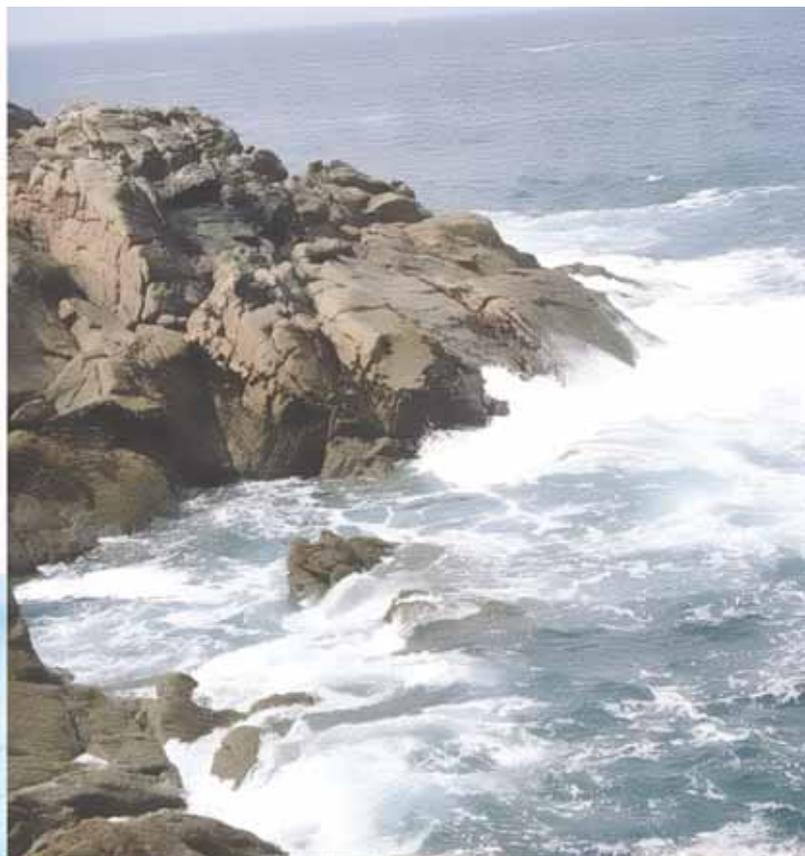


Sense risc

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

37

març 2014



L'avantprojecte de llei de les mútues

Entrevista a Manel Luque, catedràtic dret del treball

Al·legacions al nou pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire 2015

Con la financiación de



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

IT-0064/2013



www.ugt.cat

sumari

l'entrevista

pàg. 3

Manel Luque, Catedràtic acreditat de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Pompeu Fabra

accidentalitat

pàg. 4

«La crisi econòmica no pot ser excusa per deixar els treballadores i treballadors de Catalunya indefensos davant dels riscos laborals»

medi ambient

pàg. 5

La UGT de Catalunya davant el fracking o fracturació hidràulica

el tema

pàg. 6-7

L'avantprojecte de Llei de les mútues

tu opines

pàg. 7

Salvador Duarte, President de la CTAC (Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya)

especialitza't

pàg. 8-10

El proceso de evaluación-intervención psicosocial: apuntes prácticos y errores frecuentes
Recurs preventiu (Nota tècnica de prevenció 994)

ha passat

pàg. 11

Nou pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire 2015

mútues

pàg. 12

Les comissions de Prestacions Especials de les MATMPSS tenen un futur incert

ha estat notícia

pàg. 13

explica'ns

pàg. 14

Lideratge transformador i participació per a la sostenibilitat

preguntes amb resposta

pàg. 15

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

Juan A. Zamarripa / Secretaria d'Organització de la UGT de Catalunya

Fotos

Marta Juan; UGT de Catalunya; Thinkstock

Impremta

Artyplan

Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

En aquest número 37 de la revista hem volgut cercar el parer d'un expert en matèria legislativa i de qui hem tingut l'oportunitat de comptar amb la seva experiència en algunes de les publicacions tècniques jurídiques sobre la interpretació d'alguns dels articles de la Llei de prevenció de riscos laborals que podrien suscitar més polèmica. Ens referim al professor Manel Luque, de la Universitat Pompeu Fabra, al qual agraïm la seva disponibilitat.

Trobareu també el posicionament de la UGT de Catalunya respecte el *fracking*, pràctica que, recordem-ho, el Parlament català va vetar a Catalunya el passat mes de febrer mitjançant una modificació en la Llei d'urbanisme. Recordem que la Generalitat de Catalunya no té competències en l'explotació del subsòl (competència estatal) però sí d'urbanisme.

Aquesta vegada el tema central de la revista el dediquem a la Llei de mútues, o més ben dit, a l'avantprojecte de la seva modificació. Aprofitem que el CES ha fet un dictamen on critica contundentment la pretensió de modificació no sols de la definició de la Llei de mútua sinó també de la retallada pressupostària pretesa, així com l'impediment que les mútues disposin de societats de prevenció, eina de què fins ara han estat disposant per poder oferir aquest servei a les empreses. I també manifestem la nostra preocupació i desacord amb què el metge d'atenció primària que ha prescrit una incapacitat temporal sigui apartat de l'última valoració quan la mútua fa una proposta d'alta a efectes econòmics, i que sigui la inspecció mèdica qui ha de respondre en cinc dies i en cas de silenci administratiu es consideri que s'ha admès la proposta. Hi ha d'altres continguts que no són menors en l'avantprojecte, que es justifica per donar més seguretat jurídica a l'actuació de la mútues, però en realitat en molts dels aspectes que modifica introdueix més inseguretat i, en el fons, el que persegueix és més participació de les mútues en el control i gestió de la malaltia comuna.

També trobareu una anàlisi de l'accidentalitat durant el 2013, curiosament un any en què es manté, dissortadament, la taxa elevada d'atur i en què els accidents s'han incrementat, sobretot en el sector serveis. Sembla cada vegada més clara la relació entre precarietat laboral i accidentalitat. També sorprèn com l'índex de sinistralitat en la població femenina és més elevat que en la masculina; sobre aquest fet ja hem mostrat la nostra preocupació al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat, a qui hem demanat un estudi a fons de la situació.

Com sempre, en els apartats Tu opines, Especialitza't, Ha passat, Mútues, Ha estat notícia, Explica'ns, Preguntes amb resposta i T'interessa, hi trobaràs una selecció de temes que hem considerat d'interès per al conjunt dels delegats i delegades de prevenció. No obstant això, voldria destacar, sense menysprear la resta, l'opinió del company Salvador Duarte, de la CTAC, i les explicacions d'un gran expert en prevenció de l'Institut de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en Manel Bestraten; a tots dos els volem agrair que hagin atès la nostra petició de col·laboració i de la qual no solament s'enriqueix el contingut d'aquest número de la revista, sinó que les seves experiències segur que són de molta utilitat per als qui fan de la prevenció el seu dia a dia.

Dionís Oña i Martí

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

Manel Luque

Catedràtic acreditat de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Pompeu Fabra. Director de l'e-revista jurídica (gratuïta) IUSLabor (www.upf.edu/iuslabor)



Afecta l'actual situació econòmica als canvis normatius? Cap a on va la normativa de prevenció de riscos laborals?

Sí. Entra dintre de la lògica del discurs empresarial en èpoques, com l'actual, de crisi econòmica (rellevant i persistent) que s'adoqui per minorar les exigències normatives que, per a aquest sector, dificulten la permanència de les empreses existents i, singularment, la creació de noves empreses. En aquest context, la UE està vivint un procés ja conegut com a *Smart Regulations* o REFIT (*regulatory fitness, fit for Growth*) que tracta de simplificar la normativa aplicable a les microempreses i a la pime, una vegada superat un primer moment (2011-2013) en què aquesta simplificació era realment una exempció en l'aplicació de determinades normes a les microempreses.

En matèria de prevenció de riscos laborals, les proves d'impacte que la UE ha posat en funcionament des de 2011 a 2013, s'estan portant a terme ara i amb una pretensió de tenir resultats sobre les duplicitats normatives o sobredimensió regulatòria durant l'any 2015.

Quins creus que són els temes que haurien de desenvolupar-se normativament a nivell de la Unió europea i de l'estat espanyol?

En matèria de seguretat i salut laboral el que més urgeix és que tant la UE com Espanya aprovin l'Estratègia que substitueixi la de 2007-2012. Ambdues, estratègies que hauríem d'abraçar el període 2013-2020 i a hores d'ara *ningú no en sap gran cosa d'això*. Una situació que parla per si mateixa.

Com que em pregunteu el meu parer sobre què s'hauria de regular, crec que, d'acord amb el que s'està dient en seu de l'OSHA (3/2013), del CESE (12/2011) i des d'altres àmbits, a nivell comunitari s'hauria de regular o millorar la regulació en matèria de desordres musculoesquelètics, salut mental, agents carcinògens i elevar a directiva l'acord marc en el sector de les perruqueries (4/2012).

A nivell estatal, urgeix escometre de veritat la seguretat i salut laborals dels treballadors autònoms (formació, avaluació i planificació de l'activitat preventiva) i simplificar de manera molt important tota la regulació sobre coordinació de l'activitat preventiva.

La tendència actual a la Unió europea és reduir la càrrega administrativa de les empreses simplificant la legislació. Darrerament s'han donat canvis normatius com el dirigit a simplificar la documentació en empreses de fins a 50

treballadors, reduint en un únic document l'avaluació de riscos, la planificació de mesures preventives i el pla de prevenció. Creus que s'hauria de continuar aplicant la simplificació normativa en matèria de prevenció de riscos laborals?, com s'hauria d'enfocar?

No sóc contrari a aquesta simplificació, ja que tot i ser jurista considero que les normes han de ser simples, directes, clares, estables... en fi, eficaces. El problema és que tot aquest procés de REFIT acabi, atesa la nostra escassa cultura preventiva, per equiparar menys obligacions amb menys prevenció. Seria un error imperdonable.

