set anys la tendència mostra que el risc de patir un accident de treball a Catalunya es va reduint. En aquest sentit, hi ha una clara tendència a la baixa de tots els accidents de treball independentment de la gravetat de les lesions que produeixen.



L'any 2012 l'índex d'incidència de sinistralitat laboral (nombre d'accidents per cada 100.000 persones afiliades a la Seguretat Social) a Catalunya es va reduir en un 17,2% respecte al 2011. En aquest període es varen reduir tots els índex d'incidència, tant dels accidents lleus, que van baixar respecte l'any anterior un 17,22%; com dels greus, que es va reduir en un 13,50%; i dels mortals, que va baixar un 10,64%. A més, aquesta reducció es va produir, afortunadament, a tots els sectors d'activitat de forma homogènia.

Sembla que la crisi -que no deu ajudar gaire més enllà de la reflexió que ens obliga a fer, com en qualsevol àmbit de la nostra vida, sobre si fem allò que hem de fer- no afecta a la prevenció. Però tot i que penso que en aquesta matèria alguna cosa hem d'estar fent bé entre tots, també cal dir que hem de seguir estant atents i en tensió, precisament perquè la tendència es mantingui o fins i tot millori.

**Tot i els resultats positius de les xifres dels accidents laborals, des de la Direcció General no s'ha detectat un menor compliment legal de les empreses, la disminució del nombre o de la qualitat de les activitats preventives realitzades, o una retallada de les inversions en prevenció a les empreses?**

Des de la Direcció General no hem detectat en aquests moments de crisi signes evidents de que s'estigui abaixant la guàrdia en el tema preventiu, ans al contrari: ens consta l'esforç dels agents socials, de les empreses i dels treballadors en aquesta matèria. Cal dir, però, que el sistema d'informació en salut en el treball català, com succeeix a de la resta de països europeus, pel que podem conèixer, no permet quantificar aquests esforços de forma precisa i concreta.

Tot i amb això, les dades sobre les conseqüències de l'esforç fet en matèria de prevenció es mantenen estables els darrers anys o milloren clarament, com passa, per exemple, amb les taxes de sinistralitat per lesions derivades d'accident de treball o de malalties professionals.

**L'any passat els expedients de regulació d'ocupació (ERO) han tingut un increment brutal a Catalunya. Creus que aquest increment obeeix a l'empitjorament de la crisi, o és conseqüència de la retirada de l'autorització administrativa prèvia de la darrera Reforma Laboral?**

És cert que ha existit un increment dels expedients presentats en el darrer any, i els factors que esmenten han influït: tant la persistència de la situació de crisi com el canvi de normativa, que deixa més autonomia a les empreses per presentar els ERO's sense dependre d'una autorització administrativa prèvia. Això últim, per exemple, segurament ha facilitat que algunes empreses s'atrevisin a plantejar-se una solució que abans no es plantejaven, potser perquè la veien excessivament burocràtica o de resultat incert.

Cal remarcar, però, que la majoria dels expedients presentats són de suspensió o reducció, i no d'extinció: aquests últims no superen el 10% del total, mentre que la resta -un 90%- són expedients amb mesures flexibilitzadores. I això demostra que els expedients s'han constituït com a eines útils perquè empreses i treballadors, de mutu acord, puguin arribar a prendre decisions

que salvin llocs de treball i els situïn en millor posició cara a la competitivitat en el mercat.

**Al 14è Congrés de la UGT de Catalunya, celebrat el passat mes d'abril, es va aprovar una resolució proposant una moratòria dels ERO d'un any de tots els expedients de regulació d'ocupació mentre es torni a l'autorització laboral de l'Administració, i que s'obri un procés de negociació entre els sindicats, patronals i l'Administració durant aquest període per arribar a un acord sobre els procediments i la resolució dels ERO. Què en penses d'aquesta resolució?**

Entenem que hagin presentat aquesta resolució i és lògic. Però si tornem a mirar les dades que tenim d'expedients presentats, ens adonem que acaben sense acord escassament un 10%. Això ens fa concloure que l'autonomia de les parts és prou eficaç, a l'hora de trobar una resolució d'aquests expedients sense que calgui el paper fiscalitzador previ que exercia abans l'administració. I a més això no vol dir que nosaltres ens desentenguem d'aquests processos: oferim una mediació activa quan les parts ens ho demanen; de fet podríem dir que bona part d'aquest 90% aproximat de processos finalitzats amb acord s'han resolt convenientment en molts casos gràcies a la intervenció de l'autoritat laboral.

**El proper mes de novembre es compliran 18 anys de l'aparició de la Llei de prevenció de riscos laborals. Quin balanç fas d'aquests 18 anys?**

La veritat és que faig un balanç positiu. Hem de pensar que partíem pràcticament de zero en matèria de prevenció de riscos al nostre país, i aquesta llei ens va permetre homologar-nos amb Europa, si més no des del punt de vista normatiu, així com donar un fort impuls a les estructures de prevenció a les empreses, tant tècniques com de participació dels treballadors. També ha fet que la consciència preventiva s'introdueixi a les empreses i ha contribuït a posar la prevenció de riscos laborals com un valor social de primer ordre.

D'altra banda, ha permès que es desenvolupessin en aquests anys un gran nombre d'iniciatives de tots els agents de la prevenció (sindicats, patronals, treballadors, empreses, administracions...) que cal avaluar degudament per valorar si, comptant amb un bon marc normatiu, estem fent prou bé les coses.

En aquest àmbit com en d'altres, de vegades el problema no és tant de la llei en sí com de l'aplicació que se'n fa (per exemple, amb una excessiva burocratització de la prevenció). Potser el que es troba a faltar és l'establiment de diferenciacions entre autònoms, petites i mitjanes empreses i grans empreses.

Si prenem l'evolució de la sinistralitat laboral en aquests anys, el balanç no pot ser més que positiu, però cal ser prudents amb això, perquè darrera la prevenció de riscos laborals hi ha molt més que els accidents de treball o les malalties professionals.

**Eduard Salvador**

## A la feina, en transport col·lectiu!

El Departament de Medi Ambient de la UGT de Catalunya, com cada any, donem suport i participem en la campanya de la Setmana de la Mobilitat Sostenible i Segura que, enguany, se celebrarà a Catalunya del 22 al 29 de setembre, sota el lema: «Aire net – Fes el pas». En aquest sentit, volem que la nostra reflexió adopti una doble perspectiva: d'una banda, hem de prendre clara consciència sobre com fem els nostres desplaçaments habituals i de l'altra, amb caràcter reivindicatiu, hem de treballar en favor d'un transport públic digne i accessible per a tots els ciutadans i ciutadanes que estigui en consonància amb les seves necessitats específiques (discapacitats, etc.); i que sigui de qualitat i ampliat a tots els polígons industrials i nuclis laborals on el vehicle privat és l'única opció per al treballador, que és qui assumeix l'alt cost econòmic que li comporta el desplaçament al seu lloc de treball.

És convenient que dins de les ciutats s'estableixi un model de mobilitat sostenible, accessible, més planificat i eficient per als treballadors que, dia a dia, es desplacen als seus llocs de treball; més estalviador de recursos i menys agressiu per a l'entorn. Per això DEMANEM a les autoritats competents les següents millores, atès que l'àmbit LABORAL és el que més vehicles privats mou:

- Prendre mesures clares, concretes i permanents, que afavoreixin la mobilitat del treballador al seu centre de treball, sense la necessitat del vehicle privat.
- Millorar la qualitat dels sistemes de transport públic per tal que esdevingui una alternativa avantatjosa davant del transport privat, sense que el treballador i la treballadora es vegin afectats per la restricció d'horaris, freqüència, cost o qualitat.
- Una veritable adaptació de l'accés al transport públic per a totes les persones amb mobilitat reduïda a causa d'una discapacitat.

- Demanem que arribi al conjunt del territori, tant el que és estrictament urbà, com als polígons o nuclis industrials, que sovint són oblidats.

Les nostres ciutats han vist créixer de forma accelerada el nombre de desplaçament motoritzats, al mateix temps que també es prolonga la distància d'aquests desplaçaments.

