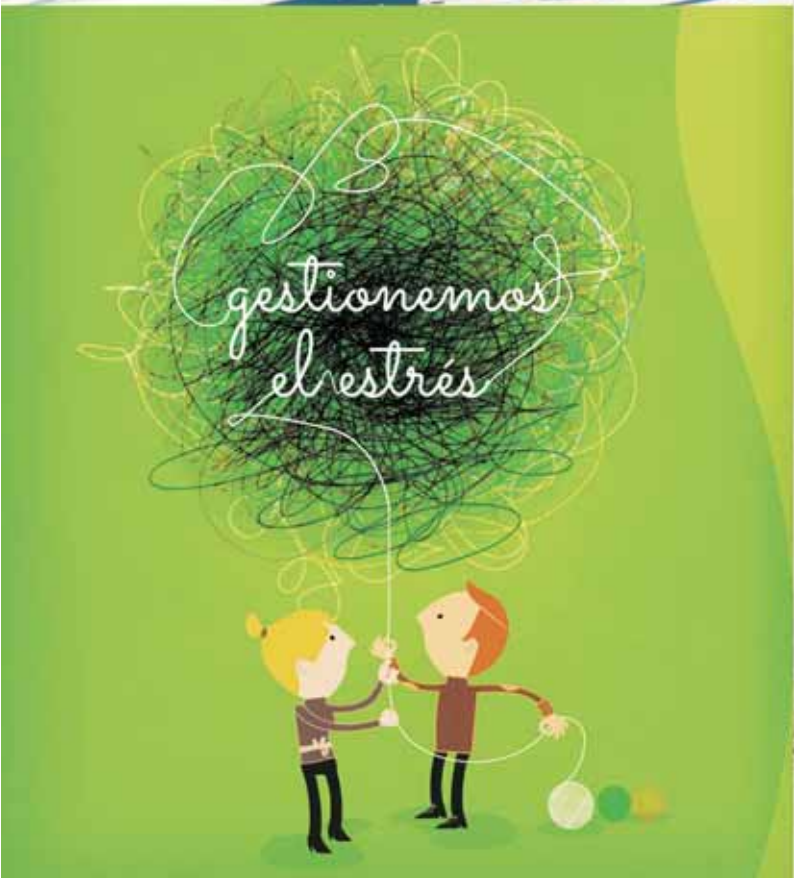


Sense risc

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

39

setembre 2014



**Campanya Treballs Saludables 2014-2015:
Gestionem l'Estrès**

**Entrevista a Jaume de Montserrat,
subdirector general de Seguretat i Salut Laboral.
Generalitat de Catalunya**

**22 al 29 setembre:
Setmana de la mobilitat sostenible i segura**

Con la financiación de



IT-0064/2013



www.ugt.cat

sumari

l'entrevista

pàg. 3-4

Jaume de Montserrat, Subdirector general de Seguretat i Salut Laboral, Generalitat de Catalunya

medi ambient

pàg. 5

A la feina, en transport col·lectiu!

el tema

pàg. 6-7

Campanya treballs saludables 2014-2015:
Gestionem l'estrès

tu opines

pàg. 7

Pere Peña, Delegat de prevenció laboral, SAP-UGT

especialitza't

pàg. 8-9

El delegat de prevenció davant dels accidents de treball
Silicosis professional derivada
de la manipulació d'aglomerats de quars
Empreses socialment responsables: conceptes i reflexions

ha passat

pàg. 10-11

El valor estratègic de la prevenció de riscos laborals

mútues

pàg. 12

Impugnació de l'alta mèdica (II)

ha estat notícia

pàg. 13

explica'ns

pàg. 14

Joaquim Ruiz, Director General de PrevenControl

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

UGT de Catalunya; Thinkstock

Impremta

Artyplan

Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

En aquest número 39 de la revista Sense Risc, hi trobareu una entrevista que hem pogut fer-li a Jaume de Montserrat, subdirector del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i un gran coneixedor de les accions i actuacions que ha dut a terme l'Administració catalana en matèria de prevenció de riscos laborals, com també una persona compromesa i amb àmplia experiència en la recerca i l'empenta de noves eines per poder actuar en la reducció dels riscos laborals i l'accidentalitat a Catalunya.

També trobareu una part que hem volgut dedicar a la celebració del Dia Mundial sense cotxe on recordem el posicionament de la UGT de Catalunya respecte al medi ambient. L'apartat central el dediquem a la campanya europea per treballar sense estrès. Aquí en permetreu que faci un apunt personal. Penso que no té massa sentit que per un costat es dediquin esforços a fer campanyes, i per l'altre que es posin entrebancs en els treballs per a la redacció de la **nova Estratègia europea de prevenció i seguretat en el treball**. Tinc la sensació que no es vol treballar en allò que ha obligat els estats membres a desenvolupar en els seus propis països fent programes i actuacions concrets per lluitar contra la sinistralitat i, a canvi, es fan gestos per entretenir i també perquè no es pugui dir que des d'Europa no hi ha compromís vers la prevenció de riscos laborals. En la meua opinió no té cap sentit ni justificació que s'estigui endarrerint premeditadament la nova Estratègia europea, un full de ruta tan rellevant i important per al conjunt dels treballadors i treballadores europeus. L'argumentació ha estat que les eleccions paralitzaven tots els debats oberts; esperem que, ara, un cop fetes i a punt que el nou Parlament comenci a treballar, no es posi cap més excusa per abordar la nova Estratègia europea, una eina que considerem que ha estat molt positiva per la implantació de la prevenció en les empreses.

En aquest número també hem situat quatre articles en l'apartat Especialitza't, com ara l'actuació dels delegats davant un accident de treball, sobre els nous riscos de la sílice cristal·lina, responsabilitat empresarial i excel·lència empresarial. Juntament amb els altres continguts de la revista, us animo a fer-ne una lectura acurada i espero que us resulti interessant i d'utilitat en la vostra tasca diària.

Dionís Oña i Martín

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

Jaume de Montserrat

Subdirector general de Seguretat i Salut Laboral (Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya)



Actualment, quines són les principals línies d'actuació en matèria de prevenció de riscos laborals del Departament d'Empresa i Ocupació?

D'una banda, continuem duent a terme les actuacions de l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral prorrogada i plenament vigent, i de l'altra, treballem intensament per impulsar i facilitar l'elaboració d'una nova estratègia, que en la mesura del possible hauria d'estar vinculada a les que es facin a l'àmbit europeu i espanyol.

Per descomptat, la nova Estratègia Catalana haurà de ser fruit de l'acord de tots els agents de la prevenció de riscos laborals a Catalunya i hauria d'orientar després els plans d'acció que cadascú, conjuntament o per separat, desenvolupi per assolir els objectius que marqui la mateixa Estratègia.

Els pròxims anys, sense oblidar donar compliment a tots els àmbits de competència de l'Administració en matèria de prevenció (vigilància i control, promoció, assessorament, etc.) posarem especial èmfasi en la millora de tots els sistemes d'informació i de generació de coneixement que ens permetin afinar al màxim en les accions que es desenvolupin, així com en l'avaluació de la seva efectivitat. Aquests millors sistemes d'informació i de coneixement sobre prevenció ens han d'ajudar a ser més precisos i eficients en la millora de la seguretat i la salut laboral a Catalunya.

Com creus que han afectat aquests anys de crisi econòmica a la salut laboral a les empreses?

La crisi, per descomptat, ha afectat molt sovint les condicions d'ocupació, fet que de ben segur té influència en la percepció de salut i, fins i tot, en l'estat de salut dels treballadors. Per tant, l'empitjorament de les condicions de treball des d'un punt de vista organitzatiu, així com la precarietat o la incertesa sobre el futur laboral, poden haver tingut efectes negatius, ja que són factors de risc psicosocial.

Ara bé, les dades no mostren fins ara un empitjorament de les condicions materials de seguretat i salut a les empreses, és a dir, les relacionades amb els riscos més clàssics -aspectes de seguretat, higiènics..., perquè tant els índexs d'incidència d'accidents de treball com de malalties professionals han mantingut la tendència a la baixa que havia començat uns anys abans de la crisi. Però no ens hem de conformar ni confiar.

Què es pot fer per millorar les condicions de treball i a qui li correspon?

Està clar que a qui li correspon millorar les condicions de treball és a les empreses, ja que qui té la capacitat però també la responsabilitat de garantir la seguretat i la salut dels treballadors és l'empresari. Dit això, tota la resta d'agents tenim el nostre camp d'acció i tots tenim molt marge de millora.

En el cas de l'Administració, el que hem de fer és afavorir que els

agents més directament implicats desenvolupin amb la màxima responsabilitat i eficàcia les seves funcions.

Als últims canvis legislatius estatals, com ara la Llei d'empresadors, o el que recull l'exposició de motius de l'esborrany de la Llei de mútues, es planteja la prevenció de riscos laborals com un cost econòmic. Quina opinió tens d'aquest canvi de tendència?

Sóc molt contrari a parlar de prevenció de riscos laborals en termes de càrregues administratives o de costos econòmics entesos com una despesa evitable, però haig de dir que la mala prevenció sí que és una càrrega administrativa i una despesa inútil.

Per tant, les accions o els canvis legislatius no han d'anar a reduir la prevenció, al contrari, si se'm permet el joc de paraules, hem de prevenir el risc de reduir les exigències en prevenció, i accentuar les accions perquè la prevenció es faci ben feta i sigui efectiva. El contrari no només perjudica la seguretat i la salut dels treballadors, sinó també la competitivitat de les empreses, que bona falta ens fa. Per tant, la solució no és reduir la prevenció, sinó fer una prevenció de riscos de qualitat i eficaç.

Què penses en relació al fet que els empresaris amb fins a 25 treballadors puguin assumir la gestió de la prevenció de riscos laborals personalment?

Penso que la premissa bàsica és que la prevenció estigui integrada de manera real a l'estructura i presa de decisions de l'empresa, i això és clarament responsabilitat de l'empresari. Després, que la modalitat organitzativa d'assessorament sigui el mateix empresari, un treballador designat o un servei de prevenció aliè és menys rellevant i depèn molt de les circumstàncies.