Dit això, sóc dels qui pensen que la regulació actual sobre un aspecte tan i tan important com la coordinació de l'activitat preventiva (art. 24 LPRL, RD 171/1994 i RD 1627/1997) és excessivament complexa, sense que la regulació comunitària ho sigui. Igualment, crec que tenim una sobredimensió pel que fa a les responsabilitats públiques que es poden imposar davant un incompliment en matèria de seguretat i salut laboral i, a la vegada, considero insuficient el nostre sistema de rescabament dels danys derivats d'un accident de treball. En aquest punt, fa anys que advoco per una revisió molt profunda del recàrrec de prestacions.

Una altra modificació recent és la que amplia la possibilitat que l'empresari assumeixi la gestió preventiva en centres de treball de fins a 25 treballadors. Com valora aquest canvi?

Sincerament, no ho veig clar, i menys quan estem parlant de més del 90% de les empreses en el nostre país. Aquesta regulació exigeix, alhora, una proximitat de l'APU a aquestes empreses, en el sentit que la norma obliga les APU a facilitar assistència tècnica a aquestes empreses, i crec que aquest paper no s'està desenvolupant de manera adequada. Segons la meua opinió, aquesta reforma tracta la prevenció com un tema documental, de gestoria, no com una part fonamental del procés productiu de qualsevol empresa.

La figura del recurs preventiu es va crear com a mesura complementària per garantir-ne la presència en determinades operacions o activitats que requereixen d'una comprovació de l'aplicació de les mesures preventives. Creu que s'ha assolit l'objectiu buscat?

Segons la meua opinió, de moment no. Segurament es deu a què hem creat una figura que no hauríem d'haver creat perquè recurs preventiu ha de ser cada treballador i cada cap d'equip respecte dels seus treballadors... En fi, no és normal que al 2014 encara s'estigui preguntant sobre què és i què ha de fer una figura creada fa 10 anys.

Com valora la situació actual de la prevenció de riscos laborals?

Queda molta feina a fer, des de la prevenció i, per tant, des de la coherència dels que fan les normes, els que les han d'aplicar i els que les han de fer complir.

Lucía Mateo

accidentalitat

«La crisi econòmica no pot ser excusa per deixar els treballadors i treballadores de Catalunya indefensos davant dels riscos laborals»

A Catalunya la sinistralitat laboral de 2013 va comptabilitzar 216.029 accidents laborals. 80 treballadors van perdre la vida a Catalunya en accidents laborals el 2013, 30 d'ells en accidents en el trajecte a la feina

Tot i que el nombre absolut d'accidents s'ha reduït, l'índex de sinistralitat laboral –nombre d'accidents per cada 100.000 afiliats a la Seguretat Social– va repuntar un 0,84 % en relació amb les dades del 2012.

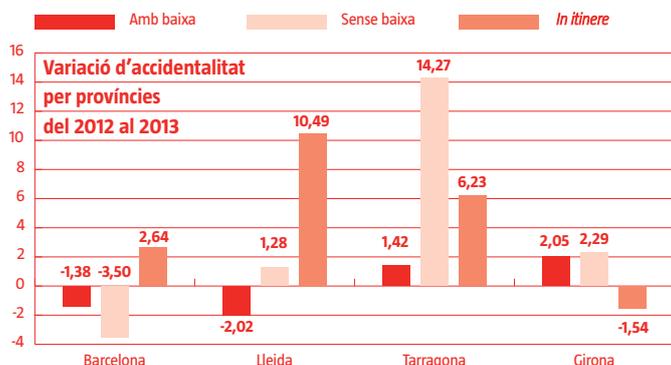
La crisi econòmica ha provocat que les condicions de treball siguin encara més precàries i ha posat greument en risc la seguretat i salut dels treballadors catalans, ja que han disminuït les seves garanties i protecció laborals. Tots els actors en prevenció estem d'acord a situar que la primera causa dels accidents laborals i de les malalties professionals és la manca d'aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals i la manca de cultura preventiva.

La reforma laboral ha incrementat els riscos per a la salut dels assalariats catalans en el marc d'acompliment del seu treball, lluny de millorar les condicions laborals, les ha reduït i degradat en molts sectors. Aquest fet ens ha de fer reflexionar, ja que en el sector serveis és on més es dona la precarietat laboral pel que fa a la tipologia de contractes, com també els salaris baixos. La UGT ho està denunciant des de fa temps i la realitat sembla que ens vol donar la raó: la precarietat en la contractació és un element que influeix a la sinistralitat, o dit d'altra manera, sembla que en aquest tipus de contractació no es vetlla perquè la prevenció sigui un element a tenir en compte.

Les empreses catalanes han d'assumir el seu compromís amb la prevenció, sense retallades, donant la formació específica i necessària als treballadors, aplicant les lleis per protegir als seus treballadors i donant el valor just als seus recursos humans, ja que la precarietat laboral és el camí directe a l'accident laboral i a la malaltia professional.

El 2013 les dades de sinistralitat parlen d'un augment dels riscos de patologies relacionades amb els riscos psicosocials i físics dels treballadors, al mateix temps que han augmentat les morts relacionades amb les denominades *patologies no traumàtiques*.

Anàlisi de les dades dels accidents laborals amb baixa, sense baixa i in itinere a Catalunya



De l'anàlisi de les dades d'accidentalitat a les diferents províncies de Catalunya en destaquem el comportament dels accidents amb baixa totals al 2013 respecte a les dades de l'any anterior, que s'han reduït un 2,58 % a Catalunya, han disminuït un 1,38 % a Barcelona, un 2,02 % a Lleida i un 2,05 % a Girona, i han augmentat un 1,42 % a Tarragona.

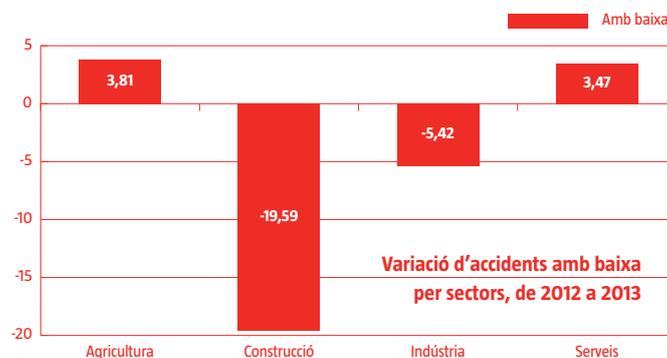
Qüestió de gènere?

Variació d'accidents amb baixa per gènere



Els accidents totals amb baixa a Catalunya el 2013 en relació amb les dades de 2012 per gènere ens confirmen la baixada d'un 3,55 % dels accidents en els homes i un augment dels accidents en les dones d'un 3,94 %.

Què va passar sectorialment amb la sinistralitat laboral al 2013?



Des del punt de vista sectorial, les dades d'accidents laborals amb baixa a Catalunya durant el 2013 i respecte al 2012 han experimentat una evolució diferencial segons els sectors. A l'agricultura els accidents amb baixa han augmentat un 3,81 %, al sector serveis un 3,47 %, ben al contrari de les dades de la construcció i la indústria, que han baixat un 19,59 % i un 5,42 % respectivament.

Com demostren les dades, el balanç de 2013 de sinistralitat laboral pel que fa als diferents sectors és, un any més, alarmant, pel mal comportament quant als accidents mortals al sector serveis, amb 27.

Des de la nostra organització reclamem un impuls ferm del compliment de les normes preventives en les empreses i la intensificació de la tasca i de les actuacions de la inspecció de treball per exigir aquest compliment, hi hagi crisi o no.

Marta Juan

La UGT de Catalunya davant el *fracking* o fracturació hidràulica

L'actual situació de crisi, l'espectacular pujada dels preus de l'energia dels darrers anys així com l'elevada taxa de dependència energètica exterior (76,4% Espanya, 2011), bastant superior a la mitjana europea, mostren la insostenibilitat del nostre model energètic. Aquest fet últimament està donant lloc a explorar altres àmbits per obtenir hidrocarburs, com el gas natural o el petroli, amb procediments no convencionals, com és el cas de l'anomenat *fracking* o fracturació hidràulica.

Aquesta tècnica o procés d'extracció no convencional consisteix a injectar milers de litres d'aigua barrejada amb sorres i d'altres substàncies químiques en roques que estan a gran profunditat (roca mare), per a l'obtenció de gas natural o petroli que està atrapat a grans profunditats mitjançant tècniques que no estan exemptes de possibles efectes adversos per a la salut pública, alhora que comporta greus impactes ambientals. Entre aquests hi trobem:

- El risc que suposa la utilització de compostos químics tòxics i perillosos (àcid sulfúric, etanols, etc.) durant les diferents fases del procés d'extracció i de tractament que a la llarga també poden ser cancerígens.
- El gran risc de contaminació d'aqüífers i d'aigües superficials per males pràctiques o accidents durant el procés d'extracció o manipulació de les substàncies químiques, o simplement per filtracions, cosa que condiciona la disponibilitat d'aquest recurs per a la població i més encara tenint en compte l'escassetat d'aquest recurs en el nostre territori.
- La contaminació atmosfèrica general i un increment en l'emissió de gasos efecte d'hivernacle a l'atmosfera (CO₂ i metà, principalment).
- La utilització d'elevadíssims volums d'aigua. Cal tenir en compte que la despesa de recursos naturals utilitzats com és el cas de l'aigua és elevadíssima, atès que per fracturar tan sols un pou són necessaris més de dinou milions de litres d'un recurs tan vital i essencial com és l'aigua.
- La inducció de moviments sísmics.
- L'ocupació de grans extensions urbanístiques d'aquestes infraestructures.