Des de la UGT de Catalunya pensem que la defensa del medi ambient i d'una millor qualitat de vida urbana (contaminació, soroll, seguretat, congestió, etc.), requereixen canviar els nostres hàbits de moure'ns.

El transport és, actualment, una de les principals fonts emissores de contaminació atmosfèrica i acústica a les ciutats, alhora que també és el consumidor final d'energia més important des de 1996 a Catalunya. Per tant, és totalment necessari que ens sensibilitzem sobre l'ús injustificat del cotxe privat i utilitzem sempre que ens sigui possible mitjans alternatius com són el **metro, el ferrocarril, l'autobús, la bicicleta o fins i tot, el desplaçament a peu per a trajectes curts.**

D'altra banda, també s'ha de destacar que la distància entre el lloc on vivim i el lloc on treballem cada cop és més gran, la qual cosa genera greus problemes al medi ambient i a la nostra qualitat de vida. Sovint, es tracta de distàncies entre les quals les connexions en transport públic són deficientes, especialment pel que fa als **polígons industrials**. Això suposa que moltes persones utilitzin el vehicle privat per desplaçar-se al seu lloc de treball com a única alternativa, i l'assumpció tant de la despesa econòmica que suposa el desplaçament diari com del risc d'accidents de trànsit produïts en el trajecte entre el lloc de residència i el lloc de treball.

**Marta González**



## Campanya 2012-2013 de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball: «Treballs saludables: treballant junts per a la prevenció de riscos»

La campanya de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA) 2012-2013, una campanya de sensibilització envers als riscos laborals, porta el lema «**Treballs saludables: treballant junts per a la prevenció de riscos**».

A la pàgina de l'Agència <http://www.healthy-workplaces.eu/es/hw2012>, web interactiva amb orientacions pràctiques, es poden trobar informes, guies, fulls de mà, cartells i DVD relacionats amb el tema de la campanya. A més, durant el temps que dura la campanya es realitzaran activitats formatives, conferències i exposicions.

La campanya es divideix en dues parts, el lideratge dels directius i la participació dels treballadors. La **Directiva marco 89/391/CEE** estableix la responsabilitat de l'empresari d'adoptar les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut segons els principis generals de prevenció. Això requereix un lideratge clar per part de l'alta direcció. També s'estableix en aquesta directiva la importància de la participació dels treballadors en l'adopció de tals mesures.

La UGT de Catalunya valora molt positivament aquesta campanya bianual, perquè remarca la importància i la necessitat d'una participació real dels treballadors i treballadores en la gestió preventiva a l'empresa, i posa en valor la feina que fan dia a dia els delegats de prevenció.

De tot el material de la campanya, en destaquem les llistes de comprovació sobre la participació dels treballadors (extretes de la guia pràctica sobre la participació dels treballadors en la seguretat i la salut en el treball).

Tot i que els empresaris estan obligats a controlar adequadament els riscos per a la seguretat i la salut en els llocs de treball, la legislació, d'altra banda, estableix el deure dels treballadors a col·laborar.

A més, les empreses han de consultar els treballadors i els seus representants com a part integral del procés de presa de decisions. Els directius no tenen a les seves mans la solució a tots els problemes relacionats amb la seguretat i la salut. Els treballadors i els seus representants posseeixen amplis coneixements i experiència sobre la millor manera de realitzar la seva feina i sobre la forma com els afecta. Per aquest motiu, els centres de treball en què els treballadors contribueixen activament en matèria preventiva solen presentar nivells inferiors de risc i de sinistralitat.

La participació dels treballadors en matèria preventiva ha basarse en els punts següents:

- Comunicació entre treballadors i empresa
- Prestar atenció mútua a les seves preocupacions
- Buscar i compartir opinions i informació
- Discutir els problemes amb anticipació
- Tenir en compte les opinions de cada part
- Prendre decisions conjuntament
- Es fien i respecten els uns als altres



Cal informar, instruir i consultar els treballadors en els temes relatius a la seguretat i la salut. La plena participació va més enllà de la consulta: els treballadors i els seus representants ha de participar també en la presa de decisions.

Les llistes de comprovació següents donen als treballadors i als seus representants una eina per valorar si es fan servir tots els mitjans al seu abast per reduir els riscos.

<http://www.healthy-workplaces.eu/es/resources/campaign-essentials/worker-participation-guide/worker-checklist.pdf>

<http://www.healthy-workplaces.eu/es/resources/campaign-essentials/worker-participation-guide/worker-representatives-checklist.pdf>

Els dos llistats abasten els principals punts que hauran de tenir-se en compte a l'hora d'elaborar procediments per millorar la participació dels treballadors, la primera d'elles es destina als treballadors i la segona als seus representants. Les preguntes a les quals es respongui amb un «no» hauran de ser analitzades per comprovar si és possible fer les coses d'una altra manera. No es tracta de llistes exhaustives i, per tant, es consideraran únicament guies orientatives dels punts més importants.

Dins d'aquesta campanya es porta a terme la Setmana Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, que aquest any se celebrarà del 21 al 25 d'octubre. Durant aquesta setmana europea es programen nombroses activitats de difusió de la campanya en els 27 estats membres de la UE. A Espanya, l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, com a centre de referència de l'Agència Europea, promou la realització de diferents esdeveniments gràcies a la col·laboració de diferents organitzacions i institucions en matèria de PRL que participen programant activitats en tot el territori espanyol.

Lucía Mateo



## Carlos de Pablo Torrecilla

**Política Sindical i Negociació Col·lectiva  
Advocat, UGT Baix Llobregat**



**Com valorem la participació dels treballadors i delegats de prevenció a les empreses al Baix Llobregat?**

Ens trobem davant un moment molt difícil per a les treballadores i treballadors i també molt complicat per als seus representants legals, en particular per a les delegades i delegats de prevenció.

L'atur és un element coactiu i la por a perdre la feina fa que les treballadores i treballadors estiguin en aquest moment disposats a treballar en situacions de risc que abans no es produïen. Això limita i dificulta molt l'actuació de les delegades i delegats de prevenció. En la petita i mitjana empresa és on tenim les dificultats més grans, i últimament hem arribat a l'extrem de no aconseguir nomenar delegats de prevenció entre la representació legal. Però malgrat les dificultats el treball dels delegats i delegades de prevenció de la UGT està sent transcendental.

En les grans empreses amb moltes dificultats també estem aconseguint posar fre perquè les reduccions dels costos fruit de la crisi econòmica no afectin el compliment de les obligacions que en matèria preventiva tenen les empreses.

**Detectes que la situació de crisi en què estem immersos afecta negativament el grau de participació dels treballadors en temes de prevenció de riscos laborals a les empreses?**

Evidentment és així. Desgraciadament, molts empresaris consideren la prevenció de riscos laborals un luxe que ara no es poden permetre, un cost i en molts casos un impediment per a la productivitat.

Aquesta crisi econòmica ha provocat que en moltes empreses, en el moment en què s'han vist obligades a reduir costos, un dels primers elements que ha patit aquest impacte és la prevenció de la salut de les treballadores i treballadors, a causa de l'increment de la sinistralitat. L'organització del treball i els processos productius es van veure obligats en les dues últimes dècades a introduir elements de prevenció de la sinistralitat, la qual cosa provocava que no es pogués entendre el fet de produir de manera òptima sense ells. Aquests elements han quedat en molts casos deixats de costat i oblidats, a conseqüència, entre altres motius, de la competència d'altres països on els drets laborals no suposen cap mena de problema, com per exemple la Xina o l'Índia.

A pesar que els delegats i delegades de prevenció segueixen fent la seva feina en el si de l'empresa, no han trobat el suport i la cobertura de les mútues, que en molts casos es converteixen en element de ratificació d'actuacions que van en contra de les polítiques preventives i que fonamenten la seva labor en la persecució de l'absentisme pressuposant la mala fe dels treballadors i treballadores. Al Baix Llobregat ho estem patint molt a la petita i mitjana empresa.