Si l'assumpció de la prevenció per l'empresari és una decisió fonamentada i ajustada a la realitat de l'empresa i a les capacitats, però també a la disponibilitat de temps del mateix empresari, doncs benvinguda sigui, però el que és realment important és que la prevenció estigui integrada. Per tant, el risc que hi ha és que algú es pensi que quan l'empresari no assumeix la prevenció no té responsabilitats en aquesta matèria, i ben al contrari, en té moltes i molt importants.

La meua percepció és que, a la majoria d'empreses, l'empresari ja té importants funcions en matèria de prevenció i molta feina per fer que el seu negoci tiri endavant com per assumir a més la gestió de la prevenció, però si disposa dels coneixements i el temps per fer-ho, no hi ha d'haver inconvenient. Això sí, l'important és que la tasca preventiva es faci i es faci bé.

En una recent jornada organitzada per vosaltres mateixos sobre malalties professionals, va quedar de manifest el greu problema de la subdeclaració d'aquest tipus de malalties. Quines accions es planteja el Departament d'Empresa i Ocupació per evitar-ho?

Més que un problema de subdeclaració, el que pensem que hi ha és un problema de subdetecció. Per tant, acceptant que hi ha moltes malalties professionals que passen per comunes, els grans esforços han d'anar encaminats a detectar-les i a establir el vincle amb la feina. Això permetrà declarar-les posteriorment, sigui quin sigui el sistema de declaració que s'utilitzi. Ara bé, dit això i reconeixent la importància que té el problema, cal recordar i insistir que el que provoca els danys a la salut derivats del treball (els accidents i les malalties laborals) són les condicions de treball a les que els treballadors estan exposats

i que aquestes condicions de treball, aquests riscos, són conegudes i són avaluables, evitables o controlables. No cal anar esperant a identificar danys i contar-los per actuar decididament per evitar que s'esdevinguin. Això és la verdadera prevenció, el verdader repte.

Què fa el Departament, doncs, per millorar la detecció de les malalties laborals?

La detecció de les malalties laborals, de les anomenades professionals o de totes les relacionades amb el treball, passa, en primer lloc, perquè les avaluacions de riscos que fan les empreses tinguin la qualitat necessària, aquesta és la base de la qual hem de partir.

D'altra banda, el Departament està duent a terme, en diverses direccions, accions orientades a millorar la informació de que disposem sobre l'exposició als riscos, com per exemple l'elaboració periòdica de l'Enquesta Catalana de Condicions de Treball, que aporta bona informació en aquest sentit, així com programes específics per a determinats factors de risc.

En aquest sentit, vull destacar dos programes que estan en marxa en aquest moment: un sobre exposició a agents cancerígens, anomenat CAREX-CAT, i un altres sobre exposició a plaguicides.

Ambdós programes s'articulen a partir de visites dels nostres tècnics a empreses on pot haver exposició a aquesta mena d'agents, per tal de determinar, bàsicament, els agents concrets als quals els treballadors estan exposats, el nombre de treballadors exposats, així com el grau de la seva exposició –que té molt a veure amb l'ús que se'n fa d'aquests productes, amb els procediments de treball i amb les mesures de prevenció adoptades–.

En el cas del CAREXCAT s'han visitat més de 1.700 empreses de sectors molt diversos com per exemple el de la fusta –per l'ús de dissolvents i per la pols de serradura–, la indústria del plàstic o el sector del motor –per l'exposició a fums de diesel–, entre molts d'altres.

En el cas de plaguicides, hem visitat més de 250 empreses que utilitzen o bé productes fitosanitaris per al control de plagues a l'agricultura, o bé biocides, per al control de plagues a interiors –insectes, rates...–.

En tots dos casos entenem que la informació que obtinguem ens ajudarà a dissenyar intervencions el més acurades possible i, amb els sistemes d'intercanvi d'informació adequats, detectar també un major nombre de casos de malalties associades a l'exposició a la feina a aquesta mena d'agents.

Darrerament es parla molt dels accidents laborals de trànsit. Quines accions pensa dur a terme el Departament en aquest àmbit?

En primer lloc, vull subratllar que no tots els aspectes de mobilitat associats a l'activitat de les empreses i els treballadors formen part de la seguretat laboral viària, al marge de que, en la mesura en que tenen conseqüències molt greus per a les persones, evidentment que ens preocupen. Però el matís que assenyalo és important, perquè la responsabilitat de l'empresari, per exemple, no pot ser la mateixa respecte dels desplaçaments en missió dels treballadors, és a dir, aquells que formen part de la seva feina, i els que fan els treballadors per anar i tornar de casa a la feina, i viceversa.

Una altra cosa és que és desitjable que l'empresa ofereixi suport als seus treballadors en matèria de gestió de la mobilitat, però això té més a veure amb la responsabilitat social que no pas amb la

prevenció de riscos laborals.

En un accident de trànsit intervenen tres grans factors: l'estat del conductor, el del vehicle i el de la via. Nosaltres pensem que els Plans de Seguretat Laboral Viària són una bona eina per a que les empreses analitzin els desplaçaments en missió i in itinere dels seus treballadors i adoptin les mesures preventives necessàries. En tot cas, la part relativa als desplaçaments en missió ha de formar part, també, del pla de prevenció de riscos de l'empresa.

Actualment estem treballant, en col·laboració amb el Servei Català de Trànsit, en l'elaboració de material de promoció sobre aquesta temàtica. També estem potenciant la inclusió de la seguretat viària en els plans de prevenció de les empreses i en la formació de prevenció de riscos laborals dels treballadors.

Quin és l'enfoc del Departament d'Empresa i Ocupació en relació amb la seguretat i la salut laboral dels autònoms?

Pel que fa als autònoms, pensem que, malgrat que no se'ls hi aplica la Llei de prevenció de riscos laborals –en la mesura que no tinguin assalariats al seu càrrec–, no per això deixen d'estar exposats als riscos laborals propis de les seves activitats respectives. I per tant, des d'aquest punt de vista cal tenir-los en compte en les polítiques públiques de promoció de la prevenció de riscos.

En el cas dels autònoms passa una cosa semblant a les malalties laborals, és a dir, que detectem una petita part dels danys a la salut derivats del treball que pateixen, en aquest cas perquè la immensa majoria dels autònoms no tenen cobertes les contingències professionals, i per tant no estan obligats a comunicar a l'autoritat laboral els seus accidents i malalties professionals. Això fa que la informació es perdi.

Malgrat aquesta insuficiència en la informació una iniciativa del Departament, ha dut a terme un interessant estudi comparant les condicions de treballs d'assalariats i autònoms, a igualtat d'activitat. En aquest sentit, l'estudi mostra clarament que els autònoms estan exposats als mateixos riscos que els assalariats que desenvolupen les mateixes tasques. Únicament es detecta, això sí, el fet que els autònoms acostumen a treballar més hores –és allò que se sent dir tot sovint de que «no tenen horari»–, i no podem oblidar que això també es un risc, associat a la organització del treball, i que pot tenir conseqüències negatives des del punt de vista psicosocial.

Pel que fa a les mesures preventives que adopten, es detecta que els autònoms prenen si fa no fa les mateixes que els assalariats per evitar o protegir-se davant els riscos més evidents, i que per tant són plenament conscients de la necessitat de protegir la seva seguretat i salut. En canvi, en no comptar amb el suport d'una organització preventiva com la que han de tenir obligatòriament les empreses, tenen un major desconeixement dels riscos menys obvis, i estan més desprotegits davant ells. Això passa particularment respecte d'aquells riscos que no produeixen danys a la salut de forma immediata, sinó per acumulació, com els psicosocials, els moviments repetitius o la inhalació de certs productes.

Per tot plegat pensem que, en el cas dels autònoms, el més necessari és posar al seu abast informació de qualitat i, si cal, també formació, per a que coneguin amb major profunditat els riscos de la seva feina i les mesures que cal prendre per prevenir-los.

Mamen Márquez

A la feina, en transport col·lectiu!

La UGT de Catalunya amb la mobilitat sostenible i segura. Del 22 al 29 de setembre

La UGT de Catalunya, un any més, dona suport i participa en la campanya de la Setmana de la Mobilitat Sostenible i Segura, que se celebrarà a Catalunya del 22 al 29 de setembre, enguany sota el lema «Fem el carrer més nostre».

L'objectiu principal d'aquesta setmana de reflexió és prendre consciència sobre com fem els nostres desplaçaments habituals i, d'altra banda, aprofitar per adoptar un caràcter reivindicatiu en el nostre discurs, 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, 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 essencial 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. Perquè:

- El model actual, amb domini del vehicle privat, ens porta a un sistema difícilment sostenible, ambientalment i socialment, però també econòmicament.
- La manca d'infraestructures i mitjans de transport adequats genera desigualtats i limita les possibilitats d'accedir a llocs de treball.
- La distància entre el lloc de treball i el de residència obliga els treballadors a realitzar desplaçaments més llargs i costosos.
- En gran part dels polígons industrials el transport públic és inexistent o simbòlic.
- És necessari garantir la mobilitat del treballador de forma sostenible i segura mitjançant transport públic.

Per tots aquests motius, la UGT de Catalunya pensem que la defensa del medi ambient i de més qualitat de vida urbana (contaminació, soroll, seguretat, congestió...) demanen una reflexió en profunditat i 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, fet que produeix greus problemes per al medi ambient, la salut i, per tant, per 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, assumint tant la despesa econòmica que suposa el desplaçament diari com el risc d'accidents



de trànsit produïts en el trajecte entre el lloc de residència i el lloc de treball.

En aquest sentit, no hem d'oblidar que els accidents in itinere a Catalunya (itineraris d'anada-tornada a la feina o en el transcurs de la jornada laboral) i segons dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, segueixen en augment, sobretot tenint en compte el descens d'ocupació. Això vol dir que encara continua havent-hi una manca molt important i necessària de sensibilització i de formació en educació viària així com altres mesures en les quals tots ens hem d'implicar: sindicats, patronals i administracions.