D'altra banda, i econòmicament parlant (i sense internalitzar ja les externalitats derivades dels seus rics i impactes), el volum dels recursos de gas natural emmagatzemats a Catalunya i que s'obtingrien mitjançant aquesta pràctica no justificarien la despesa econòmica de la inversió, és a dir, diferents estudis indiquen que aquest gas s'esgotaria abans que la pràctica fos rentable.

D'aquesta forma, tant l'opinió social com la dels governs central i català estan clarament dividides entre aquells que en recolzen la pràctica, com és el cas del govern central del Partit Popular, que elimina les subvencions a les renovables i aposta per mantenir un model energètic insostenible i obsolet basat en l'explotació de les energies fòssils i els que rebutgen aquesta pràctica, com el govern català, que ho fa mitjançant la renúncia de sol·licituds urbanístiques que és on a nivell autonòmic tenim la competència.

Des d'aquesta perspectiva, i per tot això, la UGT de Catalunya mostrem el nostre rebuig a la utilització d'aquesta pràctica i considerem que:

- Tot i que els estudis realitzats fins avui sobre els impactes negatius que poden derivar-se d'aquesta tècnica no es poden demostrar



a curt termini, la UGT de Catalunya traslladem la gran preocupació que suscita aquesta pràctica a la societat i mostrem el nostre rebuig a portar-la a terme fent prevaler el principi de precaució respecte a la utilització d'aquesta tècnica. D'una banda, per la impossibilitat de tenir a curt termini estudis avalats, ja que només són demostrables a llarg termini, sobre les conseqüències negatives que aquesta tècnica pot desencadenar en el futur, tant en la salut pública com en el medi ambient. De l'altra, per la manca de legislació a nivell de la Unió Europea que garanteixi amb total seguretat aquesta pràctica tant per a la salut de la població, com per al medi ambient. A més, als Estats Units la pràctica de la fractura hidràulica ja ha comportat la contaminació de les aigües subterrànies i superficials en alguns municipis, amb conseqüències molt greus per a la població, la qual cosa ha comportat la prohibició d'utilitzar aigua que no sigui envasada per vessaments tòxics als aqüífers.

- Que és necessari evolucionar cap a un model energètic sostenible que garanteixi el subministrament però que alhora sigui eficient, totalment segur per a la població i respectuós amb el medi ambient.
- Que no hi ha un coneixement suficient i demostrable d'aquesta pràctica i dels seus riscos ni a mig ni a llarg termini.
- Que és necessari un canvi de paradigma i canviar el mix energètic actual donant més pes a les energies renovables tal com fixa la Unió Europea, que estableix que s'ha d'obtenir el 20% de l'energia de fonts d'energia renovable.
- El govern central del Partit Popular dóna suport per llei a la pràctica de la fracturació hidràulica, mentre que elimina les subvencions a les energies renovables i aposta per un model energètic insostenible que no té futur, atès l'esgotament de les energies fòssils en un futur no gaire llunyà.
- Que és indispensable conscienciar-nos i reaccionar, ja que aquesta situació posa en evidència les mancances del nostre model energètic basat en energies fòssils i la necessitat d'apostar decididament per impulsar i fomentar les energies renovables disminuint així la dependència energètica exterior i contribuint a un model energètic sostenible.

Marta González

L'avantprojecte de Llei de les mútues

Les intencions són clares tot i que vinguin camuflades

Hem assistit a una altra collada per destruir drets i fer més fràgil, si és possible, l'estat social i de dret que proclama la Constitució i en què s'emparen els que volen dirigir el país cap una ideologia amb què sols s'afavoreixi els més rics i, per contra, els més febles —és a dir, els treballadors i treballadores, els que més necessiten la protecció de l'estat— siguin exclosos de la societat o no tinguin cap protecció si no se la poden costejar.

Això és el que ha fet el Govern amb l'avantprojecte de Llei de les mútues. D'entrada, canvia el nom per denominar-les *mútues de la seguretat social*, com si la denominació no tingués cap importància. Deixen d'anomenar-se *mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social* i, com es pot veure, la diferència és òbvia, però també és rellevant des del punt de vista jurídic. Ho fa per no donar tant de pressupost a les mútues perquè puguin fer la seva tasca, per la qual se suposa que col·laboren amb la Seguretat Social, i que no és altra que destinar els recursos per a la recuperació dels treballadors que han patit un accident laboral o que tenen una malaltia professional. El que a la UGT ens preocupa és la retallada del fons de previsió que fins ara tenen les mútues, que posa en perill que aquesta tasca no la puguin dur a terme si no tenen els recursos econòmics necessaris, tal com ho posa de manifest en el seu dictamen el Consejo Económico y Social (CES).

Però amb l'avantprojecte també es veuran afectats els fons per a fer prevenció. Fins ara les mútues han estat participant de la prevenció des de dues òptiques diferents: la primera, mitjançant actuacions directes preventives a les empreses, i la segona mitjançant les societats de prevenció, que l'avantprojecte les obliga a vendre i que no puguin tenir cap activitat externa d'aquest tipus. Argumenten que així ja no faran competència deslleial als serveis de prevenció aliens i també s'emparen en el principi de la llibertat d'empresa. Aquí vull fer referència que aquest argument és el que s'utilitza en el preàmbul de l'avantprojecte, però cal recordar que en una llei aprovada recentment de suport als emprenedors i a la

internacionalització dels autònoms, en el seu preàmbul es considera la prevenció com una càrrega administrativa que tenen les empreses i que, per aquesta raó, la llei s'amplia a les empreses de fins a 25 treballadors perquè l'empresari pugui assumir-ne la prevenció, eliminant així aquesta càrrega administrativa. D'aquesta manera, s'engega a rodar tot el que fins ara hem treballat i avançat perquè un cop aprovada la Llei de prevenció de riscos laborals la prevenció sigui considerada no com un mer tràmit administratiu més de l'empresa, sinó com una inversió que fa l'empresari vers un dret dels treballadors i treballadores per millorar els seus llocs de treball i fer-los més segurs i saludables.

També cal fer menció que fins ara la disposició addicional cinquena de la Llei de prevenció de riscos laborals obliga que es doti de recursos, procedents de l'excés d'excedents dels Fons de Prevenció i Rehabilitació que gestionen les mútues, la Fundació per la Prevenció de Riscos Laborals perquè impulsi la difusió i l'actuació en matèria de prevenció en les petites empreses. L'avantprojecte deixa molta incertesa sobre quin serà el futur d'aquesta disposició cinquena i en paral·lel el de la Fundació, ja que determina que «corresponderá al órgano de dirección y tutela de las Mútuas de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, establecer la planificación periódica de las actividades preventivas de la Seguridad Social que desarrollarán aquellas, sus criterios, contenido y orden de preferencias, así como tutelar su desarrollo y evaluar su eficacia y eficiencia». És a dir, que les mútues no podran planificar les activitats preventives, com ho feien fins ara, i també sembla que quedarà eliminada l'actuació que la Fundació desenvolupava fins avui en aquesta matèria. Aquest redactat introdueix molta confusió, lluny d'aclarir com pretén acomplir el que determina la disposició cinquena i quina serà la funció que podrà dur a terme la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals a partir de l'aprovació d'aquesta modificació pretesa.

A la UGT de Catalunya, de la mateixa manera que al CES, ens preocupa quin és el concepte que té el Govern sobre la prevenció; segons a qui vulgui acontentar diu que redueix les càrregues administratives o que afavoreix la lliure competència i la llibertat d'empresa. Ens preocupa, perquè amb aquestes dues afirmacions es veu clarament quina és la intenció que té, i no és pas la de fer



complir la llei vigent, més aviat la canvia perquè la prevenció no sigui un dret dels treballadors a preservar la seva salut i la seguretat en el treball, i es carrega així aquest dret que tenim els treballadors i treballadores i eximeix l'empresari de l'obligació respecte a la salut i la seguretat dels treballadors i treballadores a les empreses. Cal anomenar també la vigilància de la salut, de la qual l'avantprojecte no fa cap menció, i caldrà estar molt alerta de què passa amb ella, ja que és una peça fonamental per detectar qualsevol malaltia professional o patologia derivada del treball.

Però per si no n'hi ha prou l'avantprojecte també conté un element més subtil i pernicios, i és el fet que les mútues puguin fer la proposta d'alta a efectes econòmics d'una baixa laboral per malaltia comuna, i si en cinc dies la inspecció dels serveis públics de salut no ha contestat es considerarà que la proposta ha estat admesa. És cert que fins ara les mútues podien fer igualment la proposta d'alta, però el termini de resposta del metge que l'expedia era de 10 dies. Doncs bé, el que fa aquí el Govern és considerar directament el treballador o treballadora que ha estat visitat per un metge de la Seguretat Social i que ha valorat que la patologia del treballador necessita uns determinats dies de baixa (estem parlant d'una malaltia comuna) és un delinqüent en potència que està defraudant el servei públic de salut; al metge, el considera el col·laborador necessari per practicar aquest delictes i, per tant, se l'ha d'apartar del control o revisió de la baixa perquè cessi el delictes. Tot plegat, una barbaritat, demostra un cop més que el Govern no confia dels seus propis treballadors, no sols posa en dubte la professionalitat i alta qualificació sinó que l'aparta cap a la intervenció d'un altre professional, però aquest ja no adscrit a la funció pública sinó a la privada, la qual cosa és un pas més en la destrucció de tot el servei que esdevingui públic i que paguem entre tots amb els nostres impostos.

És per tot el que he situat, que el CES ha considerat que l'avantprojecte no mereix el seu suport i n'aconsella al Govern la modificació en el tràmit parlamentari. Caldrà veure de nou quin és finalment l'abast de la retallada de drets que vol culminar el Govern en el tràmit parlamentari: les intencions i la repercussió són clares tot i que vinguin camuflades.

Àrea de Mútues



Salvador Duarte

President de la CTAC (Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya)

Què opines del projecte de llei de mútues amb relació als autònoms?