Un altre element és l'externalització constant dels serveis de prevenció interns de les empreses. El mercat ofereix avui a les empreses la possibilitat de «cobrir l'expedient» en aquestes matèries a un cost molt baix i aconseguint que la prevenció no sigui un element a tenir en compte en els processos productius, com hem dit abans, i d'aquesta manera, ser competitiu davant models productius que giren l'esquena

a aquests drets de les treballadores i dels treballadors. Un exemple molt significatiu l'hem tingut fa poc a la nostra comarca en el RCD Espanyol, al centre de treball de Cornellà-El Prat, on ha estat acomiadada la treballadora encarregada dels temes de prevenció, i s'han externalitzat les seves funcions sense cap garantia, negociació i informació als delegats i delegades de prevenció. A més, en el moment d'acomiar-la, aquesta treballadora estava embarassada de set mesos.

Finalment, un altre element que està permetent aquest canvi tan negatiu són les retallades que estan patint l'Administració i en particular la Inspecció de Treball. És un element molt important ja que el seu paper ha estat clau i determinant en els últims vint-i-cinc anys per a l'evolució i el desenvolupament de les polítiques de prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut en el treball. En aquesta direcció, el cercle es tanca amb les últimes reformes legals; serveixi com a exemple la reforma laboral de 2012, on el paper de l'Administració laboral i en particular de l'Administració, es redueix de manera brutal per deixar de complir el paper de vigilància i control en els diferents processos generats per les relacions laborals, com per exemple en els processos d'acomiadaments col·lectius. La inspecció de guàrdia en el Baix Llobregat ha desaparegut, només actua en casos extrems.

**Comenta'ns alguna experiència en l'àmbit de la participació dels treballadors que hagi resultat positiva.**

Com a exemple de la feina que estan fent els nostres delegats i delegades de prevenció al Baix Llobregat podem esmentar la planta de tractament d'aigua potable de Sant Joan Despí, d'Aiguës de Barcelona, on tenim com a delegat de prevenció al Comitè de Salut Laboral del centre de treball a Hector Miguel Guevara.

Ens trobem en un centre de treball on es capta l'aigua del riu Llobregat i es potabilitza per ser consumida per la població. És la captació principal i essencial de la regió metropolitana de Barcelona. No només s'hi potabilitza l'aigua, a més es tracten els fangs que es generen en el procés de potabilització i també hi ha un laboratori que està pendent de tots els processos a través de controls rigorosos les vint-i-quatre hores del dia. Ens trobem, doncs, en un centre on es treballa amb molts elements de risc per a la salut dels seus treballadors i de les treballadores, i també per a la població a la qual subministra l'aigua.

El paper del Comitè de Salut i dels delegats de prevenció és clau i essencial, per això el seu alt nivell formatiu i professional. Tasques fonamentals del nostre company i de la resta de delegats són l'anàlisi i control continu dels riscos dels tots els llocs de feina; planificació i control en l'execució de la formació en matèria de prevenció de riscos laborals dels treballadors i treballadores del centre de treball; realització d'inspeccions de seguretat; control i promoció, així com la comunicació als treballadors i treballadores de la realització de simulacres i mesures higièniques en contaminació acústica, en agents químics i d'agents biològics; participació en l'avaluació periòdica de riscos en la vigilància de la salut; actuacions relacionades amb la investigació i el registre d'accidents; avaluació periòdica i informació als treballadors sobre les avaluacions de riscos a les instal·lacions; planificació i seguiment d'objectius de la prevenció de riscos al centre de treball. De tota la seva feina, a més de les actes tenim la memòria del Comitè de Salut del centre de treball.

Lucía Mateo

## Treball en el servei de la llar familiar i prevenció de riscos laborals

El servei de la llar familiar és la relació laboral concertada per a prestar serveis retribuïts per compte d'una persona física, titular d'una llar familiar o d'un domicili o lloc de residència en el qual es presten els serveis domèstics. S'inclouen tasques com la cura de la llar, l'atenció i cura a membres de la família, treballs de guarderia, jardineria, conducció de vehicles i altres que formen part del conjunt de les tasques domèstiques.

Des de l'1 de gener del 2012, la part contractadora i treballadora tenen l'obligació de cotitzar a la seguretat social per cada hora treballada, tant si treballa per un únic contractador a jornada completa o per a diversos contractadors, en integrar-se el Règim Especial de la Seguretat Social dels treballadors del servei de la llar familiar al Règim General com un sistema especial (RD 1620/2011).

Els treballadors i treballadores del servei de la llar familiar tenen els mateixos permisos que la resta de treballadors de règim general establerts al article 37 de l'Estatut dels Treballadors (permisos i llicències, subsidi per risc al lloc de treball durant l'embaràs o la lactància...). Tant en el supòsit de lactància com en els de reducció de jornada és la propia treballadora qui determina les hores o el període que farà ús del dret, però ha de preavisar al contractador amb quinze dies d'antelació quan hagi d'incorporar-se a la seva jornada ordinària. Un altre supòsit és el cas de treballadors que tinguin un menor a càrrec hospitalitzat per càncer o una altra malaltia greu, on el treballador ha de recaptar l'informe del Servei de Salut corresponent per demanar el permís.

Respecte a la prevenció de riscos laborals per als treballadors i treballadores del servei de la llar familiar, tot i que la llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/95 de 8 de novembre, exclou els treballadors de règims especials en el seu article 3.4, el RD 1620/2011 que regula la relació laboral especial d'aquests treballadors al seu article 7.2 ja parla de que la persona que contracta està obligada a cuidar de que el treball que realitzi el contractat es realitzi en les condicions de seguretat i salut adients i haurà d'adoptar les mesures eficaces tenint en compte les característiques específiques de les tasques a realitzar.

Els riscos que poden trobar-se en les tasques que desenvolupen els treballadors i treballadores del servei de la llar familiar poden ser molt diversos com diverses són les feines que desenvolupen durant la seva jornada laboral. Entre tots ells podem destacar:

- caigudes al mateix i diferent nivell en netejar vidres i estàncies, treballs amb escales.
- cops i talls en tasques de neteja i cuina.
- risc elèctric en treballar amb aparells elèctrics domèstics.
- risc biològic en manipular deixalles o en les tasques de neteja.
- risc químic en manipular productes de neteja, lleixiu, amoníac i altres tòxics.
- risc ergonòmic per postures forçades, manipulació de carregues, moviments repetitius..



Les mesures generals de prevenció per a les diferents tasques que realitzen els treballadors i treballadores del servei de la llar familiar són:

1. Mantenir l'ordre i la neteja de les zones de treball per evitar accidents. Endreçar les eines i màquines de treball sempre en el seu lloc i organitzar les tasques per evitar els sobreesforços. Una àrea de treball està ordenada quan hi ha un lloc per cada cosa i cada cosa al seu lloc.
2. No realitzar tasques que posin en perill a la persona com neteja de vidres exteriors sense mesures de seguretat, ús d'escales en mal estat... i fer sempre servir els mitjans de protecció adients en cada feina (guants, mascaretes, sabates antideslliçants...)
3. Fer un correcte ús de les eines i màquines de treball i fer un manteniment d'aquestes. Realitzar una inspecció abans del seu ús i no treballar amb eines en mal estat. No utilitzar equips ni instal·lacions quan estiguin mullats, quan el treballador estigui mullat o en presència d'aigua o humitat.
4. A les tasques de neteja no barrejar productes químics i evitar l'ús de productes tòxics per netejar. Recollir immediatament els vessaments de líquids al terra. Desconnectar els equips i màquines abans de netejar-los. Abans d'utilitzar qualsevol producte llegir detingudament la seva etiqueta i indicacions de perill i complir amb tots els consells de seguretat i recomanacions que s'indiquen. No utilitzar els envasos per altres funcions. Guardar sempre els envasos originals i quan no sigui possible, etiquetar els nous envasos convenientment indicant el nom del producte i les recomanacions de seguretat. No fumar, menjar ni beure mentre es manipulen productes químics.
5. En cas de manipular els residus fer-ho amb precaució i evitar el contacte amb residus punxants.
6. Organitzar les feines de manera adient per evitar sobrecarregar el cos a les darreres hores del dia, una prèvia organització dels treballs a realitzar es traduirà en un treball amb menor esforç i major seguretat. Manipular les càrregues de manera correcta i evitar les postures estàtiques i forçades durant la feina. En treballar utilitzar ambdues mans. Evitar moviments bruscs i forçats del cos. Els moviments corbats i continus són preferibles a moviments rectes amb canvis bruscs. En el descens de càrregues fer servir la gravetat i evitar d'haver de vèncer-la amb l'esforç muscular. No inclinar excessivament la columna. Mantenir el cos recte en tot moment, així els discs intervertebrals reparteixen correctament el pes del cos i evita deformacions permanents a la columna. Per al transport de càrregues utilitzar els mitjans mecànics disponibles, per exemple un carretó.