Per tot això **demanem** a les autoritats competents les millores següents, atès que l'àmbit **laboral** és el que mou més vehicles privats:

- **Plans de formació i sensibilització de seguretat viària en termes de mobilitat dins de l'empresa com a una inversió. La seguretat viària en els accidents in itinere i en missió és fonamental si volem reduir els accidents i la sinistralitat laboral.**
- **Adoptar mesures concretes i permanents, que afavoreixin la mobilitat del treballador al seu centre de treball, sense la necessitat del vehicle privat.**
- **Un sistema tarifari que faci més accessible el transport públic a la ciutadania que, dins el context actual, presenta cada cop taxes d'atur i pobresa més altes.**
- **Millorar la qualitat dels sistemes de transport públic perquè es conformin com una alternativa avantatjosa davant del transport privat, sense que el treballador/a es vegi afectat 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.**
- **Demanem que arribi al conjunt del territori, tant al que és estrictament urbà com als polígons o nuclis industrials, que sovint són oblidats.**

Marta González

Campanya treballs saludables 2014-2015: Gestionem l'estrès

El passat 10 d'abril va tenir lloc el llançament de la campanya europea Treballs saludables 2014-2015: «Gestionem l'estrès», coordinada per l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA) que se celebra de forma simultània en més de trenta països i compta amb el suport d'una ampla xarxa d'organitzacions i d'institucions adherides. El principal objectiu d'aquesta campanya consisteix a ajudar empresaris, directius, treballadors i els seus representants a reconèixer i a gestionar l'estrès i els riscos psicosocials a la feina.

Tractar els riscos psicosocials a l'empresa sovint encara és un tema delicat, del qual es té una visió equivocada i en què són freqüents els malentesos i les reticències a integrar aquests aspectes dins les polítiques de prevenció de les empreses. Tot i que els empresaris europeus tenen l'obligació jurídica d'avaluar i gestionar aquests riscos, només al voltant del 30% de les empreses europees ha adoptat procediments per abordar-los, segons l'enquesta ESENER de l'any 2010.

Aquesta situació contrasta amb un entorn laboral que cada vegada és més exigent, més canviant i més inestable, en bona mesura a causa de la crisi que patim des dels darrers anys. Segons dades de l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut en el Treball,

- Prop de la meitat dels treballadors (51%) considera que l'estrès laboral és habitual a la seva feina.
- Entre el 50% i el 60% de les jornades de treball perdudes es poden atribuir a l'estrès i als riscos psicosocials.
- Un de cada sis treballadors patirà problemes de salut mental durant la seva vida professional.
- El 72% considera que la reorganització del treball o la inseguretat laboral són les causes principals de l'estrès relacionat amb la feina.
- El 66% atribueix l'estrès a les hores treballades o a la càrrega de treball.
- Al voltant de quatre de cada deu treballadors pensen que l'estrès no es gestiona de forma adequada al seu lloc de treball.
- S'ha estimat el cost total que provoquen els trastorns de salut mental a Europa en 240.000 milions d'euros.

Els riscos psicosocials poden existir en tots els sectors i a totes les feines, i la qualitat de vida laboral està molt vinculada al nivell d'estrès que experimenta el treballador. Malgrat que afrontar la gestió dels riscos psicosocials i de l'estrès relacionat amb la feina pot semblar complicat, aquesta campanya vol demostrar que es poden afrontar aquests riscos aplicant la mateixa lògica i sistemàtica que a la resta dels riscos de seguretat i salut en el treball. Els avantatges de gestionar els riscos psicosocials i l'estrès compensen amb escreix el seu cost a qualsevol empresa, ja sigui petita o gran, i podem disposar de moltes eines i directrius que en faciliten una gestió eficaç. En un bon entorn laboral els treballadors manifesten més satisfacció i se senten més estimulats i motivats per desenvolupar tot el seu potencial.



Així doncs, i amb aquesta perspectiva, la campanya 2014-2015 es proposa els següents objectius:

- Millorar el coneixement de l'estrès relacionat amb el treball i els riscos psicosocials.
- Promoure la gestió d'aquests riscos.
- Prevenir els seus efectes negatius més significatius.
- Assistir i orientar les empreses i els treballadors.
- Promoure l'ús d'eines pràctiques i d'aplicació senzilla.

Per al llançament d'aquesta campanya, l'EU-OSHA ha desenvolupat una sèrie de recursos amb la finalitat de sensibilitzar sobre l'estrès relacionat amb el treball i els riscos psicosocials.

Un dels recursos principals de la campanya consisteix en una guia elaborada amb l'objectiu d'animar els empresaris a afrontar els riscos psicosocials relacionats amb la feina, que demostra que la seva gestió a les pimes no només és possible sinó, a més, molt convenient. La guia encoratja les empreses de tot Europa a portar a terme una gestió dels riscos psicosocials sistemàtica i eficaç mitjançant l'ús d'eines pràctiques. Per això, ofereix l'accés en línia a una sèrie d'eines pràctiques, senzilles i eficaces per a l'avaluació i la reducció de l'estrès i dels riscos psicosocials en el lloc de treball. Aquesta campanya també promou el valor de la participació a l'empresa que, hem de recordar, ja va ser el missatge central de l'anterior. Els treballadors i la direcció desenvolupen una funció

activa i treballen plegats per afrontar, de forma conjunta i eficaç, els riscos psicosocials i l'estrès relacionat amb el treball.

Poden participar en la campanya:

- empreses del sector públic o privat
- directius, supervisors i treballadors
- tècnics i professionals de la prevenció
- sindicats i delegats de prevenció
- associacions d'empresaris
- organitzacions professionals
- entitats formatives
- serveis de prevenció
- companyies d'assegurances

Les persones i organitzacions poden adherir-se i participar de diverses maneres, ja sigui divulgant els materials de la campanya, organitzant seminaris i tallers, utilitzant i promocionant les eines pràctiques recopilades, participant dels guardons europeus de bones pràctiques o en les setmanes europees, o fent-se socis de la campanya.

Els guardons europeus a les bones pràctiques es donaran en reconeixement de les contribucions destacades i innovadores a la seguretat en el lloc de treball, i exposen els beneficis d'adoptar bones pràctiques en aquesta matèria.

La xarxa de centres de referència de l'EU-OSHA rep les candidatures i designa els guanyadors nacionals que participaran en el concurs europeu.

Com ja és habitual a totes les campanyes, el mes d'octubre d'aquest any i del vinent se celebraran les dues pròximes edicions de la Setmana Europea, i el novembre de 2015 tindrà lloc una cimera sobre llocs de treball saludables.

Podeu descarregar una gran quantitat de material de la campanya, com per exemple dades i xifres, informes i fitxes informatives, guies i eines pràctiques, idees per desenvolupar a l'empresa, presentacions, cartells i tríptics, enllaços a altres webs d'interès, així com un nou vídeo de la sèrie d'en Napo.

Per a més informació:

- Més informació al web www.healthy-workplaces.eu
- Conjunt d'eines de la campanya: <https://osha.europa.eu/eu/campaign-toolkit>
- Activitats per països www.healthy-workplaces.eu/fops

Eduard Salvador

Pere Peña

Delegat de prevenció laboral. SAP-UGT



Què és el SAP?

La defensa de les condicions de treball dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra i la dignificació i reconeixement de la tasca policial és i serà un dels objectius principals de la nostra organització sindical.

Les estadístiques demostren que sou un sector que pateix d'estrès. Quines creus que en són les causes?

El policia que surt al carrer sap que hi ha molt ulls pendents de què fa i com ho fa. No és estrany, aleshores, que l'estrès vagi augmentat dia a dia en els cossos de policia i més encara tenint en compte l'ús que es fa en els mitjans de comunicació i en l'opinió pública de les actuacions policials. Per contra, poca cosa s'està fent per reconèixer i abordar l'estrès «dolent» des de les administracions. L'estrès és un conjunt de reaccions que preparen l'organisme per a l'acció però quan la seva intensitat o durada superen les capacitats de l'individu es converteix en estrès «dolent». El policia necessita, com qualsevol, unes taxes d'estrès «bo» perquè el preparin per a l'acció requerida a la seva professió.

Els principals **factors inherents al lloc de treball** són el risc permanent en qualsevol actuació, la manca de suport per part dels comandaments i/o del departament, el treball per torns i els inconvenients que genera en l'àmbit familiar i laboral, i haver de bregar amb la incomprensió dels mitjans i de la societat en general. També factors relacionats amb la **funció de l'organització i el rol que desenvolupa el policia**, com ara l'ambigüitat, en el sentit que no queda clara què se li està exigint a l'agent, i això provoca un augment de la càrrega psíquica o conflicte de funcions quan el policia rep exigències contradictòries, sobretot en la transmissió d'ordres i en l'assignació de tasques.

Els principals **factors associats al desenvolupament de la carrera** són la manca d'expectatives insatisfetes (frustració professional) i la mobilitat geogràfica excessiva (recordem que l'àmbit geogràfic és el territori català); i respecte als **factors derivats de l'estructura i l'ambient de treball**, l'escassa o nul·la participació en les decisions sobre com desenvolupar la seva tasca i les restriccions en el comportament.

Què s'hauria de fer per reduir o eliminar l'estrès a la vostra feina?

Aquests problemes no se solucionen amb cursos sobre l'estrès. Un curs de «x» hores només dona una formació bàsica que cal desenvolupar posteriorment i, sobretot, posar en pràctica. En definitiva, la formació puntual és insuficient. Cal, i això és important, aprofundir en les arrels i causes específiques de l'estrès i buscar solucions; és l'anomenat *debriefing* (és una eina molt útil per abordar les conseqüències emocionals de l'exposició a un trauma, per exemple un tiroteig; cal dur-lo a terme dins les 24-48 hores següents abans que l'agent s'aïlli emocionalment i així evitar que el trauma quedi en l'inconscient).