Per als treballadors autònoms de Catalunya el text té un interès doble, d'una banda es recullen les formes de participació dels autònoms en les mútues i de l'altra s'aprofita la tramitació del projecte per modificar les condicions d'accés a la prestació per cessament d'activitat.

En el primer dels conceptes podem ressaltar dos aspectes de l'avantprojecte. D'una banda, s'estableix la participació de les associacions de treballadors autònoms en les comissions de control i vigilància de les mútues, en els mateixos termes que els agents socials, encara que la fórmula definitiva es desenvoluparà a través del reglament corresponent. De l'altra, es modifica l'estatus dels cotitzants autònoms fins ara considerats a beneficiaris, i passen a tenir el caràcter d'adherits, encara que continua sense incloure'ls el reconeixement dels necessaris drets polítics i de participació directa en les juntes generals, qüestió per la qual presentarem al·legacions en aquest punt.

Pel que fa a la prestació per cessament d'activitat, els canvis més importants són la modificació del sistema de declaració de pèrdues econòmiques per a accedir a la prestació. A partir d'ara es considerarà exclusivament la situació de pèrdues efectives en els dotze mesos anteriors a la data de la sol·licitud. En conseqüència, s'eliminen els límits quantitius del 30% en un sol any o del 40% en dos exercicis consecutius. També, els autònoms que depenguin econòmicament d'una sola empresa en almenys un 85% dels seus ingressos podran accedir a la prestació en les mateixes condicions establertes per als treballadors autònoms econòmicament dependents, encara que no tinguin el mateix caràcter de treballador autònom dependent econòmicament dependent (TRADE).

Tanmateix, la seguretat social convidarà l'autònom que no estigui al dia en el pagament de quotes a restablir aquesta situació a efectes de poder accedir a la prestació.

Com valoreu la situació de la prevenció de riscos laborals en els autònoms?

Els autònoms sense treballadors requereixen la protecció d'ells mateixos i això provoca que la majoria de vegades no facin cap acció, ni formació ni recerca d'informació. A més, hi ha una gran opacitat respecte a les dades d'accidents de treball dels autònoms. Per tot això, podem dir que els autònoms són els treballadors amb més desprotecció.

Mamen Márquez

El proceso de evaluación-intervención psicosocial: apuntes prácticos y errores frecuentes

A pesar de que la normativa reconoce la organización y ordenación del trabajo como un factor de riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, la realidad nos muestra un menor nivel de implantación de las intervenciones psicosociales, así como un menor nivel de integración de esta disciplina preventiva respecto al resto en los planes y programas de prevención de las empresas. Las razones de esta situación son diversas y, sin duda, las peculiaridades y complejidades que muestran los riesgos psicosociales respecto a los riesgos de seguridad, los de higiene o los ergonómicos pueden explicar, aunque nunca justificar, su menor tratamiento:

- El carácter multifactorial o multicausal de estos riesgos.
- La relevancia de su dimensión subjetiva en términos de percepción, afrontamiento o consecuencias para la salud.
- Una visión empresarial reacia y reticente a ceder poder de dirección y organización del trabajo.
- La falsa creencia de que estos riesgos no están suficientemente cubiertos por la Ley de prevención de riesgos y su desarrollo reglamentario.

Estos obstáculos interfieren también en el desarrollo y concreción de las actuaciones, provocando la aparición de errores que pueden llegar a cuestionar la validez del procedimiento así como la eficacia y viabilidad de la propia experiencia de intervención. Veamos a continuación cuáles son los errores más frecuentes en cada una de las fases de intervención:

1.ª fase: Identificación de los factores de riesgo

- A menudo no se parte de una recopilación previa de información que ayude a definir la realidad ante la que nos encontramos y concretar los aspectos que deben evaluarse. En esta fase es necesario recopilar información documental que pueda estar relacionada con el tema (datos sobre la plantilla, organigrama, horarios, indicadores de absentismo, rotación, producción, actas e informes del comité de empresa y del comité de seguridad y salud). También resulta muy útil en esta fase recopilar información cualitativa (mediante observación, entrevistas, grupos de discusión) en la que los trabajadores describan abiertamente sus experiencias y aporten sus percepciones.
- También es importante en esta fase realizar una correcta delimitación de las unidades de análisis de forma que agrupen puestos de trabajo homogéneos en función de sus características, margen de autonomía y/o naturaleza de la tarea realizada. Agrupar puestos de trabajo heterogéneos bajo una misma categoría es un error frecuente que puede enmascarar datos relevantes para el estudio. El mantenimiento del anonimato es otro criterio que debe considerarse, evitando unidades de análisis excesivamente pequeñas que permitan la identificación de las respuestas.
- La posibilidad de recurrir a una muestra o de encuestar a toda la plantilla es otra de las preguntas frecuentes que nos planteamos en esta fase cuando utilizamos cuestionarios y test. A pesar de

que científicamente es posible controlar los errores de representatividad aplicando técnicas estadísticas de muestreo, diversos autores desaconsejan esta práctica en el uso de técnicas cuantitativas (pero no en las cualitativas). Al tratarse de una evaluación de riesgos, y no de un estudio epidemiológico, se recomienda encuestar a toda la plantilla y evitar el muestreo siempre que sea posible.

- En las microempresas se debe ser especialmente cuidadoso para garantizar el anonimato y la confidencialidad. En este tipo de empresas pueden utilizarse técnicas cualitativas de recogida de información (lista de control o *check list*, entrevistas, grupos de discusión, etc.). Pueden también utilizarse cuestionarios, siempre que se salvaguarden ciertas garantías que acrediten la confidencialidad de los datos obtenidos y la presentación de datos respete el anonimato. Habría que ver las especificaciones previstas al respecto en cada método.

2.ª fase: Elección de la metodología, técnicas e instrumentos

- Es preciso no partir de una visión puramente formalista y burocrática de la prevención. La evaluación de los riesgos psicosociales no es un fin en sí mismo, sólo un medio para obtener la información precisa. El objetivo siempre debe ser la intervención mediante actuaciones y medidas prácticas para preservar la salud de los trabajadores y fomentar su bienestar.
- En el mercado existen diversos métodos e instrumentos de evaluación; a continuación se indican algunos criterios que deben considerarse en la elección del que creamos más adecuado:
 - En primer lugar, el método por el que optemos deberá responder a los riesgos que hayamos identificado y los objetivos que nos marquemos. Prestar especial atención a la fundamentación científica del método y a la definición de factores psicosociales que evalúa.
 - Podemos combinar diversas técnicas en función de los riesgos que queramos evaluar: podemos evaluar los factores de riesgo mediante cuestionario estandarizado y otros aspectos más cualitativos como la carga de trabajo, violencia física y verbal, situaciones de acoso, etc., mediante entrevistas, grupos de discusión, listas de control o *check list*, etc.
 - Descartar instrumentos cuya finalidad no sea la evaluación de riesgos, como por ejemplo las escalas de clima o de satisfacción. Si bien esta información puede ser interesante para correlacionar y complementar con la información obtenida en la evaluación psicosocial, en estos casos se debe ser muy riguroso con los aspectos de confidencialidad de datos personales y garantizar y restringir el uso y tratamiento de esta información exclusivamente al servicio de prevención.
 - También es muy conveniente conocer el tipo de propuestas de intervención que genera. Los principios de la acción preventiva implican que la aplicación de medidas ha de ir dirigida a combatir los riesgos en su origen, lo que implica poner el foco sobre la organización del trabajo y las características de las tareas (protección colectiva) y anteponer estas acciones a la protección individual. Se evalúa a las organizaciones, no a los individuos. Una evaluación de riesgos

psicosociales no es tampoco una detección de necesidades formativas para ofrecer un catálogo de cursos.

- La información psicométrica del instrumento o método utilizado debe estar disponible para poder comparar datos de fiabilidad y validez, baremación, análisis de ítems usados, condiciones de administración, tratamiento del anonimato y confidencialidad, conocimientos necesarios del evaluador, etc.
- En función de la metodología a aplicar, el servicio de prevención deberá desglosar lo más detalladamente posible las tareas a desarrollar en sus diferentes etapas, indicando en qué consiste cada una de ellas, el trabajo a desarrollar por los agentes implicados, horas estimadas de dedicación y coste de cada etapa.
- Tal y como establecen los principios de la acción preventiva, la aplicación de medidas ha de ir dirigida a combatir los riesgos en su origen, lo que implica centrarnos en un análisis a nivel colectivo sobre la organización del trabajo y las características de las tareas. A pesar de que existen métodos que permiten el análisis individualizado e incluyen factores de tipo personal o se combinan con herramientas de este tipo (escalas de ansiedad, tipos de afrontamiento, escalas de estrés, de síndrome de estar quemado, etc.) se recomienda su uso desde el ámbito de vigilancia de la salud y no a nivel de evaluación general.
- Una de las deficiencias más frecuentes que se dan en los procesos de evaluación-intervención psicosocial es el recurrir de forma exclusiva a la recopilación de información a través de técnicas cuantitativas (cuestionarios y escalas), evitando el recurso a las entrevistas o a los grupos de discusión. Esta práctica obedece sólo a una mayor facilidad de aplicación y el menor coste, ya que el uso de estas técnicas es más complejo y requiere de una cierta capacitación específica. El uso combinado de técnicas cuantitativas y cualitativas aumenta la validez de todo el proceso, además de permitir la triangulación de datos y de los puntos de vista de los distintos agentes implicados.
- Pese a que en principio no existe ningún método mejor que otro, sino que habrá que ver en cada caso las ventajas e inconvenientes de cada uno y cuál se adapta mejor a nuestros objetivos, debemos decir que los dos métodos más ampliamente utilizados son el FPSICO (la última versión es la 3.0) elaborado por el INSHT y el CoPsoQ-istas 21 elaborado por ISTAS. Ambos métodos son recomendables a priori, van en la misma línea, tienen marcos conceptuales semejantes, están elaborados por organismos de reconocido prestigio, son fácilmente accesibles y son instrumentos validados y de eficacia constatada.