Marta Juan



## Seguretat viària, mobilitat i treball

Tot i que els accidents laborals de trànsit han disminuït de forma considerable durant els darrers anys, segueixen sent un problema important que cada any provoca un elevat nombre de víctimes i suposa uns costos elevats, tant en termes econòmics com en termes de patiment personal i familiar. Un de cada deu accidents laborals és de trànsit; i la seva incidència augmenta amb la gravetat, atès que un de cada cinc accidents laborals greus i un de cada tres mortals són de trànsit.

Malgrat aquestes dades tan rellevants, la realitat que ens trobem a les empreses del nostre país es caracteritza per la falta d'atenció als riscos laborals viaris. Tot i que tenim una certa experiència en mobilitat, les actuacions en aquest àmbit s'han dirigit principalment a la promoció del transport públic i a facilitar l'accés als polígons, però tampoc no s'han integrat en els sistemes de prevenció de l'empresa. Tampoc no podem dir que les nostres empreses gaudeixin d'una especial cultura de seguretat viària, més aviat al contrari: l'acostumen a considerar com un tema de cultura preventiva general o bé, estrictament, de compliment del codi de circulació.

El sistema de prevenció de riscos laborals hauria d'integrar totalment els riscos laborals de trànsit concretant accions dirigides a la prevenció dels accidents de trànsit en missió, ja sigui per a conductors professionals (transportistes, repartidors, operadors de maquinària mòbil...) com per a conductors d'empresa (comercials, tècnics, personal de manteniment...), i també per prevenir accidents en itinere. La seguretat viària és una responsabilitat compartida entre agents públics i privats i, per tant, és necessària una cooperació estreta entre les diferents administracions competents i la participació de tots els col·lectius afectats: organismes tècnics, associacions professionals, empreses i treballadors.

Els riscos laborals viaris no s'avaluen de forma adequada ni en les avaluacions dels conductors professionals. Les avaluacions dels llocs de treball dels conductors són estandaritzades i inespecífiques, i no recullen les condicions reals de la conducció. Hi ha determinats aspectes de l'organització del treball que poden interferir molt en la conducció i que no es tenen en compte en l'avaluació:

- Les pressions del temps, la gestió dels retards i les seves conseqüències.
- Els conflictes que hi puguin haver entre els sistemes de prima i els incentius i el respecte a les normes de seguretat: hi ha sistemes d'incentius que inciten, per no dir que obliguen, a prémer l'accelerador.
- La gestió de les informacions en temps real: el fet d'haver de respondre trucades de mòbil (de clients, de la pròpia empresa) mentre es condueix.
- Les condicions de pauses i descansos, aparcament, càrrega i descàrrega del vehicle, temps d'espera, etc., i com es comptabilitza aquest temps.



- El grau d'autonomia del conductor per adaptar el pla de treball i l'organització dels desplaçaments.
- El contingut emocional de la feina: interferències en la conducció de les retencions, discussions, gestió de clients morosos, etc.

La investigació dels accidents laborals viaris o de trànsit és imprescindible per identificar les causes que provoquen els accidents en itinere i en missió, i permeten adoptar mesures sobre el conductor, el vehicle i/o la via. Malgrat tot, en molts casos aquesta investigació només es fa en els accidents mortals. A efectes preventius cal fer l'anàlisi de TOTS els accidents, incloent-hi també els lleus. Fins i tot en el cas dels incidents sense danys a la salut, la investigació pot aportar informació molt important de cara a la prevenció.

Disposar d'un protocol específic de vigilància de la salut per a conductors també seria convenient per concretar les proves necessàries, perquè ara mateix no hi ha cap criteri clar. Caldria marcar criteris i definir-los millor entre les diverses proves oftalmològiques possibles; valorar l'adaptació al treball nocturn i fer la detecció de trastorns del son que puguin interferir en la conducció (en especial de l'apnea del son); així com aclarir d'una vegada la polèmica dels controls de consum d'alcohol i drogues.

El caràcter voluntari o obligatori dels reconeixements mèdics dels conductors professionals també està plantejant molts conflictes. Malgrat que se'n pot justificar la necessitat des del punt de vista preventiu i per allò que disposa la Llei de prevenció, també és cert que l'única obligació explícita reconeguda és el reconeixement mèdic inicial per a l'obtenció del permís, així com els reconeixements periòdics per renovar-lo. La jurisprudència tampoc no ajuda en aquest sentit, atès que tenim sentències de tot tipus. Una de les darreres sentències que ha rebutjat l'obligació de sotmetre's al reconeixement mèdic de l'empresa ha estat la d'una empresa de transport urbà de viatgers (sentència núm. 138 de 2013).

**Eduard Salvador**

## Control de l'exposició al soroll: programa de mesures tècniques o d'organització

Hi ha la idea que la tasca de reduir el nivell de soroll en els llocs de treball sempre és difícil, fins i tot impossible, i es justifica l'ús de protectors auditius individuals com a l'única solució possible, sense necessitat d'una demostració objectiva. Encara que les tècniques operatives de reducció de soroll comporten, sovint, una complexitat tècnica que contrasta amb el resultat que s'obté, molts dels factors que incrementen l'exposició laboral al soroll es poden corregir mitjançant el coneixement de les fonts de soroll i les característiques del procés i del local de treball.

L'estudi previ de les condicions existents i la programació de les accions que és possible posar en pràctica per reduir l'exposició, constitueixen el **programa de mesures tècniques o d'organització (PMTO)** a què fa referència l'article 4.2 del Reial decret 286/2006. Aquest programa s'ha de fer de forma obligatòria i documentar quan l'exposició al soroll en un lloc de treball sobrepassi els valors superiors d'exposició que donen lloc a una acció, LAeq,d (nivell d'exposició diari equivalent) = 85 dB(A) i Lpic (nivell de pic instantani = 137 dB(C)).

El PMTO ha d'estar integrat en el pla de prevenció i, com qualsevol planificació, hauria d'indicar per a cada activitat preventiva que plantegi, el termini per dur-la a terme, les seves persones responsables i els recursos humans i materials necessaris per executar-la.

A continuació es citen les fases principals que hauria d'incloure el PMTO:

- 1. Definició d'objectius.** Els objectius concrets a assolir s'estableixen sobre la base del diagnòstic previ de la situació.
- 2. Estudi previ de diagnòstic.** En aquesta fase es pretén reunir tota la informació necessària per delimitar i justificar el conjunt de possibles solucions aplicables. Ha de contenir els punts següents:
  - a. Identificació de les característiques de l'activitat de l'empresa que poden influir en l'ambient sonor dels llocs de treball (taxa d'activitat de l'empresa, la variabilitat de les tasques dels treballadors i de les operacions que conformen aquestes tasques, el funcionament de les instal·lacions sorolloses, etc.).
  - b. Avaluació de les exposicions. Han de permetre localitzar els llocs de treball problemàtics; jerarquitzar les diferents situacions a tractar per poder establir la prioritat de les accions; determinar de forma aproximada el nombre de decibels que es vol reduir; identificar les característiques del local de treball.
  - c. Identificació de les fonts de soroll. Localització de les fonts de soroll i determinació del nivell de pressió acústica (Lp) emès per cada font.
  - d. Identificació de les fonts preponderants que afecten cada treballador. Per ordenar les fonts i prioritzar el seu tractament en funció de la seva contribució a l'exposició del treballador.
- 3. Decisió sobre les accions a emprendre.** Cal determinar quina actuació o actuacions concretes són les més adequades per reduir cadascun dels riscos. S'ha de prioritzar l'adopció de mesures de caràcter tècnic davant de les de tipus organitzatiu.