Com són la resta de condicions de treball? Què cal millorar? (p. ex.: si us donen suficients epi, etc. Formació suficient, productes químics, etc.)

Insuficients, les polítiques actuals de retallades per part de les administracions arriben també als agents de policia tant en sentit particular (uniformitat i epi, formació específica) com en sentit global (menys vehicles de patrullatge i menys mitjans en general). Cal, per tant, garantir i millorar les condicions de treball en general.

Mamen Márquez

El delegat de prevenció davant dels accidents de treball

Els accidents de treball no són fets fortuïts, imprevisibles o inevitables, sinó que ens indiquen moltes vegades deficiències i mancances dels sistemes preventius que cal corregir. Per tant, el delegat de prevenció ha d'estar molt atent als accidents i incidents que, malgrat que no produeixin lesions, podrien repetir-se en un futur produint danys a la salut dels treballadors. Veiem tot seguit quina ha de ser l'actuació del delegat de prevenció en cas d'accident.

Pel que fa al **coneixement de l'accident** per part del delegat de prevenció, la normativa estableix el dret dels delegats de prevenció a *ser informats per l'empresari sobre els danys produïts a la salut dels treballadors quan aquest n'hagi tingut coneixement, i es pot presentar, fins i tot fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per conèixer-ne les circumstàncies* (art. 36.2.c LPRL). Això implica que, almenys en el cas dels accidents greus, aquesta comunicació s'ha de fer amb una certa urgència i immediatesa.

Malgrat que la **investigació de l'accident** correspon als tècnics de prevenció, als supervisors o als treballadors designats per l'empresa, la normativa estableix la necessitat de documentar per escrit aquesta investigació i a registrar i arxivar els informes (art. 16.3 LPRL), i el seu incompliment es considera una falta greu (art. 12.3 i 4 LISOS). El delegat de prevenció té dret a conèixer aquesta investigació i a disposar d'una còpia de l'informe. En aquest punt hem de recordar que disposem de criteris interpretatius de l'autoritat laboral i de la Inspecció de Treball (CT-43/2005) que estableixen que el dret a *accedir a la informació i documentació* implica l'entrega efectiva de còpies de la documentació.

Tanmateix, ja hem dit abans que el delegat de prevenció es pot personar en el lloc dels fets i fer pel seu compte una petita investigació mitjançant entrevistes al mateix accidentat i als seus companys. A més, la normativa reconeix també la facultat que tenen els delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut per conèixer i analitzar els danys a la salut, valorar-ne les causes i proposar mesures preventives (art. 39.2.c LPRL).

A més de la comunicació puntual d'aquells casos més greus, l'empresa ha d'informar de forma periòdica els delegats de prevenció sobre els accidents de treball i les malalties professionals registrades. La normativa reconeix el dret dels delegats de prevenció a tenir accés a tota la documentació que l'empresari ha d'elaborar i mantenir a disposició de l'autoritat laboral (art. 18 i 36.2.b LPRL), en la qual figura la relació d'accidents de treball i de malalties professionals que hagin ocasionat al treballador una incapacitat temporal superior a un dia de treball (art. 23.1.e LPRL). Normalment aquesta informació es dona de forma periòdica a les reunions de comitè de seguretat i salut, però si aquest òrgan no existeix, s'haurà de passar als delegats de prevenció. A la pràctica, és molt important **tenir arxivada tota la documentació relativa als accidents de treball**, ja que aquesta informació és molt útil per fer el seguiment dels accidents, l'anàlisi dels tipus d'accidents més freqüents, propostes a l'empresari per millorar la seguretat a l'empresa, etc.

Els aspectes bàsics que hem de comprovar en l'informe d'investigació d'accidents són:

- La descripció de l'accident es correspon amb les nostres indagacions i les versions de l'accidentat i dels testimonis?
- Estem d'acord amb l'anàlisi de causes que s'ha fet?, hi ha causes que no hi constin?, a més de les causes immediates, hi consten també les causes bàsiques i les relacionades amb els aspectes organitzatius?
- Hi consten les mesures correctores? Són adequades? S'han previst mesures de control com inspeccions, observacions, control de mètodes de treball, etc.? Es corresponen amb les causes detectades? Es preveuen també mesures de tipus organitzatiu?
- Les mesures correctores que es proposen, ja han estat aprovades per la direcció? S'han planificat en el temps? Concreten en cada cas la persona responsable d'aplicar-les? Estableixen un pressupost?

Marta Juan



Silicosi professional derivada de la manipulació d'aglomerats de quars

La sílice és un component bàsic de la terra, arena, granit i molts altres minerals que pot presentar-se en forma cristal·lina o amorfa (no cristal·lina). La forma més comuna de sílice cristal·lina és el quars. Les fonts d'exposició laboral a la sílice cristal·lina són molt nombroses, en diverses activitats o sectors (àrids, indústries de la ceràmica, foneria, siderúrgia, formigó prefabricat, pedra natural). L'exposició potencial a la sílice cristal·lina en aquestes activitats és un risc conegut i s'han d'adoptar un conjunt de mesures preventives concretes segons la situació.

Efectes per a la salut

La sílice cristal·lina en contacte amb la pell causa irritació per abracció mecànica, pot provocar irritació dels ulls, nas, gola i vies respiratòries. A més, quan les partícules de pols són suficientment petites com per ser inhalades i penetrar profundament als pulmons, l'exposició continuada en el temps pot provocar silicosis.

La silicosis s'emmarca dins del grup de les pneumoconiosis, malalties pulmonars resultants de la inhalació i acumulació de pols inorgànica, així com de la reacció que es produeix al teixit pulmonar a conseqüència de les partícules dipositades.

La malaltia es relaciona amb la quantitat de sílice cristal·lina inhalada durant la vida laboral, i una vegada establerta no es disposa de cap tractament eficaç. L'única mesura preventiva és el control de la pols respirable i el diagnòstic precoç.

A més, la inhalació de sílice cristal·lina s'associa amb altres malalties com el càncer de pulmó, malalties renals, pèrdua de funció pulmonar i increment del risc de tuberculosi.

L'aparició de nous materials de construcció, com els aglomerats de quars, amb un elevat índex de sílice cristal·lina, ha comportat l'aparició de nous casos de silicosis en activitats laborals en què fins fa poc no es produïa aquesta malaltia.

Així doncs, el risc de silicosis professional derivat de la manipulació d'aglomerats de quars es pot considerar com un risc emergent per a la salut en el treball. Entès com un risc «nou» causat per noves tecnologies o processos, el nombre de situacions que el produeixen va en augment.

Composició

Els aglomerats de quars estan compostos per sorres de silici, quars i en alguns casos cristobalita, amb altres components estètics (vidres, feldspat, colorants, etc.) amb resines de polièster o acríliques com a element aglutinant que li atorga solidesa i resistència. El contingut de sílice cristal·lina pot variar entre el 70% i el 90% segons el color i el tipus d'acabat.

Aquest material va sortir al mercat als anys 90 com a alternativa als taulers de pedra natural com el granit i el marbre, que tenen una concentració de sílice cristal·lina d'un 18% a un 35% en el cas del granit i d'un 5% i un 10% en el marbre. La seva gran varietat de colors i acabats va propiciar-ne la utilització extensa en taulells de cuina i bany. Posteriorment se'n va ampliar l'ús a escales i parets.

Activitats que comporten un risc d'exposició a sílice cristal·lina
L'elaboració de peces al taller s'inicia amb el tall dels taulells segons les dimensions desitjades, després es fan altres processos d'acabat com el contornejat o polit de vores i el mecanitzat d'orificis per inserir lavabos, cuines, aixetes o altres elements. Moltes d'aquestes operacions es fan amb màquines de control numèric de funcionament automàtic. Amb la finalitat de minimitzar les feines d'instal·lació, algunes peces es munten i encolen al taller. Durant aquestes operacions es pot necessitar polir i ajustar les peces.

Les operacions d'instal·lació de les peces també poden requerir tasques de mecanitzat i ajustos en funció de la precisió amb què hagin estat elaborades.

Mesures preventives

En les operacions de mecanitzat (tall, polit, repàs) de les peces d'aglomerat es poden alliberar a l'ambient concentracions elevades de sílice cristal·lina respirable que poden trigar força estona a sedimentar-se. Fins i tot, quan no hi ha una bona ventilació que permeti la renovació de l'aire i en situacions en què està constantment agitat, aquestes partícules de dimensions respirables

poden romandre durant dies suspeses a l'aire del lloc de treball.

L'actuació per fer front a aquesta exposició ha d'anar dirigida a eliminar o reduir al mínim els riscos. Si no és possible la substitució del material per un altre que no contingui sílice cristal·lina, l'objectiu a assolir és minimitzar la generació de pols i evitar que passi a l'ambient de treball.

Les mesures tècniques de control del risc per prioritat són les següents:

1. Evitar o reduir l'emissió de pols, realitzant els treballs de mecanitzat en humit, i fent servir màquines portàtils de baixa velocitat.
2. Evitar o reduir la dispersió de pols a l'ambient mitjançant sistemes d'extracció localitzada.
3. Neteja dels equips i de la zona de treball per evitar acumulació i dispersió de la pols. Amb mètodes humits o per aspiració.

Cal fer servir equips de protecció individual per a les vies respiratòries només quan les mesures de control realitzades no permetin la reducció suficient del risc d'exposició a pols de sílice respirable. S'han d'utilitzar també els equips de protecció individual de les vies respiratòries, de manera provisional durant el temps que s'estiguin adoptant les mesures de protecció i prevenció necessàries i en les operacions puntuals o excepcionals en què no és possible aplicar mesures preventives.

Tot i això, l'empresari ha de posar a disposició dels treballadors els equips de protecció respiratòria adequats a l'exposició, encara que no se'n sobrepassin els valors límit. L'ús dels equips és voluntari, tot i que sempre és recomanable d'utilitzar-ne.