3.ª fase: Planificación y realización del trabajo de campo

- Es necesario prever con antelación distintos puntos del trabajo de campo de la evaluación psicosocial, como por ejemplo el lugar y el momento más idóneo, ajustarse estrictamente a las instrucciones del manual del test y a las condiciones de aplicación del mismo, etc.
- Determinar si es necesaria la participación del delegado de prevención en esta fase: carta de presentación del estudio, participación en charlas previas, acompañar al aplicador durante el pasaje o en la presentación del estudio, etc.

4.ª fase: Análisis de los resultados y elaboración del informe

- El informe debe ser completo y exhaustivo pero simple y claro en su presentación, la simplicidad no está reñida con la exhaustividad en la presentación de resultados. Evitar la presentación de largas series de datos y tablas sin sentido y que no son interpretables para el lector. Exponer con claridad las conclusiones y argumentarlas sobre los datos obtenidos que las confirmen. Las recomendaciones de intervención y sugerencias deben ser fácilmente comprensibles. En definitiva el informe de evaluación debe ser completo, impecable técnicamente y coherente con el proceso de evaluación.
- Es preciso indicar las tasas de respuesta y de no respuesta para evitar posibles sesgos y garantizar la validez de los datos obtenidos. Un bajo nivel de respuesta puede cuestionar la representatividad de las respuestas. El método ISTAS 21 considera aceptable una tasa de respuesta superior al 60%.

5.ª fase: Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención

- Una vez se haya realizado el diagnóstico de la situación a partir de la información recogida en la evaluación de riesgos psicosociales es preciso elaborar y poner en marcha un programa de mejora que concrete actuaciones preventivas. Estas actuaciones en el ámbito psicosocial deberán integrarse en la planificación general al igual que el resto de actividades preventivas, concretando el plazo para realizarla, la designación de responsables y los recursos materiales y humanos necesarios, etc.
- Aunque la mayoría de los métodos existentes incluyen un apartado con recomendaciones generales y estandarizadas orientativas, deben adecuarse a cada situación concreta mediante intervenciones a medida y soluciones específicas que deben construirse entre todos los agentes implicados en el proceso. La constitución de un grupo de trabajo con representación de trabajadores, mandos directos y miembros designados por el comité de seguridad y salud es una medida muy efectiva para vertebrar la participación de los trabajadores y su implicación en la experiencia, partir de un adecuado conocimiento de la situación y poder plantear medidas eficaces e integradas en el sistema de prevención de la empresa.

6.ª fase: Seguimiento y control de las medidas adoptadas

- Finalmente, y con el objetivo de asegurar el proceso de mejora continua de la acción preventiva que debe de realizar el empresario, se requiere el seguimiento y control de las medidas adoptadas. La participación en esta fase es también un importante factor que le da una mayor validez al proceso y garantiza su eficiencia, por lo que es preciso también en esta fase la involucración del grupo de trabajo, en caso de haberse constituido, y los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención.

Eduard Salvador

Recurs preventiu (Nota tècnica de prevenció 994)

La Nota tècnica de prevenció 994 té com a objectiu clarificar la figura del recurs preventiu i facilitar-ne la utilització de les empreses d'una manera efectiva. A continuació se'n comenten els punts més destacats:

L'any 2003, mitjançant la publicació de la Llei 54/2003 que va modificar la Llei de prevenció de riscos laborals, es va crear una nova figura encaminada a pal·liar el problema derivat de l'externalització de la prevenció o la no garantia de presència de recursos preventius propis en determinats supòsits i situacions d'especial risc i perill. El recurs preventiu té com a objectiu la presència en situacions que demanen la comprovació de l'aplicació rigorosa de les mesures contemplades a la planificació de l'activitat preventiva, i el control perquè no es produeixin desviacions respecte del previst.

És una mesura preventiva complementària que en cap cas pot substituir altres mesures obligatòries per legislació.

Hi ha dues situacions diferenciades:

- Sectors distints de la construcció. L'empresa que genera el risc que motiva la presència d'un recurs preventiu és l'obligada a complir el precepte.
- Sector de la construcció. El pla de seguretat i salut determina la forma de portar-la a terme. L'elaboració del pla és obligació del contractista, que és qui ha de designar un recurs preventiu. Així doncs, els subcontractistes no poden designar els recursos preventius.

Es consideren recursos preventius:

- Un o més membres del **servei de prevenció extern** concertat per l'empresa.
- Un o més membres del **servei de prevenció propi** de l'empresa.
- Un o més **treballadors designats** de l'empresa (modalitat organitzativa preventiva establerta a la LPRL).
- O bé un o més **treballadors de l'empresa** que, sense formar part del servei de prevenció ni ser treballadors designats, **reuneixin** la qualificació i formació necessàries en prevenció de riscos de laborals.

En el cas que es nomeni un o més treballadors que no siguin treballadors designats o membres del servei de prevenció, segons la NTP l'autoritat laboral hauria de valorar la situació.

No hi ha limitació legal a l'hora de nomenar temporal o indefinidament recursos preventius. Poden establir-se abans que siguin necessàries. Les persones escollides hauran rebut la formació prèvia, ser conscients del seu nomenament i saber en quins moments han d'actuar com a recurs preventiu.

La designació indiscriminada i generalitzada de tots els treballadors com a recursos preventius no té sentit i desvirtua la funció d'aquesta figura, perquè converteix tots els treballadors en vigilants de si mateixos sense que cap d'ells tingui la responsabilitat concreta, que ha de correspondre al treballador a qui l'empresari assigna les funcions presencials.

En sectors com la construcció o la siderúrgia és molt possible la coincidència de múltiples activitats o operacions que requereixin la presència de recursos preventius de manera simultània. En aquests casos, l'empresa ha de tenir previst un nombre suficient de recursos preventius.

Hauria d'establir-se a la planificació preventiva o als procediments de seguretat un mètode per a la determinació automàtica del recurs preventiu, quan per a la vigilància d'un mateix treball es pugui optar per recursos preventius varis.

La presència d'un recurs preventiu s'estableix en aquests casos:

- Quan els riscos es puguin agreujar o modificar en el desenvolupament del procés o l'activitat, per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successivament o simultàniament i que facin necessari el control de l'aplicació correcta dels mètodes de treball.
- Quan es duguin a terme activitats o processos considerats perillosos o amb riscos especials.

En aquests dos primers casos cal fer constar la forma en què es portarà a terme a l'avaluació de riscos i indicar-ho a la planificació de l'activitat preventiva. En el cas d'obres de construcció, s'ha de recollir al pla de seguretat i salut.

- Quan la **Inspecció de Treball i Seguretat Social en requereixi** aquesta presència, si les circumstàncies del cas ho exigeixen a causa de les condicions de treball detectades.
Compatibilitat entre recurs preventiu i:
 - Coordinador d'activitats preventives.** És compatible que recaigui en la mateixa persona sempre que compleixi amb les exigències formatives.
 - Delegat de prevenció.** Es pot generar un conflicte d'interessos. No és compatible, a no ser que sigui una assignació temporal, excepcional i limitada, en cas de ser el delegat de prevenció l'única persona que compta amb la formació necessària.
 - Treballador autònom.** No està previst com a opció assignar com a recurs preventiu un treballador autònom.
- Si el recurs preventiu, com a resultat de la vigilància, observa un compliment deficient de les activitats preventives haurà de:
- Fer les **indicacions necessàries per al compliment correcte i immediat de les activitats preventives.**
 - Posar aquestes circumstàncies **en coneixement de l'empresari, perquè adopti les mesures necessàries** per corregir les deficiències observades si encara no s'han resolt.

L'empresari ha d'identificar davant la resta de treballadors de l'empresa qui és el treballador designat o assignat com a recurs preventiu (mitjançant adhesius identificatius al casc, armlles o jaquetes d'alta visibilitat, o mitjançant la col·locació als controls d'accés, casetes d'obra o als panells d'informatius d'una relació dels treballadors designats o assignats per a la tasca de recurs preventiu).

Legalment no s'estableix la facultat del recurs preventiu de paralitzar els treballs. No obstant, l'empresari pot atorgar aquesta facultat d'interrompre l'activitat dels treballadors en els supòsits que determini.

En quant a les garanties dels recursos preventius, cal tenir present que es donen dos supòsits:

- Membres del servei de prevenció propi i treballadors designats. Tindran les garanties contemplades a l'apartat 4 de l'article 56 i a les lletres a), b) i c) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.
- Treballadors, que no sent membres del servei de prevenció propi, ni treballadors designats, són assignats per l'empresari com a recursos preventius. En consulta realitzada en data 27 de febrer de 2009, la Direcció General de Trabajo manté que no els assisteixen les mateixes garanties. En aquest cas s'hauria de fer algun pacte entre empresari i treballadors afectats que els atorgui unes cobertures semblants a les establertes en el supòsit anterior.

Sobre les responsabilitats jurídiques dels recursos preventius, no es contempla responsabilitat administrativa. En quant a la responsabilitat penal o civil, per les seves accions o omissions són les mateixes que qualsevol altre implicat en l'àmbit de la prevenció.

D'altra banda, la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social tipifica les infraccions en greus o molt greus i estableix les sancions derivades de l'incompliment d'aquesta mesura.