### Reducció tècnica del soroll

- a. Accions a la font. Adaptació d'equips o processos per fer-los més silenciosos.
- b. Accions en la transmissió o propagació del soroll. Via estructural (aïllament de les vibracions); via aèria (tractament del local per millorar-ne l'absorció acústica, barreres o tancament de la font, instal·lació de pantalles, aïllament del personal en cabines).

### Reducció del soroll mitjançant l'organització del treball

Inclou accions destinades a reduir el temps d'exposició, com proporcionar àrees de descans silencioses; desconectar els equips sorollosos quan no s'utilitzin; ordenar el temps de treball del personal exposat (rotació dels empleats en els llocs de treball sorollosos per reduir el seu nivell diari d'exposició al soroll); fer les tasques sorolloses quan hi hagi el mínim possible de treballadors presents.

### Mesures de prevenció i protecció complementàries a les establertes en el programa

Es tracta de les accions en la concepció, entre les quals destaquen el disseny del lloc de treball per reduir l'exposició al soroll i la compra i substitució d'equips tenint en compte el nivell de soroll emès.

Altres mesures no incloses en el programa, que el RD 286/2006 exigeix dur a terme segons les circumstàncies, són les següents:

- a. **Ús de protecció auditiva individual.** Només s'hauria d'utilitzar com a complement a la protecció col·lectiva. El control del soroll únicament hauria de dependre de la protecció auditiva individual quan cap de les mesures esmentades anteriorment sigui raonablement practicable.
  - b. **Senyalització, delimitació i limitació d'accés.** Segons el RD 286/2006, els llocs de treball en què els treballadors puguin estar exposats a nivells de soroll que sobrepassin els valors superiors d'exposició que donen lloc a una acció seran objecte d'una senyalització apropiada.
  - c. **Altres tipus d'actuacions preventives** són les accions d'informació i formació dels treballadors, i altres procediments d'aplicació periòdica que ajudin a mantenir els riscos en nivells tolerables al llarg del temps, revisions i inspeccions de les mesures implantades, control dels nivells d'exposició al soroll, vigilància de la salut dels treballadors, manteniment dels sistemes i dels equips.
- 4. Establiment de terminis d'actuació.** S'ha d'assignar a cada acció concreta un termini d'execució. És important que l'empresari rebi l'assessorament del servei de prevenció.
  - 5. Designació de funcions i responsabilitats del disseny i execució del programa.**
  - 6. Assignació dels recursos necessaris per a l'execució del programa.** S'ha d'assignar una part del seu pressupost a la implantació, millora i control del programa.
  - 7. Seguiment continu de les activitats planificades.** Modificant les activitats que no siguin eficaces.
  - 8. Revisió del programa.** Ha de ser revisat periòdicament i cada vegada que s'actualitzi l'avaluació de riscos.

## Hipoacúsia per soroll

La hipoacúsia és la disminució de la sensibilitat auditiva. Es produeix per una pèrdua de la funció de l'oïda interna. L'excés de soroll destrueix els mecanoreceptors, les cèl·lules que registren el moviment i transformen la vibració acústica en impulsos neuronals. Aquestes cèl·lules són úniques i no són regenerables i, per tant, el procés és irreversible i no es tornarà a recuperar l'audició perduda. Per això és tan important prendre mesures com les esmentades en l'anterior article.

### Síntomes

Els principal símptoma és la hipoacúsia o descens de l'audició que ocasiona **impediments per escoltar una conversa** sense lectura labial. L'oïda no només és un dels nostres cinc sentits, sinó també la nostra principal font d'informació i comunicació amb el món exterior. L'oïda permet expressar-se i comunicar-se amb altres persones mitjançant l'elaboració del llenguatge i del pensament abstracte. Per això, la pèrdua de l'audició ha de considerar-se com un problema greu que pot ocasionar a l'individu importants problemes d'integració social.

A més, es poden patir altres símptomes, com ara:

- **Reclutament.** Increment anormal de la sonoritat percebuda mentre augmenta la pressió sonora. En incrementar lleument la intensitat d'un so, la persona afectada percep un augment desproporcionat en la sensació de sonoritat. Una persona amb reclutament tot just escolta els sorolls de baixa intensitat, però un so una mica més fort pot semblar-li insuportable.
- **Acufen (tinnitus).** Sensació subjectiva de soroll en les oïdes, bronzits o xiuletades sense que existeixi cap font sonora externa que ho origini. És a dir, la persona afectada per acufen percep un so fins i tot en situacions de silenci ambiental absolut. Quan l'acufen és sever es transforma en una molèstia insuperable que redueix la qualitat de vida de l'afectat, a causa dels problemes psicològics que comporta: dificultat per agafar el son, incapacitat per concentrar-se que pot afectar durament l'activitat professional, transformació del caràcter en irascible, etc.
- **Vertigen.** Sensació il·lusòria de moviment amb impressió que un mateix es mou (vertigen subjectiu) o que són els objectes els que es mouen (vertigen objectiu) amb tendència a pèrdua d'equilibri. La sensació de moviment és habitualment de balanceig, giratori o de desplaçament. Per exemple, sensació que el sòl es mou, de caiguda al buit, etc.

### Fases del dany auditiu per soroll

El soroll, a més d'altres efectes sobre la salut (com la hipertensió arterial, trastorns del son, canvis en la freqüència respiratòria, alteracions digestives com l'úlcer d'estómac) té efectes principalment sobre l'òrgan de l'audició.

- **Camuflament i dificultat de l'audició.** El camuflament és el procés pel qual el llindar d'audició per a un so augmenta per la presència d'un altre so. Si una persona sent un so feble i un de fort al mateix temps, pot ser que no escolti el feble. El so dèbil queda emmascarat pel fort.



- **Dolor auditiu** a causa de la pressió sonora.
- **Fatiga auditiva:** descens temporal de l'audició. No hi ha lesió i es recupera la capacitat d'escoltar al cap de 16 hores, amb el descans sonor, depenent de la intensitat i la durada de l'exposició.
- **Hipoacúsia permanent:** requereix una exposició al soroll elevada, d'intensitat sonora i temps o fatiga auditiva perllongada que no permet la recuperació. Al començament, aquesta pèrdua d'audició no afecta l'audició de les converses, per la qual cosa no interfereix en la vida social de la persona. Si l'exposició al soroll continua pot afectar fins i tot l'àmbit conversacional.

### Hipoacúsia com a malaltia professional

El Reial decret 1299/2006, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social, estableix la hipoacúsia com a malaltia professional. Per determinar si és malaltia professional s'ha de descartar que l'origen no sigui una causa comuna com ara un tampó de cerumen, una infecció d'oïda, etc., causes no relacionades amb el soroll. A més, s'ha de complir amb els criteris següents:

- Hipoacúsia de percepció (neurosensorial)
- Afectació bilateral; igualment a totes dues oïdes.
- Resultats d'audiometries (prova diagnòstica amb què es mesura la capacitat auditiva) amb descens de l'audició extraconversacional de 25 dB a 4.000 i 6.000 Hz i rars vegades als 8.000.
- Que hi hagi soroll al lloc de feina.
- Progressió inicial veloç en els cinc primers anys. Posterior evolució lenta i gradual que s'estabilitza amb el cessament a l'exposició al soroll.

És important que a les vostres empreses, si hi ha soroll, es prenguin mesures preventives per baixar-ne el nivell. A més, quan calguin, s'han d'utilitzar de forma correcta els equips de protecció individual.

Si ja és tard i detectes aquests símptomes, acudeix a la mútua (MATEPPSS) perquè et reconegui la malaltia professional i es prenguin mesures perquè no perdís més audició.

**Mamen Márquez**



## Bonus o sistema per a la reducció de contingències per accidents de treball. A qui beneficia?

L'1 d'abril de 2010 es va publicar el Reial decret 404/2010, de 31 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral.

Aquest Reial decret tenia per objecte l'establiment d'un sistema d'incentius consistent en reduccions de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que es distingeixin per la seva contribució eficaç i contrastable a la reducció de la sinistralitat laboral i per la realització d'actuacions efectives en la prevenció dels accidents de treball i de les malalties professionals.