Les màquines de mecanitzat han de comptar amb subministrament d'aigua abundant i s'han de mantenir en bon estat. Els sistemes elèctrics han d'estar correctament protegits per ambients humits. El terra de les zones on estiguin instal·lades les màquines ha de comptar amb sistemes de drenatge de l'aigua.

Les màquines portàtils han de tenir sistemes d'aportament d'aigua. Cal treballar en taules amb recollida i drenatge d'aigua. Portar roba de protecció impermeable i evitar que les esquitxades s'assequin al damunt per evitar l'emissió de pols.

En les tasques de tall, calibrat i polit s'ha d'evitar que el fang emès pel treball en humit s'assequi, ja que la pols podria passar a l'ambient. També cal fer servir protecció respiratòria contra partícules tipus FFP3 (mascaretes autofiltrants) o P3 (per a filtres acoblats a adaptadors facials).

Quant al disseny de les instal·lacions, s'ha de restringir l'accés només a personal autoritzat, senyalitzant i delimitant les zones de risc d'exposició a sílice cristal·lina respirable. Disposar de sistemes d'extracció localitzada i ventilació general, verificant que no es remogui l'aire contaminat i s'estengui a zones netes. Disposar de paviments antilliscants, de fàcil neteja. L'ús de colors llampants a les superfícies del local ajuda a reconèixer les zones brutes i a identificar el nivell de neteja adequat.

La neteja del taller s'ha de fer mitjançant mètodes humits o per aspiració per evitar la formació de pols. Els aspiradors han de ser industrials, equipats amb filtres de gran eficàcia davant de les partícules. Durant les feines de neteja cal fer servir protecció respiratòria.

A les tasques d'instal·lació, la principal mesura preventiva és evitar qualsevol tasca que pugui generar pols. Les peces haurien de sortir del taller totalment acabades i preparades per col·locar.

Amb relació a la protecció individual i higiene personal, s'han de prendre mesures com proporcionar roba de protecció que cobreixi tot el cos per evitar la penetració de partícules sòlides en suspensions, així com mascareta amb filtre adequat i ulleres de protecció. Netejar (no utilitzar sistemes d'aire comprimit) i treure's la roba de treball al sortir de la zona de treball, rentar-se les mans i la cara amb sabó abans de menjar, beure o fumar. Disposar de llocs separats on guardar la roba personal i la de la feina.

Una vegada establertes les mesures de control i amb la finalitat de valorar-ne l'efectivitat, es realitzarà una avaluació ambiental de l'exposició. L'objectiu a assolir és que l'exposició sigui tan baixa com resulti tècnicament possible.

(Font: Nota Tècnica de Prevenció 890. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

Lucía Mateo

Empreses socialment responsables: conceptes i reflexions

Les empreses, especialment les que cotitzen en l'IBEX 35, tenen molt interès en què se'ls reconegui, sobretot a escala internacional, el concepte de **socialment responsables** (responsabilitat social corporativa) que els obre les portes d'alguns mercats que els interessa. Per això, comencen a preocupar-se per fer una PREVENCIÓ INTEGRAL en què no es deixi de banda cap dels conceptes especificats en l'àmplia legislació existent al nostre país, a més d'intentar aconseguir totes les normes internacionals «de reconegut prestigi» (ISOS 9000, 14000, 21000, etc.) sobre gestió, qualitat, medi ambient, i una bona interacció mitjançant procediments aprovats, tant amb els clients externs i interns (treballadors propis) com amb els proveïdors, exigint-los, sobretot a aquests últims, que compleixin amb els mateixos estàndards que s'exigeixen a ells mateixos ja sigui forçats per la pressió social o pels seus propis clients, sobretot si són estaments oficials.

És per tot això que, cada vegada més, les grans empreses creen diferents «plans d'actuació» i fan enquestes sobre clima laboral i d'altres per intentar demostrar als seus inversors i clients la integració i compromís de tots els nivells de la seva plantilla en l'assoliment dels «objectius», tant purs del negoci com de les normes i estàndards abans esmentats. No obstant això, des d'un punt de vista prevencionista i «socialment preocupat» i, malgrat la publicitat que fan i desfan i que intenten transmetre amb grans i eloqüents declaracions sobre responsabilitat social corporativa,

prevenció, qualitat, medi ambient, gestió interna i externa, implicació amb l'entorn social i natural, fundacions, donacions i qualsevol cosa que se'ls ocorri per vendre els seus productes i/o la seva «excel·lència», concepte aquest molt de moda actualment, l'experiència ens diu que no ho aconsegueixen del tot, en gran manera perquè regularment apareixen en els mitjans de comunicació implicats en pràctiques (invertir en fons d'inversió poc o gens transparents o relacionats amb negocis com la fabricació d'armament; invertir en paradisos fiscals; enginyeria financera per no pagar impostos al país on es generen els seus beneficis; endur-se la producció a altres països amb salaris ínfims i condicions laborals que freguen l'esclavitud, el treball infantil o que no reconeixen els convenis i condicions aprovats per la OIT, etc.) que són tot el contrari d'allò que publiciten, **ser «socialment responsables»**. És en aquest sentit que hem d'aprofitar tota la informació que tenim al nostre abast per aconseguir que les empreses i els empresaris i empresàries i els seus col·laboradors més directes, directors/ores, caps, encarregats/ades i personal de confiança, actuïn més enllà de l'àmbit estricte que marquen les lleis que els són d'aplicació i es preocupin de debò i no solament des del punt de vista burocràtic, per la seguretat i salut de les persones treballadores i de tota la societat sense exclusions de cap tipus, acceptant un diàleg sincer i directe amb tots els implicats, i/o amb els seus representants (delegats, comitès, sindicats, organitzacions socials i polítiques) on n'hi hagi. Serà únicament en aquest escenari on s'aconsegueixi una societat més justa i segura en tots els conceptes.

Àngel Cuenca Portero.
Tècnic de prevenció. Col·laborador de la FITAG-UGT a Catalunya.



El valor estratègic de la prevenció de riscos laborals

L'empresa d'èxit és conscient d'estar immersa en un context social i econòmic que demana canvis constants i adaptació, i la prevenció de riscos laborals és part indispensable d'aquesta evolució

Segons l'Estudi Dupont del 2012 sobre les grans empreses d'àmbit europeu, les raons prioritàries d'aquestes per aplicar la PRL a l'empresa són: per complir la legislació (un 46% de les empreses), per qüestió d'imatge (un 18%), per reduir costos normalment vinculats a l'accidentalitat laboral (un 7%), per la productivitat (un 5%) i per la qualitat (un 4%).

I amb aquestes dades ens podem preguntar: On és la cultura preventiva de les nostres empreses? El que sembla força clar és que amb les actuals polítiques preventives a les empreses i la manca de conscienciació en els temes que fan referència a la prevenció de riscos i la salut laboral, no anem pel bon camí.

En aquests temps, en què la crisi mundial ofega la nostra economia, un canvi conjuntural de la cultura d'empresa fonamentada en valors on es conjugui la responsabilitat i la competitivitat és obligat. Les crisis socials i econòmiques acceleren els canvis culturals. Només canviant el model de gestió empresarial basat exclusivament en la maximització del benefici econòmic podrem evitar la pèrdua continuada de competitivitat i productivitat. És irrefutable, el 2014 la prevenció ha de ser proactiva i generadora d'una cultura d'excel·lència.

El treball pot i ha de ser font de satisfacció per a la persona que el realitza, un camí cap al desenvolupament personal i cap al creixement de l'individu. No hem d'oblidar que la satisfacció és una roda que ens impulsa cap al progrés i l'evolució.

Lamentablement en un món on les estadístiques i els números justifiquen les accions, ens trobem que les actuacions que generen més satisfacció interior solen ser les que tenen una traducció en termes econòmics menys tangibles i, per tant, aplicar la prevenció a les empreses es converteix en un repte si parlem del binomi cost/benefici. Tot i això, invertir en prevenció encara que suposi una despesa inicial per a l'empresa i tota l'organització, a la llarga és un estalvi i una opció més que rendible quan parlem de beneficis socials.

El viatge cap a l'excel·lència

Una empresa inicia el seu viatge cap a l'excel·lència quan dirigeix el seu rumb cap a les 3P: People, Planet and Profit, benefici econòmic, social i mediambiental.

Les empreses que caminen cap a l'excel·lència orienten la seva política en la gestió del canvi. El compromís de la millora contínua en tots els àmbits de l'empresa i l'adaptació i flexibilitat als canvis és fonamental per adaptar-se a les noves demandes del mercat i de la situació socioeconòmica mundial.

Aquestes organitzacions són empreses d'èxit que potencien el lideratge i la comunicació efectiva i que cuiden especialment la gestió del personal establint polítiques de desenvolupament humà de creixement personal i implicació, apostant per la participació. El marc de la participació i del diàleg continu les impulsa a la recerca de l'entesa amb tots els grups d'interès: dels directius, comandaments intermedis, persones treballadores, clients, proveïdors, etc., refermant els interessos col·lectius.

Una empresa que vulgui encaminar-se a l'excel·lència ha d'integrar els valors d'eficiència, qualitat, innovació i responsabilitat social en cadascuna de les seves estructures. Ha de tenir i saber transmetre al seu entorn una visió empresarial clara, transparent i compartida amb un conjunt de valors ètics i innovadors que generin noves oportunitats i beneficis.

Al segle XXI més que mai, són necessàries les polítiques fonamentades en valors i orientades a la millora real i sostenible de les empreses a través de la competitivitat.

I què podem fer nosaltres per ajudar les empreses a trobar aquesta excel·lència cercada? La manera d'aconseguir que la prevenció avanci significativament en l'empresa exigeix integrar-la en el conjunt dels altres

sistemes de gestió de la manera més natural possible, assentant-la sobre principis ètics i valors consensuats i controlant-ne el compliment. Per a una integració efectiva de la PRL en la cultura de l'empresa és necessari el compromís i l'exemplaritat de la direcció de l'empresa mitjançant un lideratge de transparència i el foment de la participació activa en les accions preventives d'innovació i millora de cadascuna de les persones de l'empresa.