Destacar que a la NPT es poden trobar diversos documents que poden ser d'utilitat a l'hora de posar en pràctica aquesta figura preventiva, com són un model d'acta de nomenament del recurs preventiu, un llistat de comprovació, orientatiu, dels diferents aspectes a tenir en compte a l'hora de gestionar els recursos preventius, i un llistat no exhaustiu de les activitats o processos perillosos o amb riscos especials amb referència normativa.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/961a972/ntp-994%20w.pdf>

Nou pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire 2015

El passat mes de desembre de 2013 la Generalitat de Catalunya va presentar a exposició pública una proposta del **Pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire 2015**, per donar continuïtat al ja existent tal i com estableix la legislació europea. Però des de la UGT de Catalunya, considerem que aquest esborrany no resoldrà els problemes que patim actualment derivats de la contaminació de l'aire.

En aquest sentit vam organitzar, juntament amb d'altres organitzacions socials, un matinal a la seu de la UGT de Catalunya on es va convidar també a la Directora de Qualitat Ambiental de la Generalitat de Catalunya, per tal d'analitzar i debatre les principals mesures que presenta el pla.

Posteriorment, durant el mes de febrer, també vam fer una roda de premsa on totes les organitzacions vam exposar la nostra oposició a l'actual proposta del Pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire horitzó 2015.

Fruit d'aquest descontent, vam presentar les següents **al·legacions** al Pla:

1. El pla presentat per la Generalitat **incompleix les obligacions legals europees de reducció d'emissions** i d'implementar-se significarà perdre dos anys de temps per donar solucions al greu problema de salut pública que pateix Catalunya, dos anys que afectaran la vida de les persones i la economia del nostre país. La contaminació atmosfèrica afecta el 64% de la població catalana i està relacionada amb greus malalties i unes 3.500 morts prematures anuals. Així mateix, genera elevats costos econòmics per despesa mèdica i de la Seguretat Social (a l'Estat espanyol es calcula un mínim de 16.839 milions d'euros anuals).
2. Les mesures explicitades en el document de la Generalitat ja **van ser valorades i suspeses per la Comissió Europea l'any 2012**, quan va rebutjar la moratòria que el Govern català va presentar per «menystenir o saltar-se» durant cinc anys més les obligacions europees. Actualment hi ha obert un procediment d'infracció per incompliment de la normativa europea.
3. El pla **no estableix cap regulació obligatòria ni planificació concreta per variar l'actual model de mobilitat insostenible que requereix actuar en la reducció significativa del trànsit del vehicle privat**—ja sigui el transport de persones i de mercaderies—principal focus de contaminació. El pla inclou mesures ja realitzades i plans caducats hores d'ara, que ja s'han demostrat totalment ineficients, mesures el 2014 i 2015 que no estan definides o s'anuncien vinculades a ajuts no assignats.
4. La Generalitat **trasllada la responsabilitat als ajuntaments a través de propostes voluntàries, no vinculants, quan la dimensió del problema és supramunicipal** i, per tant, requereix la definició d'actuacions d'escala metropolitana que obliguin en aquest nivell a les diverses administracions i agents implicats.
5. El pla mostra la **manca d'un procés de planificació integrat** entre departaments i entre la Generalitat i les administracions locals, i l'absència de la participació ciutadana davant d'un problema greu.

6. El **Parlament va aprovar una moció, el passat 23 de gener, que compromet la Generalitat a rectificar** en profunditat el pla presentat pel Departament de Territori i Sostenibilitat.

I per tot això, diferents organitzacions hem instat a la **reformulació del pla en la seva totalitat demanant a la Generalitat:**

1. Amb **caràcter d'urgència, la retirada immediata de l'augment del 2014** i congelació del preu del transport públic d'acord amb les tarifes del 2013, i la convocatòria d'una taula social per a la implantació d'un nou sistema tarifari social i ambiental.
2. Un nou «full de ruta» amb **mesures efectives i d'obligat compliment per a assolir els valors legals a què obliga la normativa europea** de qualitat de l'aire Directiva 1999/30/CE, inclosa la estimació sobre la millora prevista i el termini per aconseguir-la com dicta l'annex V de la Directiva 2008/50/CE.
3. Un nou pla per a la **transició cap a un model de mobilitat sostenible i social**, de persones i mercaderies, que ha de tenir com a **principals vies d'actuació la reducció del 50% del trànsit de vehicles privats i la potenciació i millora del transport públic urbà i interurbà**. Proposem també actuacions amb resultats demostrats a altres ciutats europees: delimitació de Zones d'Emissió Baixa a escala supramunicipal, aparcaments gratuïts a les perifèries vinculats als títols de transport públic, redistribució de l'espai urbà a favor dels ciclistes i vianants, mesures per a la intermodalitat i especialment la combinació entre el transport públic i la bicicleta, plans de mobilitat sostenible per a grans empreses i edificis de l'administració pública, etc.
4. **Vincular la possible construcció de noves plantes d'incineració i de grans plantes de generació elèctrica als condicionaments de la qualitat de l'aire de cada comarca, arribant a no autoritzar-les per raons de salut pública**. Controls estrictes, independents i sancions als incompliments dels límits per part de les instal·lacions en funcionament i desplegament d'un pla d'energies renovables com a mesura alternativa i efectiva per a reduir les emissions d'agents contaminants i la dependència energètica exterior.
5. Implementar un **Pla d'Electrificació progressiva del Port de Barcelona i potenciar definitivament el transport ferroviari de les mercaderies** que en tenen origen o destí.
6. Desenvolupar una **campanya comunicativa eficaç**, que informi sobre la gravetat real del problema i les accions impulsades per fomentar l'ús del transport públic i les mesures obligatòries i sancions derivades del pla.
7. Definir un **protocol d'episodis de contaminació amb mesures obligatòries** per restringir el trànsit, però facilitant alhora l'ús del transport públic, i limitant certes activitats industrials, amb una estratègia clara de comunicació efectiva cap a la població, i aplicant mesures de prevenció als centres escolars, geriàtrics, hospitals i altres equipaments sensibles.
8. Crear una **comissió de seguiment i avaluació del pla**, amb la participació dels departaments implicats, representants dels ens locals i de la RMB, científics experts i agents socials (associacions veïnals, entitats ecologistes i sindicats).

Marta González

Les comissions de Prestacions Especials de les MATMPSS tenen un futur incert

Aquests dies (mes de gener de 2014) ens ha arribat un avantprojecte de modificació de la Llei del text refós de la Llei general de la Seguretat Social amb relació al règim jurídic de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

En aquest avantprojecte, que està a hores d'ara pendent del tràmit parlamentari, contempla entre d'altres propostes de modificacions de l'articulat, la modificació de l'actual sistema de dotar econòmicament les comissions de Prestacions Especials que, com bé diu el seu nom, s'ocupa que els treballadors/es que han patit un accident de treball o una malaltia professional puguin tenir accés a ajuts com ara: tractaments no reglats, complements d'auxili en cas de defunció, adaptació de l'habitatge, adaptació del vehicle, compensació de pèrdua d'ingressos arran de l'accident, despeses per cuidador o acompanyant, etc.

Totes aquestes prestacions són les que la mútua no pot atendre perquè no estan contemplades per la cobertura de la Seguretat Social en cas d'accident o malaltia professional, però sí que les pot satisfer la mútua mitjançant aquestes comissions en les quals la UGT hi té representació.

Si tenim en compte la gestió que fan les comissions de Prestacions Especials de les dues MATMPSS amb més treballadors protegits, com són FREMAP o ASEPEYO –aquesta última amb seu social a Catalunya–, i que aproven anualment més de 15.000 expedients amb un import de més de 20.000.000 euros en ajuts, aquesta qüestió ens preocupa davant la possibilitat que les fonts de finançament i els pressupostos de les comissions de Prestacions Especials no es mantinguin amb la intensitat d'ara.

Cal recordar que la labor d'aquestes comissions és una acció social que cal mantenir mentre no s'implanti un millor sistema d'ajuts socials a les víctimes que han patit un accident de treball o una malaltia professional derivades pel fet de treballar.

Per això entenem que les modificacions que es proposen en aquest avantprojecte podrien minvar la capacitat de mantenir l'assistència social que fins ara s'ha dut a terme i que els treballadors i treballadores accidentats o amb malalties professionals vegin retallades les seves opcions de poder sol·licitar un ajut, o que la quantitat sol·licitada no es pugui fer efectiva per manca o insuficiència de pressupost.

És per això que des de l'Àrea de Mútues de la Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya hem fet arribar el nostre desacord pels canvis proposats a l'avantprojecte i encoratgem els nostres representants a les MATMPSS, tant a les comissions de Control i Seguiment com a les de Prestacions Especials, a mantenir una vigilància especial als pressupostos que cada mútua apliqui, ja que d'aquesta vigilància dependrà que hi hagi suficients fons per atendre tots els expedients a què hi tinguin dret.

Àrea de Mútues

Normativa d'aplicació actual

Última actualització: 27/09/2013

Real Decreto 1993/1995 de 7 de diciembre, por el que se aprueba el **Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

Artículo 67 Comisión de prestaciones especiales

1. La Comisión de prestaciones especiales a que se refiere el artículo 32.4 tendrá a su cargo la concesión de los beneficios de la asistencia social que hayan de ser satisfechos por la mutua, con cargo a los créditos presupuestarios de cada ejercicio.

La asistencia social consistirá en la concesión de los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones concretas de necesidad, se consideren precisos.

Las prestaciones de asistencia social, de carácter potestativo claramente diferenciado de las prestaciones reglamentarias, pueden concederse a los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y a sus derechohabientes que, habiendo sufrido un accidente de trabajo o estando afectados por enfermedades profesionales, se encuentren en dichos estados o situaciones de necesidad.

2. La Comisión de prestaciones especiales estará constituida por el número de miembros establecido en los estatutos, de los que la mitad corresponderá a representantes de los trabajadores empleados por las empresas asociadas y la otra mitad a representantes de los empresarios asociados, designados por la Junta directiva. Su Presidente será elegido por la propia Comisión de entre sus miembros.

La designación de los representantes de los trabajadores, que deberá recaer en trabajadores de las empresas asociadas, se hará por las organizaciones sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas en las provincias en las que radican las empresas asociadas, en términos proporcionales a los resultados obtenidos por aquéllas en dichas provincias.