### Requisits empresarials

Podran ser beneficiàries del sistema que regula aquest Reial decret totes les empreses que cotitzin a la Seguretat Social per contingències professionals, tant si aquestes estan cobertes per una entitat gestora (INSS o ISM) com per una mútua (aquestes institucions son les receptores de les sol·licituds de revisió i tramitació al Ministeri de Treball i Seguretat Social), que observin els principis de l'acció preventiva que estableix la Llei orgànica 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Aquesta llei orgànica de principis fonamentals mandata a l'empresari a protegir la salut dels seus treballadors més enllà de la normativa de prevenció, tal com manifesta la Llei 31/1995 en l'exposició de motius: **«La protecció del treballador davant els riscos laborals exigeix una actuació a l'empresa que desborda el mer compliment formal d'un conjunt predeterminat, més o menys ampli, de deures i obligacions empresarials i, més encara, la simple correcció a posteriori de situacions de risc ja manifestades»**. Per tant, s'entén que aquest Reial decret del bonus el que fa és que els empresaris que reuneixin els requisits establerts pel Reial decret 404/2008 seran «premiats» amb un retorn econòmic de cotitzacions de la Seguretat Social **«per complir»** la Llei de prevenció de riscos laborals.

Però després de tres anys, i a la pràctica, la implementació d'aquesta normativa de bonificacions fa que des del principi hi hagi una tria d'empreses, ja que les que no disposin de recursos econòmics i preventius importants difícilment podran accedir a aquestes reduccions de les cotitzacions, reduccions que com a màxim podran arribar a ser la suma d'un 5% el primer any i un altre 5% el següent any consecutiu.

En segon lloc i pel que fa als representants del treballadors (delegats de prevenció) que han de validar les actuacions i inversions fetes per l'empresa, es troben amb la disjuntiva que a la majoria dels casos sols tenen informació d'aquestes actuacions i inversions, però la seva participació queda reduïda a rebre'n informació sense tenir cap participació en la implementació o el desenvolupament de les mesures preventivistes que seran objecte de presentació de la sol·licitud del bonus.



D'altra banda, pel que fa als empresaris, tampoc hi ha una predisposició a sol·licitar aquesta reducció de cotitzacions, atès que el sistema exigeix tràmits complicats i un excés de documentació sol·licitada; i arran d'això, fem esment que aquesta primavera es va dur a terme a Barcelona una jornada organitzada per una MATMPSS sobre el bonus per fer una anàlisi del que ha estat fins ara aquest sistema de reducció de cotitzacions professionals per a les empreses. En aquesta jornada hi eren convidats per part de l'Administració central la Direcció General de l'Ordenació de la Seguretat Social (òrgan que tutela i fiscalitza la gestió de les MATMPSS), un representant tècnic de l'INSHT i una representació dels agents socials (Foment, UGT i CCOO), així com també el representant d'una empresa que va sol·licitar el bonus, que actualment té més de nou projectes fora de l'Estat espanyol, que disposa de mitjans preventius propis i pressupost econòmic suficients per sol·licitar aquestes reduccions i que ens va explicar l'experiència viscuda.

La intervenció del representant d'aquesta empresa la podríem resumir amb les paraules que acompanyaven una presentació i que reproduïm literalment: *«El sistema es lent, pesat, burocràtic i poc incentivador»*.

Per tant, des de la UGT el que volem manifestar és que un projecte que al principi podia fer pensar que podria incentivar la millora de la prevenció a l'empresa per millorar la qualitat de vida i salut dels seus treballadors, ha desembocat en un sistema difícil de complir per la immensa majoria de les empreses (sumant els tres anys d'aplicació sols l'han sol·licitat de mitjana un 1,60% del total de les empreses de l'Estat espanyol) i amb un pressupost per a bonus per import de 30.000.000 euros per aquest any.

La nostra proposta seria incentivar alternatives al sistema actual, en què hi hagués un incentiu per a l'empresari, que es reinvertís el retorn o part del retorn en prevenció i en el qual els representants dels treballadors participessin en els projectes i en la implementació de tota la prevenció a l'empresa des de l'inici de les actuacions. I, a l'altra cara de la moneda, promulgar un malus per a les empreses que ni tan sols compleixen la Llei de prevenció de riscos laborals i que els fons rebuts d'aquestes empreses sancionades financessin el sistema de bonus.

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

## **Els afectats per lipoatròfia ja són 12 en una guarderia de l'Eixample**

Augmenta el nombre de casos de lipoatròfia semicircular a la guarderia municipal El Roure, a l'Eixample. L'Ajuntament de Barcelona va confirmar el 4 de juny que ja són almenys 12 els afectats, 10 menors i 2 professors. El passat 16 d'abril, el regidor d'Educació i del districte, Gerard Ardanuy (CiU) havia ordenat el tancament «provisional i preventiu» del centre, després del diagnòstic de malaltia en quatre persones.

El Consistori no va confirmar la situació d'uns altres quatre mestres, tot i que segons els pares de família del centre també tenen la malaltia. La llar d'infants comparteix edifici amb la biblioteca Agustí Centelles, que va tancar les portes a final de 2011 després que s'hi diagnosticuessin tres casos de la malaltia, que és reversible i afecta el teixit adipós de braços i cames. És indolora però deixa semicercler enfonsats en els braços.

La finca disposa d'un centre cívic i una ludoteca, que de moment romandran obertes al públic. Des del passat abril, les 87 famílies que portaven els seus nens a El Roure han estat traslladades a altres centres. Al seu dia, Ardanuy va explicar que l'anàlisi que es va realitzar a la biblioteca va descartar afectacions a la guarderia. Després del tancament, es van dur a terme proves a tots els docents i alumnes.

Els pares de família sospesen emprendre accions legals ja que consideren que hi va haver negligència. Així mateix sol·liciten que es revisi els nens que van assistir al centre en el curs 2011 i 2012. La literatura mèdica atribueix la lipoatròfia semicircular a la deficient climatització –poca humitat– i als camps electromagnètics que es creen sobretot a les noves oficines.

*Font: elpais.com 5/06/2013*

## **Inditex i H & M pacten costejar millores de seguretat en els seus tallers de Bangla Desh**

De moment és un compromís. Més endavant arribarà la signatura. I després, l'essencial: l'aplicació quotidiana de l'escrit. Tres de les grans marques tèxtils internacionals –la sueca H&M, l'espanyola Inditex i l'holandesa C&A– van anunciar, el 13 de maig, que signaran un acord vinculant per millorar les condicions penoses de seguretat dels tallers de Bangla Desh, que l'últim i gravíssim desastre ha col·locat brutalment en el centre del debat. La xifra de morts ha arribat a les 1.127 persones, segons l'últim recompte.

El compromís, promogut per dos sindicats d'àmbit mundial i una xarxa d'ONG, és fruit d'unes negociacions iniciades fa mesos –en què participa bona part del sector, incloses les espanyoles El Corte Inglés i Mango– però que es van accelerar moltíssim després de l'última tragèdia i les consegüents exigències de responsabilitat a les empreses contractants, que obtenen grans beneficis en part gràcies als baixíssims costos laborals de Bangla Desh. Paral·lelament, milers de treballadors del sector tèxtil –vital per a l'economia d'aquest país asiàtic– es mobilitzen per exigir

pujades salarials, i el Govern ha anunciat que eliminarà restriccions a què els treballadors s'organitzin en sindicats.

El pacte sobre seguretat i prevenció d'incendis implica sotmetre els tallers a «inspeccions independents de seguretat i difondre públicament aquests resultats, reparacions obligatòries en les instal·lacions i que costejaran les empreses, i donar un paper vital als treballadors i als sindicats», segons va detallar la nota d'Industriall.

Els codis de conducta de les marques inclouen el dret a sindicar i a la negociació col·lectiva, però sol ser paper mullat. El Govern va anunciar dilluns que els treballadors es podran associar sense el permís dels propietaris de les empreses. Les autoritats han tancat 18 tallers per insegurs i creat una comissió per pujar el salari mínim (29 euros al mes). Però reclamar aquest increment al carrer és arriscar-se a perdre el magre salari. L'Associació de Manufacturadors i Exportadors del Tèxtil va tancar un centenar de fàbriques i va deixar sense paga desenes de milers de persones per neutralitzar unes protestes que, segons ells, s'han tornat violentes.