L'empresa d'èxit és conscient d'estar immersa en un context social i econòmic que demana canvis constants i adaptació i la prevenció de riscos laborals és part indispensable d'aquesta evolució.

El paper del lideratge: l'art de dirigir liderar

Al segle XXI ja no parlem de dirigir i manar sinó de liderar i acompanyar equips i xarxes de l'empresa. I és l'empresa qui ha d'assumir aquesta tasca de lideratge i acompanyament, amb transparència i decisió, mostrant el seu compromís diari amb la política establerta i els valors que es volen transmetre.

Per valorar l'actual lideratge de l'empresa podem utilitzar «el model de les 5 S»: senzillesa, sinceritat, serenitat, serietat i sensibilitat (NTP 817 de l'INSHT) que avalua el lideratge a l'empresa puntuant cadascun d'aquests conceptes.

Les empreses excel·lents consideren com a actiu real l'equip humà que la integra, treballen en el desenvolupament de les persones treballadores per augmentar les seves aptituds i competències. Consolidant hàbits segurs i saludables de treball. Invertint en el capital humà amb formació de qualitat.

Desenvolupar un autèntic lideratge de les organitzacions no és fàcil, però tampoc no és impossible. Hi ha uns punts claus que fan que el lideratge sigui efectiu dintre d'una organització:

- Saber integrar la prevenció de riscos laborals en la política de l'empresa.
- Assumir la innovació a tots els nivells com el pilar de desenvolupament empresarial i professional.
- Optar pel camí cap a la transparència, on els equips i xarxes substitueixen les velles estructures dels models arcaics d'organització de les empreses. El treball en equip, la cooperació i les aliances han de prevaler sobre les antigues barreres de comunicació i assentament de les estructures piramidals tradicionals.
- Conduir les organitzacions cap a la creativitat més enllà dels estàndards i a l'assumpció de valors que substitueixen les antigues funcions.

Les activitats preventives han d'anar encaminades a la informació i formació de les persones treballadores. Estudiar com és la situació inicial de l'empresa, les seves necessitats i, mesurant aquest punt de partida, trobar el camí i els estímuls necessaris per aconseguir el nostre objectiu avaluant l'acompliment preventiu de manera contínua.

La crisi és una magnífica oportunitat de canvi necessari per a la subsistència sempre comptant amb la plena implicació de tots els agents que intervenen en l'empresa, sense excloure les persones treballadores.

El model EFQM, una eina útil al servei de les empreses

El model EFQM d'excel·lència empresarial és un referent en la gestió empresarial que considera que és tan important el que aconseguim com el que fem per aconseguir-ho. És un model integrat que va més enllà dels estàndards de qualitat com la ISO 9001. En l'actualització del Model EFQM del 2010 es confereix una atenció especial a les persones i les seves condicions de treball.

En aquest model hi ha nou elements clau a avaluar dividits en dos grans grups: els agents facilitadors, com el lideratge, les persones, l'estratègia, les aliances i recursos i els processos productius. I el grup dels resultats on s'inclouen els resultats en persones, en clients, en societat i els resultats clau (NTP 870 de l'INSHT).

Bibliografia complementària

NTP 810 y 817 sobre transparencia y condiciones de trabajo. INSHT.
NTP 870 sobre excelencia empresarial y condiciones de trabajo. INSHT.
NTP 966 y 977 sobre eficacia preventiva y excelencia empresarial. INSHT.

Marta Juan

Impugnació de l'alta mèdica (II)

Procediment de disconformitat amb l'alta mèdica emesa per les entitats gestores:

- Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS)
- Institut Social de la Marina (ISM)

Quan un treballador o treballadora està de baixa mèdica per contingència comuna i l'ICAM (inspecció mèdica) o l'INSS (per resolució) li ha lliurat l'alta, i el treballador/tr treballadora creu que no està en disposició de retornar al lloc de treball, pot utilitzar una eina que tenim al nostre abast, es tracta del procediment de disconformitat amb la resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o, si escau, de l'Institut Social de la Marina, que declari l'extinció de la incapacitat temporal per alta mèdica del treballador.

Aquest procediment deriva del Reial decret 1430/2009 del qual ja hem parlat en el número 38 de la revista Sense Risc, però que en aquest cas s'ha d'ajustar a les regles següents:

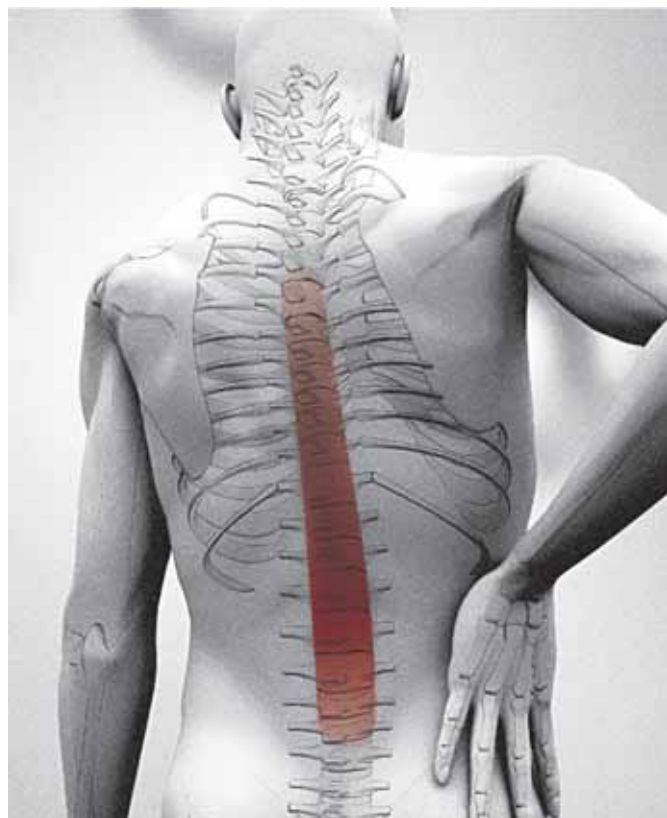
Primera. L'interessat podrà manifestar la seva disconformitat en el termini màxim dels quatre dies naturals següents a la notificació de la resolució.

La disconformitat es formalitzarà mitjançant el model aprovat a aquest efecte per l'entitat gestora corresponent (INSS/ISM), que estarà a disposició dels interessats a les pàgines web corresponents de les entitats esmentades. (INSS: <http://ves.cat/hPB8>; ISM: <http://ves.cat/k4Gy>).

Segona. La manifestació de disconformitat es presentarà davant de la Inspecció Mèdica del Servei Públic de Salut (ICAM).

També es podrà presentar davant d'algun dels òrgans assenyalats a l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, com per exemple: registres de l'Administració general de l'Estat, comunitat autònoma o local, oficines de correus, i a les representacions diplomàtiques o oficines consulars d'Espanya a l'estranger.

Tercera. L'interessat que iniciï el procediment de disconformitat, ho comunicarà a l'empresa (mitjançant la còpia de l'imprès corresponent a l'empresa) el mateix dia que la presenti o el dia hàbil següent.



Quarta. L'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) o, si escau, l'Institut Social de la Marina (ISM) i els serveis públics de salut (ICS), han de comunicar-se recíprocament, com més aviat millor, l'inici del procediment de disconformitat i totes les decisions que adoptin en el desenvolupament del procediment.

L'entitat gestora competent (INSS/ISM), ja sigui pels seus propis mitjans o a través del servei comú, comunicarà a l'empresa, com més aviat millor, totes les decisions que puguin afectar la durada de la situació d'incapacitat temporal de l'interessat.

Cinquena. Les comunicacions entre les entitats gestores, els serveis públics de salut i les adreçades a l'empresa, es duran a terme preferentment per via electrònica, informàtica o telemàtica.

Cal recordar que aquest procediment serveix com a reclamació prèvia per si el resultat és contrari als nostres interessos; de ser així, podríem posar en marxa l'actuació judicial.

Àrea de Mútues

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

Espanya, segon país de la UE on més empitjoren les condicions laborals per la crisi

El 86% dels espanyols considera que les condicions de treball han empitjorat durant els últims cinc anys coincidint amb la crisi econòmica i financera, davant del 9% que considera que segueixen igual i el 4% que creu que han millorat. El percentatge de descontentament només el superen els grecs (el 88% hi veu un empitjorament) i per darrere se situen Itàlia (85%), Eslovènia (84%) i Portugal (78%), segons una enquesta de l'Eurobaròmetre publicada a finals d'abril.

Gairebé la meitat dels espanyols (46%) es declaren insatisfets amb les seves actuals condicions laborals, una taxa que novament només la superen els grecs (62%). En canvi, el 94% dels danesos afirma estar content amb les seves condicions de treball i els percentatges són també molt alts a Àustria i Bèlgica (90%), Finlàndia (89%) i el Regne Unit (88%). De mitjana, el 77% dels europeus enquestats es mostra conforme amb les seves condicions laborals, davant del 23% que està descontent.

Els aspectes que més disgusten els espanyols a la feina és la conciliació amb la vida privada (el 37% es declara descontent, davant del 25% de mitjana a la UE), així com els horaris (el 33% es declara insatisfet, davant el 19% de mitjana a la UE). L'exposició a l'estrès

El 40% dels espanyols pateix ansietat o depressió

L'ansietat o la depressió són dues de les patologies mentals amb un índex més alt de prevalença a Espanya, ja que afecten el 40% de la població, segons assenyala el doctor José Antonio López-Rodríguez, vicepresident de l'Associació Espanyola de Psiquiatria Privada (ASEPP), que adverteix que aquests no són els únics trastorns mentals que han augmentat en els últims anys, també patologies psiquiàtriques com l'esquizofrènia o el trastorn bipolar s'han multiplicat a causa dels estils de vida actuals.

De fet, s'estima que un de cada cinc adults pot arribar a patir alguna patologia psiquiàtrica al llarg de la seva vida a Espanya, mentre que avui dia més de deu milions les persones pateixen un trastorn mental com ara depressió, ansietat, esquizofrènia o trastorn bipolar; a més, els experts assenyalen que representen entre el 25 i el 30% de les consultes en atenció primària i són la causa del 30% de la discapacitat.