No podrán formar parte de la Comisión de Prestaciones Especiales las empresas o personas que formen parte de la Junta Directiva, la Comisión de Control y Seguimiento, la Comisión de Prestaciones Especiales o desempeñen la dirección ejecutiva de otra Mutua.

3. La Comisión de prestaciones especiales se reunirá para resolver sin demora los asuntos de su competencia, con la periodicidad que se indique en los estatutos de la Mutua.

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

L'OHSAS 18001 serà reemplaçada per l'ISO 45001

Tres anys són els que l'Organització Internacional de Normalització s'ha fixat com a termini per desenvolupar una norma ISO que substitueixi l'actual OHSAS 18001. El grup de treball encarregat d'elaborar la futura ISO 45001, sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball, haurà de discutir i debatre aspectes rellevants com l'estructura d'alt nivell, la identificació dels perills o l'avaluació i el control de riscos. L'OHSAS 18001, que és la norma que

actualment especifica els requisits per implantar un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball (SST), i que té com a objectiu permetre que una organització controli els seus riscos per a la SST i en millori el seu acompliment, mantindrà la seva vigència fins a 2016.

Font: *Lexnova portal prevenció*, 7/01/14.

La Llei antitabac ha contribuït a augmentar la seguretat i salut de treballadors i ciutadans

Amb motiu del tercer aniversari de l'entrada en vigor de la Llei 42/2010, de 30 de desembre de 2010, coneguda com la Llei antitabac, que va estendre la prohibició de fumar en qualsevol tipus d'espai d'ús col·lectiu i locals oberts al públic que no estiguin a l'aire lliure, la UGT valora la importància que aquesta Llei ha tingut per a la salut pública en general i per a la seguretat i salut de tots els treballadors, especialment per als dels sectors de l'hostaleria, joc i oci. El sindicat insisteix en la necessitat que des de les administracions públiques i empreses es faciliti un tractament gratuït als fumadors per acabar amb la seva addicció.

La UGT considera que la Llei 42/2010 ha tingut un impacte positiu des de la seva implantació i destaca, entre altres, les següents dades:

- El compliment de la norma entre un 95 i 99 % segons serveis d'inspecció de diverses comunitats autònomes.
- Des del 2011, ha disminuït la venda de cigarretes en un 20,56%, però cal insistir en la necessitat de continuar amb la prevenció del consum de tabac.
- Segons l'última Enquesta Nacional de Salut publicada el març de 2013, el nombre de fumadors baixa al 24 % des del 26,4% de l'any 2006; és la xifra més baixa en 25 anys.
- Reducció mitjana del 90% en la contaminació de locals d'hostaleria i oci; per tant, menys població està exposada al fum de tabac i durant menys temps.
- Reducció del nombre d'ingressos hospitalaris per asma infantil i per infart de miocardi.

El sindicat destaca la importància que aquesta Llei ha tingut en la seguretat i salut dels treballadors, ja que la llista de malalties a les quals s'associa el consum de tabac és interminable, i les evidències científiques han demostrat que l'exposició al fum del tabac és causa de morbiditat, discapacitat i mortalitat, i que no hi ha cap nivell d'exposició segur al fum del tabac.

És imprescindible protegir els treballadors contra substàncies químiques que causen càncer i altres malalties i, en aquest sentit, convé recordar que el fum de tabac conté al voltant de 4.000 substàncies tòxiques, 64 d'elles cancerígenes.

La UGT insisteix en la necessitat que se segueixin desenvolupant polítiques per a la millora de la salut dels treballadors en els centres de treball i dels ciutadans (a tall d'exemple, considerem necessari que es reguli l'ús dels anomenats cigars electrònics).

El sindicat assenyala que l'acceptació i implicació generalitzada de la societat és la base de l'èxit d'aquesta Llei, tal com es reflecteix en els resultats del Baròmetre Sanitari 2012, d'agost de 2013, en el qual el 76,2% dels enquestats va manifestar que la nova Llei del tabac ha estat una mesura encertada, i el 82,2% va opinar que s'està complint totalment la prohibició de fumar en bars i restaurants.

Com indicava l'OMS el passat mes de maig, el tabac és una de les amenaces més grans per a la salut pública que ha hagut d'afrontar mai el món. Mata gairebé sis milions de persones a l'any, de les quals més de cinc milions el consumeixen o l'han consumit, i més de 600.000 són persones no fumadores exposades al fum ambiental. Cada sis segons aproximadament mor una persona a causa del tabac, cosa que representa una de cada deu defuncions d'adults. Fins a la meitat dels actuals consumidors de tabac acabaran morint per una malaltia relacionada amb el tabac. Gairebé el 80% dels més de mil milions de fumadors que hi ha al món viuen en països d'ingressos baixos o mitjans, on la càrrega de morbiditat i mortalitat associada al tabac és més gran.

Font: *UGT*, 2/01/2014.

Prohibiran les cigarretes electròniques en hospitals, escoles i mitjans de transport

Les cigarretes electròniques no es podran utilitzar en centres sanitaris, educatius i infantils, en el transport públic i en l'àmbit de les administracions públiques, especialment en les oficines d'atenció al públic.

Les comunitats autònomes i el Ministeri de Sanitat, reunits en el Consell

Interterritorial de Salut, han acordat plantejar als grups parlamentaris l'ampliació de la prohibició a tots els llocs públics tancats, el mateix que passa ara amb els productes del tabac, segons ha informat la ministra Ana Mato.

Font: *Ara.cat*, 18/12/201.

Nova norma: UNE 192005:2014 Procediment per a la inspecció reglamentària. Seguretat contra incendis en els establiments industrials

Des de gener de 2005, amb l'entrada en vigor del Reial decret 2267/2004, de 3 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de seguretat contra incendis en els establiments industrials, es van fer obligatòries les inspeccions periòdiques per a aquest tipus d'instal·lacions, amb diferents periodicitats segons el seu risc intrínsec d'incendi:

- Cinc anys, per als establiments de risc intrínsec baix.
- Tres anys, per als establiments de risc intrínsec mitjà.
- Dos anys, per als establiments de risc intrínsec alt.

Les inspeccions reglamentàries responen a la necessitat de comprovar que els requisits determinats per un reglament, es compleixen d'acord amb les condicions que estableixi la legislació vigent, ja sigui legislació nacional, autonòmica o local, en aquest cas, la legislació contra incendis en establiments industrials.

Per evitar les diverses interpretacions sobre aquesta inspecció, el passat 8 gener del 2014 AENOR va publicar una nova norma que estableix el procediment

per a la inspecció reglamentària que estableix la metodologia a utilitzar en les inspeccions periòdiques i en el compliment reglamentari de la seguretat contra incendis dels establiments industrials.

En la norma s'estableixen requisits generals, procediments i documentació a utilitzar i aplicar durant les inspeccions reglamentàries.

En aquestes inspeccions es comprovarà:

- Que no s'han produït canvis en l'activitat ni ampliacions.
- Que se segueix mantenint la tipologia de l'establiment, els sectors i/o àrees d'incendi i el risc intrínsec de cada un.
- Que els sistemes de protecció contra incendis segueixen sent els exigits i que es realitzen les operacions de manteniment d'acord amb el que recull l'apèndix 2 del Reglament d'instal·lacions de protecció contra incendis, aprovat pel Reial decret 1942/1993, de 5 de novembre.

Font: *www.netenvira.com*, 14/01/2014.

Lucía Mateo

Lideratge transformador i participació per a la sostenibilitat

Manuel Bestratén Belloví
Enginyer industrial i arquitecte
Conseller tècnic del Centre
Nacional de Condicions de Treball. INSHT



Aquest gran professional viu la prevenció i la transmet amb passió. El seu tarannà proper, motivador i encoratjador l'ha portat a ser un dels principals referents de la gestió de la prevenció per a molts professionals i empreses de Catalunya.

Quina importància li dóna la reglamentació a la participació dels treballadors en PRL?

La participació dels treballadors en el disseny, implantació i seguiment del sistema de prevenció és condició essencial perquè aquest sigui eficaç i doni els resultats esperats. A més a més, cap organització pot tenir futur en un món globalitzat i competitiu amb treballadors que no siguin competents, que no aprecien el que fan, i sense la participació que faci possible, en un entorn saludable, el compromís i la creativitat.

El marc reglamentari detalla una sèrie de requisits pel que fa al dret de informació i consulta dels treballadors en matèria de seguretat i salut laboral, i estableix les vies de participació dels treballadors mitjançant les actuacions dels delegats de prevenció i el comitè paritari de seguretat i salut en empreses de més de 50 treballadors, entre altres aspectes rellevants. Hi ha diversos reglaments i guies tècniques de l'INSHT que desenvolupen qüestions específiques relacionades amb la participació dels treballadors i que han guanyat pes en les modificacions reglamentàries que s'han fet.

És suficient la participació «reglamentària»? Quin tipus de lideratge cal per afavorir la participació necessària?

Cal que la participació vagi més enllà dels mínims legals i formi part de la cultura d'empresa. O sigui, que impregni de manera natural els actes quotidians de tots els membres de la organització. Amb coherència, fa falta un lideratge basat en la confiança, que es preocupi per les persones i les seves condicions de treball, que faciliti la participació dels treballadors en les decisions que els afecten i en la millora dels processos i les tasques en què intervenen. Aquest lideratge és una competència professional que tot comandament hauria de tenir i que sortosament es pot adquirir mitjançant la formació. És una de les mancances més significatives a les empreses. Però el lideratge participatiu no és suficient, hauria d'arribar a ser «transformador». És el que veritablement necessiten les organitzacions per a la seva sostenibilitat, i és on la PRL té un extraordinari potencial. El líder transformador va més enllà de l'establert i es mou en el terreny d'allò que és transcendent. Genera

en els seus col·laboradors un corrent emocional positiu de doble sentit per aixecar-se plegats a nivells superiors de motivació, i tots es converteixen en agents de canvi per aconseguir objectius comuns. Els líders transformadors descobreixen fàcilment el valor estratègic de la PRL en ser font de motivació transcendent, la que es genera quan els nostres actes s'orienten al bé comú i al benefici dels altres. Un lideratge fonamentat en principis morals que són els que donen veritable sentit als nostres actes.