*Font: elpais.com 13/05/2013*

## **En el marc del Pla General d'Activitats Preventives. Les mútues prioritzaran enguany la prevenció en empreses de fins a 50 treballadors amb més mortalitat**

El Pla General d'Activitats Preventives de la Seguretat Social a executar per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals donarà prioritat aquest any a les empreses de fins a 50 treballadors que operen en els sectors d'activitat amb més sinistres greus i mortals, entre els quals hi ha la construcció d'edificis, l'enginyeria civil, els serveis de menjars i begudes, el comerç majorista, la indústria de l'alimentació, l'agricultura, l'educació i la indústria química.

Les mútues també concentraran aquest any la seva activitat preventiva en les empreses que el 2012 van superar els índexos de sinistralitat que van obtenir el 2011 i en les empreses que l'any passat van declarar malalties professionals amb baixa causades per agents químics, físics i biològics en determinats sectors d'activitat, entre els quals hi ha el cultiu de cítrics, la fabricació de vehicles i les activitats hospitalàries.

Les mútues realitzaran visites a aquestes empreses per analitzar les causes que van poder provocar seus elevats índexos de sinistralitat o malalties professionals i els proporcionaran assessorament tècnic per corregir les deficiències detectades. Aquestes actuacions s'emmarquen en el programa d'assessorament tècnic a pimes i empreses de sectors preferents.

Abans de l'execució d'aquest programa i en relació a cadascuna de les empreses que seran objecte d'aquest assessorament tècnic, les mútues hauran d'elaborar una estadística en què consignar el nombre de prestacions econòmiques de la Seguretat Social per contingències professionals reconegudes el 2012 i el seu cost per poder comparar aquesta informació al finalitzar el 2013.

En el pla dissenyat per a aquest any s'incorpora, a més, un programa específic per a promoure la coordinació i la col·laboració d'empreses i treballadors, inclosos els autònoms, en els casos en què concorrin en el desenvolupament de les seves activitats o en el mateix espai físic. Les mútues visitaran els centres de treball i els informaran sobre la necessitat de cooperar en l'aplicació de plans i mesures establertes.

Així mateix, com a mesura de suport especial a les empreses de menys de deu treballadors i als autònoms, la resolució estableix l'obligació de les mútues d'organitzar jornades i reunions amb ells per informar-los del servei de la Seguretat Social anomenat 'Prevenció 10' i ensenyar-los a utilitzar-lo.

*Font: Europa Press, 22/05/2013*

**Lucía Mateo**

## José Viñals Pila

**Delegado de prevención desde hace 21 años. Miembro del Comité de Empresa. Trabaja en la sección de fabricación y distribución de hormigón en la empresa CEMEX que fabrica de cementos.**



La mayoría de los «quizás no tan jóvenes ya» que nos dedicamos a la prevención, tenemos la barrera psicológica de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como un antes y un después de la prevención en España. Y posiblemente fue así, como cambio cualitativo y cuantitativo en la prevención. Pero no podemos olvidar las personas que llevan años y años trabajando por la seguridad y la salud de los trabajadores. Incluso los que ya no están, como nuestro compañero **Joan Ferrari**, precursor de la salud laboral en la UGT de Catalunya y creador del primer gabinete de Salud Laboral. En particular fue el gran impulsor de los mapas de riesgos (antecesor de la evaluación de riesgos) en España, modelo importado desde Italia. A él, junto con los representantes de los trabajadores que lucharon por mejorar las condiciones de trabajo de sus compañeros, debemos agradecer muchos de los éxitos conseguidos y nosotros ahora debemos luchar para no perderlos.

Por medio del ejemplo de José Viñals, queremos homenajear y agradecer todos estos años de lucha. Con 21 años de historia como delegado de prevención en su empresa encontramos un ejemplo de constancia y perseverancia. También desde la Federación MCA-UGT de Catalunya agradecen su tarea como militante, no sólo como delegado. Un compañero con el que se puede contar, no sólo para reivindicar los derechos de los trabajadores de su empresa sino en general, apoyando en los conflictos de otras empresas, acudiendo a las manifestaciones, participando en jornadas o en lo que necesite el sindicato. Una persona comprometida.

**Hace 21 años que eres delegado de prevención, ¿cómo fuiste elegido? ¿Por qué te presentaste?**

Todavía no existía legalmente la figura del delegado de prevención pero se comenzaban a ver los primeros esbozos de lo que iba a ser la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Como se preveía su aparición y había buena sintonía con la empresa se decidió votar a un delegado de prevención de entre los delegados de personal. Éramos tres delegados, a mi me interesaba el tema de la prevención, me presenté y los otros dos compañeros me eligieron a mí.

**¿Cómo te influyó la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales? ¿Qué impedimentos has encontrado a lo largo de tu vida como delegado de prevención para llevar a término tu función?**

Hasta que no apareció la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los temas de seguridad eran casi clandestinos. La entrada

en vigor de la ley influyó mucho en mi trabajo. Por fin había una Ley en la que basarse y en la que poder aplicar los nuevos reglamentos. Antes de la ley, para la empresa la seguridad era no hacerse daño, no aplicaban nada más. Costaba, por ejemplo, que compraran mascarillas para el polvo. Incluso costó encontrar un interlocutor válido por parte de la empresa para realizar las reuniones de comité de seguridad y salud.

Al principio la empresa no quería saber nada de dicha Ley, ni de su aplicación, recibíamos incluso amenazas del director de Recursos Humanos que estaba en la planta de Alcanar. Con el paso del tiempo la prevención pasó a ser el tema estrella de la empresa. No sólo la empresa CEMEX, sino también las empresas del sector del cemento. Se pasó de sólo preocuparse por la producción a que la producción debía realizarse con unos estándares de seguridad muy altos. A partir de 1998 pedías cualquier cosa de seguridad y te daban incluso permiso para ir a comprarlo fuera si no disponían de ello en stock.

Desde el 2010 con la crisis comenzaron a escatimar en recursos. Por ejemplo, a hacer que duraran más las botas de seguridad, guantes, etc. En los últimos tiempos no están cumpliendo ni sus propios estándares de seguridad que en Cemex eran muy buenos, y la inversión en seguridad es prácticamente cero. Durante este último año ni siquiera quieren hacer las reuniones del comité de seguridad y salud obligatorias por la Ley. A medida que ha avanzado la crisis, ha avanzado la desprotección.

**¿Ha sido difícil asimilar la gran cantidad de cambios producidos en la salud laboral en estos años?**

Difícil en el sentido que no había cultura de la prevención y era ardua tarea hacer entender a los compañeros los nuevos hábitos en aplicarla. Al principio, incluso mis compañeros me escondían posibles deficiencias cuando iba a hacer visitas de comprobación de las condiciones de trabajo en alguna de las 14 plantas de hormigón que tiene la empresa. Después, las cosas cambiaron completamente a mejor. Ahora, con la crisis, los compañeros tienen un miedo atroz al despido y a la cultura de preventiva conseguida con mucho esfuerzo durante estos años va hacia atrás.

**¿Ha sido complicado compaginar tu vida laboral o de representante de tus compañeros y tu vida familiar?**

Al principio bastante complicado por las incomprensiones de la empresa y compañeros y llegar a casa cansado y muchas veces desanimado.

**¿Qué opinas de los nuevos delegados de prevención? ¿Qué le podrías aconsejar a un nuevo delegado de prevención?**

Con las nuevas técnicas y el día a día, están muy bien formados. Les aconsejo que no desfallezcan nunca y se enfrenten a lo que les venga por parte de la empresa, pues en ello nos va a veces la integridad física de los trabajadores. Vuelven los peores tiempos, los de las amenazas. Les recomiendo que no se amilanen, den su opinión y si es necesario que acudan a la inspección de trabajo.