López-Rodríguez afirma que la «causa fonamental» que els casos s'hagi multiplicat en els últims 40 anys «ha estat l'estil de vida que portem actualment». «Això no vol dir que siguem més febles que generacions anteriors sinó que vivim més de pressa, dormim poques hores i, per tant, estem més cansats, i patim més estrès», afegeix.

Entre els canvis que més criden l'atenció hi ha que ha canviat el prototip de persona depressiva. Així, fa uns anys s'identificava depressió amb dona d'entre 45 i 55 anys que pertanyia a una classe social més desfavorida i amb un nivell inferior d'estudi, «ara ha sorgit un nou grup de risc: matrimonis joves d'entre 35 i 45 anys amb fills i treballant tots dos».

«Les persones amb depressió per estrès continuat pel seu tipus de vida no poden trencar de sobte amb el seu treball o la seva família, ni ho volen, per la qual cosa resulten

El càncer laboral ha de ser declarat malaltia professional

UGT i CCOO es reuneixen amb els grups parlamentaris per presentar-los les seves propostes davant del càncer laboral i fer lliurament del manifest del Dia Internacional de la Salut i Seguretat en el Treball.

Amb motiu del 28 d'abril, Dia Internacional de la Salut i Seguretat en el Treball, UGT i CCOO han iniciat una ronda de reunions amb els grups parlamentaris per presentar-los les seves propostes davant del càncer d'origen laboral i fer lliurament del manifest commemoratiu d'aquest dia.

El 28 d'abril del 2014 s'han celebrat reunions amb el grup parlamentari socialista i UPyD, i en elles hi ha participat, per part de la Unió General de Treballadors, la secretària de Salut Laboral i Medi Ambient, Marisa Rufino, que ha afirmat que el càncer laboral «està passant com a malaltia comuna, derivant les despeses que haurien de ser assumides per les mútues al sistema nacional de salut».

El suïcida d'un agent rural, reconegut com a accident laboral

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya entén que la decisió de llevar-se la vida va ser conseqüència de la pressió derivada del seu treball

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) ha dictat una sentència en la qual reconeix com a accident laboral el suïcida d'un agent rural de la Generalitat, en entendre que la decisió de llevar-se la vida va ser conseqüència de la pressió derivada del seu treball.

La sala social del TSJC revoca així la sentència d'un jutjat de Lleida i estima el recurs presentat per l'esposa i els fills del treballador mort, als qui reconeix el dret a percebre sengles pensions de viduïtat i d'orfanat derivades del que considera un accident de feina.

La víctima és un responsable del Cos d'Agents Rurals de la Generalitat el cadàver del qual va aparèixer penjat d'un arbre en una zona coneguda com a mas d'en Coll, a la localitat d'Alàs i Cerc (Alt Urgell), el març del 2012.

El mort, que era cap d'Àrea Bàsica a la comarca de l'Alt Urgell, va deixar dues cartes manuscrites, en les quals expressava la seva preocupació per l'incendi de Calbinyà (Alt Urgell), en les labors d'extinció del qual havia participat.

Així mateix, afirmava que aquest incendi li havia «trencat la vida» a ell i a la seva família i que l'Administració catalana estava buscant un «cap de turc» si no s'havien fet bé les coses, i que seria ell.

és el principal risc per a la salut a què s'enfronten els espanyols en el seu lloc de treball (segons declara el 44%), seguit de moviments repetitius o postures doloroses (40%) i aixecar o carregar pes diàriament (28%).

La majoria dels enquestats a Espanya (el 56%, enfront del 45% de mitjana a la UE) no han estat consultats en l'últim any de canvis en l'organització del treball i les condicions laborals. Però el 57% dels enquestats sí que ha estat informat sobre la situació financera de l'empresa i el seu futur, incloent-hi possibles reestructuracions (el 63% de mitjana a la UE).

El 76% dels enquestats assegura que a la seva empresa se'ls proporciona informació sobre salut i seguretat en el treball, encara que només el 54% ha vist mesures concretes per prevenir problemes de salut o accidents laborals i només el 26% descriu actuacions per adaptar el lloc de treball a persones grans.

Font: *Lexnova* 30/04/2014

diffícils de curar. Hi ha depressions més greus però amb una base biològica en què la resposta és millor», explica l'expert.

Pel que fa a l'ansietat, l'expert afirma que entre el 40 i el 50% dels pacients amb trastorns d'ansietat no respon als tractaments adequats per a la seva malaltia. Aquestes dades indiquen la dificultat que en alguns casos sorgeix per tractar aquesta malaltia, «sobretot quan es tracta de quadres complexos d'ansietat units a trastorns de la personalitat o factors ambientals adversos», assegura el doctor López-Rodríguez.

«En les dones adultes joves s'està produint un canvi en el seu estil de vida que provocarà que la incidència dels trastorns d'ansietat s'equipari en ambdós sexes. Això es deu, en gran mesura, a què a poc a poc s'està equiparant el seu estatus laboral al de l'home i s'estan impulsant polítiques de conciliació, entre altres factors», preveu l'expert.

Davant d'aquestes dades, l'ASEPP ha posat en marxa una campanya web de conscienciació al voltant dels trastorns mentals. A través de la seva pàgina 'www.asepp.es' i amb caràcter mensual, acollirà un text en què s'exposarà la definició d'una patologia, les possibles causes, les seves conseqüències, què es pot fer per atenuar-ne els símptomes o bé textos relatius a la situació social, laboral, etc., que acompanya els afectats pels trastorns mentals.

L'objectiu és donar a conèixer de manera entenedora aquests trastorns, donant-los visibilitat i treballant per eliminar l'estigma social que acompanya els afectats, que els impossibilita fer vida normal.

Font: *Lexnova* 30/04/2014

«En un moment en què les administracions haurien de controlar cada euro que es gasta, haurien d'assumir des de la Seguretat Social la declaració dels càncers laborals com a malaltia professional i establir un fons de compensació per a les víctimes afectades». En aquest sentit, ha assenyalat que hi ha una infradeclaració d'aquest tipus de malaltia, «ja que l'any passat només se'n van declarar 34 com a malaltia professional, quan el 2008 el mateix Ministeri de Sanitat va declarar deu mil casos només de càncer de bufeta i pulmó d'origen professional».

«Cada vegada hi ha més substàncies tòxiques i cancerígenes en els centres de treball, però com que aquestes malalties tenen un període de latència molt llarg (de més de 20 anys) quan apareix no es relaciona la malaltia amb l'àmbit laboral i es declara com a malaltia comuna».

Font: *UGT, dilluns 21 abril, 2014*

A la seva declaració davant la policia, el fill del difunt va explicar que el seu pare, des que va passar aquest incendi, patia molta pressió a la feina, estava nerviós i alterat i tenia por a les sancions que es poguessin derivar per la seva responsabilitat en les labors d'extinció.

En la sentència, que aquest dilluns ha fet pública CCOO, el TSJC considera provat que aquest quadre ansiós va tenir un origen reactiu i que es va desencadenar arran de l'incendi de Calbinyà, ja que l'home no havia anat anteriorment al psiquiatre ni es medicava de forma habitual.

«El seu elevat grau de professionalitat, responsabilitat i autoexigència el va superar emocionalment fins al punt de posar fi a la seva vida, per la qual cosa l'origen del seu problema psíquic està relacionat amb la feina», assenyala el tribunal, que considera acreditada l'existència d'un «nex» entre l'acte de suïcida i el seu estat d'ansietat.

Malgrat que el suïcida inclou un element de voluntarietat, el TSJC estima que el treball professional en l'incendi de Calbinyà va ser «condicionant de la seva actuació», conloent, per tant, que estem davant un cas d'accident laboral.

Font: *EFE, 5 de maig de 2014*

Joaquim Ruiz

Director General de PrevenControl, companyia dedicada a serveis avançats en seguretat i salut en el treball



Què n'opinen a la UE, de les noves tecnologies i la PRL?

La UE és en general molt més oberta de mires que l'Estat espanyol quant a noves tecnologies i també pel que fa a nous enfocaments. Aquí ens costa molt moure'ns de la norma, i de vegades no ens parem a llegir la seva exposició de motius i, per tant, el seu esperit. És a dir, que ens estimem més interpretar-la de forma restrictiva, que veure-la com una oportunitat de millora a partir d'una visió més ampla. I això ens coarta moltes vegades la possible utilització de les noves tecnologies.

Hi ha apps aplicables a la prevenció de riscos laborals?

Hi ha infinitat d'apps aplicables a la PRL: des d'eines de presa de dades de tot tipus (auditories, avaluació de riscos), fins a apps que fan les funcions d'aparells de mesurament de forma molt fiable (sonòmetres, luxòmetres, vibròmetres...), aplicacions per confeccionar plànols de forma molt ràpida, eines de consulta, formatives, assistents en cas de problemes (detectors de caiguda), monitoritzadors d'activitat vital, apps vinculades amb ginys que es poden connectar al mòbil, etc.

Cada dia surten al mercat una quantitat impressionant d'apps, que ens aconsegueixen sorprendre d'una forma molt important.

Com poden les noves tecnologies ajudar els delegats de prevenció?

Totes aquestes apps dedicades a la PRL poden ser d'utilitat a delegats en el sentit, per exemple, que poden portar a la butxaca una quantitat d'informació terrible que abans era impossible d'aconseguir. I ja no cal anar a la gran app dedicada a la PRL, sinó que un simple Whatsapp amb una foto es pot enviar a un company per consultar la seva opinió sobre aquella situació determinada.

I els treballadors de l'empreses?

Les aplicacions el que fan és acostar la prevenció al dia a dia dels treballadors. Nosaltres, per exemple, fem apps amb les que qualsevol treballador pot reportar des del seu mòbil una fotoincidència, o una observació preventiva de seguretat o un comunicat de risc. A partir d'aquesta aplicació el treballador pot rebre l'assessorament immediat de qualsevol expert de la companyia per tal d'alertar-lo o no respecte a aquella situació que el treballador ha estimat que podria ser eventualment perillosa.