Quin paper té el treball en equip com a forma participativa d'organització?

Les noves formes organitzatives del treball i en particular, el treball en equip, s'estan convertint en l'eix motriu per a la innovació i el compromís dels treballadors en el projecte empresarial. Les estructures s'aplanen i el grup va guanyant tota la seva força, capaç d'autocontrolar amb indicadors transparents els objectius i metes establertes, així com la qualitat en el treball. Però també s'han de tenir les habilitats necessàries. Sota principis democràtics, uns han d'aprendre a dirigir i tots a participar, la qual cosa vol dir que tots hem de saber escoltar-nos en relació simètrica perquè el diàleg sigui la base de la presa de decisions i actuacions en tots els àmbits de la societat, i per descomptat, en el món del treball.

Per tant, la participació és un «valor» en la cultura empresarial? Com el podem desenvolupar?

Evidentment, ho és. Però hem de desenvolupar-lo amb coherència a altres valors, com la llibertat, el coneixement, la solidaritat i la transparència, i respondre i conjugar així les necessitats de les persones i de les organitzacions en un medi que ha d'evolucionar per construir un món laboral més just i saludable, però també més eficient i competitiu. L'única solució en temps d'incertesa com els que vivim passa per innovar, per canviar les maneres convencionals de treballar amb visió esperançadora, obrint espais al diàleg i a la participació. Cal reinventar el funcionament de la majoria d'empreses, redignant el treball, i potenciant el talent.

Comencem per debatre i definir els valors d'empresa i en particular el valor de la participació, amb el compromís de la direcció i dels representants dels treballadors. Elaborem complementàriament a aquests valors, codis ètics de comportament que regulen el que s'ha de fer i el que no; enfortim els òrgans formals de participació dels treballadors; comprometem-nos per escrit a atendre les opinions dels treballadors; elaborem procediments d'activitats en què la participació és essencial (informació i consulta, suggeriments de millora, revisions periòdiques en els llocs de treball, investigació d'incidents per compartir les lliçons apreses, etc.) i tinguem cura d'implementar-los de forma eficaç. Avaluem els nostres avanços, tant en resultats com en la qualitat de les actuacions. I, per descomptat, confiïem en la generositat de l'ésser humà com a resposta al reconeixement explícit del valor de la participació en el treball que li correspon.

Mamen Márquez

Davant l'existència de riscos en el lloc de treball de la treballadora embarassada i la possibilitat que la canviïn de lloc de treball dins de l'empresa. Si és necessari el canvi de funcions per a la treballadora embarassada, això pot suposar un canvi de grup professional o una disminució de les seves condicions laborals o de les seves retribucions?

L'article 26 de la LPRL sembla establir un ventall d'actuacions a adoptar per l'empresa en funció del risc. Això suposa que en primer lloc hauria de valorar-se la possibilitat de mantenir la treballadora embarassada en el seu lloc de treball, suprimint aquelles funcions que poguessin comportar un risc per al seu estat.

Si això no és possible, es faculta la possibilitat de destinar-la a un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent i, si això tampoc no és objectivament possible, podrà superar els límits del grup professional.

En tot cas, els representants dels treballadors han de tenir el paper de controlar aquest tipus de mobilitat, que es facilita imposant que l'empresari els proporcioni la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.

A diferència de les previsions que conté l'article 25 de la LPRL, pel que fa als treballadors especialment sensibles, en el cas de mobilitat funcional derivada de risc per embaràs, es garanteix el dret de la treballadora a mantenir l'íntegre total de la seva retribució; per tant, salari base i complementos.

Possiblement la raó resideix en la voluntat del legislador de no causar a les treballadores un perjudici en les seves condicions essencials de treball, tenint en compte que només elles poden estar en aquesta situació de risc especial.

No obstant això, no es parla de la resta de condicions de treball, de manera que hi hauria la possibilitat que el canvi de funcions comportés, per exemple, un canvi d'horari o, fins i tot, d'ubicació, sempre que no impliqués la necessitat de canviar de residència.

En aquests casos s'hauria d'entendre que la treballadora no podria negar-se de manera injustificada a aquesta recol·locació.

Font: Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.



Què succeeix si el treballador està gaudint el permís de paternitat i durant aquesta situació s'extingeix el seu contracte?

En el cas d'extinció del contracte de treball durant el temps de permís de paternitat, el treballador:

- Continuarà percebent la prestació per paternitat fins que s'extingeixi aquesta situació, i aleshores passarà a la situació legal de desocupació i a percebre, si reuneix els requisits necessaris, la corresponent prestació d'atur.

- En aquest cas, no es descomptarà del període de percepció de la prestació per desocupació de nivell contributiu el temps que hagués estat en situació de paternitat.

Font: <http://www.seg-social.es>



En andamios colgados ¿es obligatorio el uso del arnés anticaídas anclado a una línea de anclaje vertical?

Hay que tener en cuenta las instrucciones del fabricante sobre el manejo correcto de este medio auxiliar, en algún caso puede que recoja la obligatoriedad del uso en todo momento de un dispositivo anticaídas.

En aquellos casos específicos en los que se determine la necesidad de anular las protecciones del andamio para la realización de determinados trabajos deberán indicarse los sistemas de protección alternativos, entre los que cabrían los sistemas anticaídas.

Legislación de referencia:

- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- RD 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el RD 1215/1997, en materia de trabajos temporales en altura. RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección.
- RD 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la directiva del consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre máquinas.
- RD 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a las disposiciones de aplicación de la directiva del consejo 89/392/CEE, sobre máquinas.

Más información en la web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: NTP 530 y 531

www.mtas.es/Insht/ntp/ntp_530.htm

www.mtas.es/Insht/ntp/ntp_531.htm

www.mtas.es/Insht/ntp/ntp_532.htm

Marta Juan

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

1 Quadern: Preguntes freqüents sobre... Embaràs, maternitat i lactància en el treball

A través de les consultes realitzades hem detectat la necessitat per part dels treballadors i majoritàriament treballadores de Catalunya, de tractar els temes relacionats amb les situacions d'embaràs, maternitat i lactància i els diferents drets i subsidis que existeixen i protegeixen aquestes situacions des les lleis del nostre país.

A través d'aquesta amb estructura simple i concisa, pretenem aclarir tots els dubtes que puguin sorgir a les persones treballadores durant les situacions d'embaràs, maternitat i lactància relacionades amb el seu treball, els seus drets i les accions que poden realitzar davant qualsevol situació que es doni relacionada amb el tema en qüestió. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva federació, a Salut Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartat Salut Laboral / Mútues i vigilància de la salut.

Idioma: En castellà.

2 Quadern de Prevenció: Riscos laborals i mesures preventives al sector del taxi

El sector del taxi agrupa més de 15.000 taxistes a Catalunya dels quals el 85%, aproximadament, es concentren en l'Àrea Metropolitana de Barcelona. A més dels accidents de trànsit i els diferents riscos de seguretat, les peculiars condicions laborals a què estan exposats els taxistes ocasionen també l'aparició d'altres riscos que poden tenir conseqüències importants en la salut d'aquest col·lectiu.

Aquest quadern pretén ser una eina de suport per facilitar la difusió del coneixement sobre els riscos laborals propis de l'activitat del taxista, així com de les mesures de prevenció i de protecció que s'haurien d'adoptar. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva federació, a Salut Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartat Salut Laboral / Sectorials.

Idioma: En català.

1



2



3



4



3 Associació per a la promoció del Transport Públic (PTP)

<http://transportpublic.org>

És una ONG nascuda el 1993 que treballa de forma continuada per una mobilitat més sostenible i segura partint de la millora del transport públic col·lectiu, en totes les seves vessants, i per reduir l'excessiva dependència actual del vehicle privat per al transport de viatgers i mercaderies. L'objectiu de la PTP és la millora de la qualitat ambiental i de la equitat social a partir de la defensa d'una mobilitat més integradora i sostenible que satisfaci les necessitats majoritàries de mobilitat.

La PTP es configura com a lobby de pressió a favor del transport públic col·lectiu a partir de dues estratègies:

- la divulgació dels valors ambientals, sanitaris, socials i econòmics del transport públic;
- la reivindicació de millores de transport públic a les administracions competents, mitjançant els mecanismes de participació existents o per la via de la pressió política.

Idioma: En català.

4 Eco d'aquí

http://ugt.ecodaqui.org/ugt_cat

Des de fa cinc anys, el projecte Eco d'aquí connecta als petits productors d'agricultura ecològica amb els consumidors finals, donant suport així als agricultors homologats en aquesta forma responsable de produir aliments, mitjançant procediments sostenibles, i proveint els consumidors d'aliments saludables, de millor qualitat nutritiva sense la presència de substàncies de síntesi química.

L'ànima i promotor d'aquest projecte és l'Alejandro Guzmán Ojeda. Fa cinc anys, l'Alejandro era cuiner amb una estrella Michelin i va decidir per convenciment moral arribar a l'arrel de la cadena alimentària: el producte.

Va començar amb una furgoneta que connectava uns quants agricultors ecològics d'arreu de Catalunya amb el consumidor final a Barcelona. Amb mitjans precaris, molt d'esforç i un grapat de col·laboradors, va desenvolupar un projecte que avui disposa de quatre furgonetes i un camió, naus frigorífiques, magatzem i oficines a l'Hospitalet.

Idioma: En català i castellà.