**Mamen Márquez**



**Soc treballador d'una empresa que treballem tota la nostra jornada amb PVD i voldria saber quins son els temps de treball i les pauses i els temps de descans que s'estableixen segons la llei.**

Les pauses i temps de descans per a feines amb pantalles de visualització de dades (PVD) estan establertes a la Guia Tècnica del INSHT sobre pantalles de visualització de dades (PVD) que desenvolupa el RD 488/97. En aquesta guia que pots consultar al següent enllaç, s'estableixen els temps de treball i les pauses de descans segons les tasques que es desenvolupin, concretament a la pàgina 18 i 19 d'aquesta guia:

[www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/pantallas.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/pantallas.pdf)

A més a més, en ella trobaràs consells sobre ergonomia a l'hora de treballar amb PVD i condicions ambientals (il·luminació, temperatures de treball...) a les tasques amb PVD que poden afavorir les correctes condicions de treball amb PVD.

Has de tenir en compte que els criteris establerts en aquesta guia són acceptats per l'Inspecció de Treball com a referència davant de qualsevol desacord o conflicte amb l'empresa.

També són interessants els criteris que s'estableixen al Conveni Col·lectiu de Teleoperadors sobre els temps i pauses de descans en pantalles de visualització de dades (PVD) a l'hora de properes negociacions del conveni de la teva empresa.



**He tingut un accident de treball amb el cotxe de l'empresa estant in misi3n realitzant tasques de comercial i la Mutua d'accidents de treball m'ha at3s ja que es tracta d'un accident laboral i m'est3 fent rehabilitaci3 de la zona afectada per l'accident. Per altra banda, ara l'aseguradora del cotxe em vol fer un examen de salut i em vol donar tamb3 rehabilitaci3. Qu3 haig de fer?**

La M3tua d'Accidents de Treball 3s l'encarregada de la gesti3 de tot all3 relacionat amb l'accident de treball que has patit. Els seus metges s3n els encarregats d'avaluar el teu estat de salut sobre les patologies que t'haig pogut quedar com a conseq3ncia de l'accident laboral i s3n els encarregats de donar l'alta i la baixa

en refer3ncia a l'accident laboral. L'aseguradora del vehicle pot oferir-te la rehabilitaci3 adicional si aix3 s'accelera el teu proc3s de recuperaci3 i tu pots acceptar aquesta rehabilitaci3 si ho creus convenient i el metge de la M3tua t'ho recomana. Respecte a un possible ex3men m3dic per part de l'aseguradora, aquesta pt requerir un informe m3dic per valorar els danys arrel de l'accident. Per3 en tot cas, la Mutua d'Accidents de Treball 3s qui ha de fer el seguiment de les patologies derivades de l'accident de treball en barrer termini.

**Desarrollo mi actividad en un laboratorio de una facultad donde trabajamos con muestras con riesgo biol3gico y quisiera saber si tenemos derecho a tener dos taquillas diferentes una para la ropa de la calle y otra para la ropa de trabajo. ¿Donde puedo encontrar esta obligaci3 del empresario en la legislaci3 actual?**

El RD 486/97 sobre lugares de trabajo ya nos dice: «Los armarios o taquillas para la ropa de trabajo y para la de calle estar3n separados cuando ello sea necesario por el estado de contaminaci3, suciedad o humedad de la ropa de trabajo.»

La propia legislaci3 de biol3gicos (RD 664/1997) establece la obligatoriedad de separar la ropa de calle de la ropa de trabajo en los casos de exposici3 a cancer3genos y en la de exposici3 a agentes biol3gicos. Seg3n la Guia T3cnica ([http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/agen\\_bio.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/agen_bio.pdf)) que desarrolla el RD 664/1997 de 14 de abril, para la evaluaci3 y prevenci3 de los riesgos relacionados con la exposici3 a agentes biol3gicos, ya el RD 773/97 de 30 de mayo sobre «Disposiciones m3nimas de seguridad y salud relativas a la utilizaci3 por los trabajadores de equipos de protecci3 individual», aunque la ropa de trabajo no es considerada un equipo de protecci3 individual ya que la ropa de trabajo habitual y los uniformes que no estan espec3ficamente destinados a proteger la salud o integridad f3sica del trabajador. No obstante, la coherencia preventiva recomienda, cuando pueda haber riesgo para la salud del trabajador, disponer de dos armarios o taquillas: una para el vestuario de calle y otra para el vestuario de trabajo.

Eso no significa que los trabajos con riesgo biol3gico sean los 3nicos casos en que debe aplicarse esta medida. Hemos de recordar que la legislaci3 sobre PRL es de m3nimos. Compete a cada t3cnico la evaluaci3 de riesgos y definir qu3 es tolerable y qu3 intolerable y al empresario el aplicar las medidas preventivas m3s adecuadas seg3n los riesgos.

**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 Llistat de les millors empreses per treballar a Espanya

<http://www.greatplacetowork.es/mejores-empresas/las-mejores-empresas-para-trabajar-en-espana/760-2013>

La consultora de recursos humans **Great Place To Work** ha publicat la llista de 2013 de les 50 millors empreses per a les quals treballar a Espanya. L'estudi s'ha realitzat als treballadors de 215 companyies. Es mesuren la credibilitat i confiança dels líders en els seus empleats, el respecte i la preocupació de les empreses per la seva plantilla, un tracte just i igualitari entre els treballadors, l'orgull de l'empleat pel seu lloc de treball i el treball en equip són les cinc característiques que reuneixen les companyies que es presenten a continuació. La consultora va dividir els resultats obtinguts segons el nombre de treballadors.

El sector que més es repeteix en el rànquing és el farmacèutic amb 7 empreses, Novartis Farmacèutica SA, Lilly, Quintiles, Janssen, Grünenthal Pharma i Astellas Pharma, seguit del de decoració d'interiors i bricolatge, amb tres companyies: Ikea, Leroy Merlin i Akí. Un altre sector, no tan majoritari però més curiós, és el de les tabaqueres. El llistat de les millors empreses per treballar a Espanya inclou dos fabricants de tabac: Japan Tobacco Internacional i Philip Morris Spain.

La situació actual no és per escollir, amb més de 6.000.000 d'espanyols a l'atur, però també convé recordar que hi ha empreses que treballen millor que altres i no és sobrer conèixer-les.

Idioma: En castellà.

## 2 Associació Espanyola d'Higiene Industrial

<http://www.aehi.es/category/noticias/actualidad/>

Aquesta plana web a més de contenir les qüestions particulars dels propis associats té un apartat obert a tothom anomenat **Actualidad en higiene industrial** molt interessant per als delegats de prevenció, on s'ofereix molta informació sobre novetats relacionades amb la higiene industrial, com ara noves app sobre bases de dades de substàncies químiques, guies de prevenció per a l'ús d'isocianats, canvis a la legislació francesa relativa a l'amiant i un llarg etcètera.

Idioma: En castellà.

## 3 Sketch televisió basca sobre mútues

[www.eitb.com/es/videos/detalle/1337222/video-las-mutuas-entran-quiroyfanos-dar-alta-sketch/](http://www.eitb.com/es/videos/detalle/1337222/video-las-mutuas-entran-quiroyfanos-dar-alta-sketch/)

Tens un minut i mig? T'avorreixes? Aquest enllaç et porta a un vídeo de la televisió basca molt divertit i molt exagerat sobre l'hipotètic control de la baixa per contingència comuna per part de les mútues.

Idioma: castellà.

## 4 Quadern preventiu Professionals de l'atenció domiciliària

Aquest quadern té com a finalitat informar sobre els riscos que existeixen en el sector de l'atenció domiciliària i les mesures de prevenció a aplicar per prevenir els accidents o malalties professionals. Aquest sector té la peculiaritat que la tasca es desenvolupa en el domicili de les persones usuàries. Domicilis que tenen característiques vàries, amb riscos diferents i de diversa intensitat, davant els quals les professionals es troben sovint desprotegides. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva federació, a Salut Laboral o a la web [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat), apartat «**Salut laboral**».

Idioma: castellà.

## 5 Tríptic: Grau d'invalidesa laboral i les prestacions econòmiques

Aquest tríptic explica les invalideses, els requisits que s'han de complir, els diferents graus d'invalidesa, les prestacions econòmiques que pertocuen a cadascuna. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva federació, a Salut Laboral o a la web [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat), apartat «**Salut laboral**».

Idioma: català.