Novetats tecnològiques com a via d'apropament de la prevenció als joves?

Si, de fet aquesta és la política que se segueix molt sovint a fora: la utilització de campanyes virals a través de vídeos de Youtube que es comparteixen mitjançant Facebook, Twitter i altres. En aquest sentit, els canadencs i els australians són uns mestres.

Formació de treballadors a través d'apps, una realitat o una utopia?

Una realitat, i molt factible, útil i efectiva. La formació d'avui en dia es compon més de microcàpsules molt específiques que del gran curs de 200 hores (que ja d'entrada fa mandra a molta gent). En canvi, ¿qui no està disposat a fer un curs molt concret de 30 minuts, amb continguts amigables, amb possibilitat de participar i compartir experiències entre els companys que puguin fer el curs? El futur està en les píndoles formatives.

El futur de la nova cultura preventiva serà a través del mòbil?

Avui en dia el 80% dels accessos a Internet es fan des de dispositius mòbils, així que està clar que treballar en campanyes virals, apps i altres, i pensar-les per ser compartides i visualitzades en format mòbil, és una bona inversió.

Les xarxes socials poden ser el nou vehicle d'accés al grau de cultura preventiva que manca al nostre país?

Està claríssim que sí. Per accedir a qualsevol tipus d'informació. Hi ha xarxes socials de tots colors i tipus, sense anar més lluny, una dedicada íntegrament a la PRL: PRLaxis que, per cert, us recomano. Només es tracta de saber treballar-ho bé i de fer-ho atractiu. En aquest sentit, i he estat criticat fortament per afirmar-ho més d'una vegada però segueixo pensant que es pot millorar, crec que hi ha un trencament entre al món acadèmic i investigador (i hi incloc el sindical), i el ciutadà normal. En altres països es treballa molt bé el tema comunicatiu. És a dir, es fa una investigació que té el format habitual, però també se'n fa un resum amè, utilitzant infografies amb dades rellevants, i llenguatge planer i entenedor. Si això es treballa bé, la gent ho comparteix a les xarxes socials i es va fent cultura. Però ho hem de treballar entre tots i deixar que vagi calant. Crec que és la principal responsabilitat dels qui ens dediquem a això.

Marta Juan

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

...sobre Formació en PRL

Qui ha de rebre la formació en matèria de prevenció de riscos laborals a l'empresa? El deure de la formació als treballadors queda circumscrit als qui se'ls destinen funcions específiques relacionades amb la prevenció de riscos laborals?

La legislació estableix que l'empresari ha de proporcionar una formació adequada en matèria de prevenció de riscos laborals a les següents persones:

- A cada treballador en compliment del seu deure protecció, sigui quina sigui la modalitat o durada del contracte laboral.

Respecte a la formació que l'empresari haurà de proporcionar a cada persona treballadora en matèria de prevenció de riscos laborals, segons la LPRL 31/95 haurà de ser:

- Teòrica i pràctica.
- Suficient i adequada als riscos del seu lloc de treball o funció i a les mesures de protecció i prevenció adoptades per a aquests riscos.
- S'haurà d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous.

Respecte a si els treballadors són de plantilla pròpia o treballadors de les empreses contractistes, quant a la formació, la llei estableix que en el marc dels deures de coordinació en supòsits de relacions interempresarials (art. 24 LPRL) i a fi de garantir efectivament que els treballadors disposen de la informació i formació suficients en matèria de prevenció de riscos laborals, les organitzacions que directa o indirectament utilitzen els serveis de treballadors «externs», han d'assegurar-se que aquests, abans d'iniciar la seva activitat, posseeixen la formació teòrica i pràctica necessària per al lloc de treball a exercir, en atenció a la seva qualificació i experiència professional i els riscos als quals estaran exposats. En cas que això no sigui així, i tal com passa amb la resta de treballadors «propis», l'empresari haurà de facilitar-los aquesta formació.

- Als delegats/des de prevenció per a l'exercici de les seves funcions.
- Als treballadors/ores designats per desenvolupar les activitats de prevenció, en el cas que s'hagi optat per a aquesta modalitat de servei de prevenció.

L'objectiu bàsic de la política formativa en matèria de prevenció de riscos laborals és garantir que els treballadors tinguin els coneixements bàsics perquè puguin protegir-se al màxim dels riscos inherents al lloc de treball i, en general, a l'acompliment de l'activitat laboral.

És per això que una primera dimensió d'aquest deure de formació té un abast general que comprèn tots els treballadors de l'organització, amb independència que tinguin assignades competències o responsabilitats específiques en la matèria.

Respecte als delegats de prevenció i als treballadors designats, resulta evident que les persones treballadores no podran ser destinades a l'acompliment de funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, o no podran assumir responsabilitats en el marc de la política de protecció de la salut en l'empresa sense haver rebut la capacitat suficient. En conseqüència, l'empresari està obligat a facilitar tota la informació necessària a aquests treballadors, a fi que puguin exercir de manera solvent i adequada les seves tasques.

Els delegats de prevenció i els treballadors designats hauran de posseir, doncs, una formació adequada i suficient en matèria de prevenció de riscos laborals per al desenvolupament de les seves funcions, tenint en consideració tant els riscos inherents a l'activitat com les dimensions de l'empresa on vagin a exercir les seves funcions.

Però en quin moment ha d'impartir-se la formació en prevenció de riscos laborals? I qui ho ha de fer? El mateix empresari?

El legislador, en lògica amb la naturalesa dinàmica de la política preventiva, disposa que el treballador rebi la formació necessària en funció del moment en què aquesta el sigui. En aquest sentit, és evident que abans de la incorporació al lloc de treball, ha d'haver estat format en tots aquells aspectes que permetin evitar els riscos laborals inherents al lloc, amb total independència del vincle temporal o indefinit, o la naturalesa ordinària o especial de la relació laboral.



Igualment, aquesta formació haurà d'actualitzar-se en el moment en què es produeixin canvis en les funcions, s'introdueixin nous mètodes de treball o noves tecnologies o canvis en els equips de treball, amb independència que aquests canvis siguin o no susceptibles de generar riscos greus.

Una vegada que l'empresa ha facilitat aquesta formació i que l'empresari n'ha verificat l'adquisició efectiva dels treballadors, no hi ha cap obligació de repetir-la periòdicament si no és: 1) per als nous treballadors que entrin a treballar a l'organització; 2) quan valori la necessitat de tornar-la a impartir per haver observat determinades conductes d'imprudència lleu o perquè considera que no s'apliquen bé les mesures preventives; o 3) en supòsits d'especial perillositat.

Respecte a l'obligació de l'empresari de donar formació als seus treballadors, l'empresari és simplement el responsable últim de la capacitat del seu personal. L'empresari no té, per tant, el deure de ser l'encarregat material i directe de desenvolupar la formació, sinó que pot exercir-la ell (personalment o a través de serveis propis), si disposa dels nivells de qualificació necessaris, o pot externalitzar-la perquè la realitzin serveis aliens, degudament acreditats tal com s'estableix a l'article 19.4 de la LPRL i a l'Ordre de 27 de juny de 1997, sobre requisits mínims per a l'autorització i certificació d'activitats de formació de prevenció de riscos laborals.

Els treballadors estan obligats a assistir als cursos de formació en matèria de prevenció?

D'acord amb l'establert en l'art. 19 de la LPRL, l'activitat formativa s'instrumenta com un dels eixos vertebradors de la política preventiva. Des d'aquesta perspectiva, tota la formació dirigida a instruir sobre els riscos derivats del lloc de treball i sobre les mesures de prevenció a adoptar, es converteix en obligació per a l'empresari i, per derivació, en obligació del treballador, una vegada aquest ha rebut instruccions clares en aquest sentit.

Una negativa del treballador a participar en aquests cursos o la seva falta d'assistència injustificada, podria ser sancionada per l'empresari, en virtut dels poders de direcció que amb caràcter general li atorga l'article 20 de l'ET.

L'empresa pot impartir la formació fora de l'horari habitual del treballador? En cas que es realitzi dins de l'horari, l'empresari pot obligar a recuperar les hores no treballades?

Amb caràcter general, s'imposa a l'empresari el deure de facilitar aquesta formació durant la jornada laboral i en horari laboral. Això és, en la mesura que es considera que és una formació imprescindible per a l'acompliment de l'activitat laboral, qui ha d'assumir el seu cost temporal és l'empresari i no la persona treballadora, de manera que aquell no podria imposar l'obligació de recuperar les hores invertides en formació, ni exigir nivells de productivitat més elevats per compensar la reducció d'hores de treball «productives».

En qualsevol cas, és possible que per problemes de disponibilitat dels formadors, per la necessitat de comptar amb mitjans materials o instal·lacions de tercers, o per garantir la presència de tots els treballadors interessats en una acció formativa, aquesta formació hagi de dur-se a terme fora de l'horari habitual de tots o d'alguns dels treballadors participants. En aquest cas, l'empresari haurà de facilitar els mecanismes de compensació de la jornada, amb temps equivalents de descans retribuït.

I en cas que la formació hagi de dur-se a terme fora de les instal·lacions de l'empresa, qui haurà d'assumir les despeses de desplaçament i manutenció, si n'hi ha?

D'acord amb el principi segons el qual és l'empresari qui ha d'assumir els costos econòmics de l'activitat preventiva (art. 14.5 i 19.2 in fin), és aquest i no el treballador qui haurà de fer-se càrrec d'aquestes despeses, sens perjudici que prèviament pugui haver-les avançat el treballador.

Font: Comentario práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales, 2008. Manuel Luque y Esther Sánchez.

Marta Juan

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

1 Biodat. Base de dades d'agents biològics <http://biodat.insht.es:86>

Nova base de dades de l'INSHT sobre agents biològics. Ofereix informació sobre la possible presència d'agents biològics en diferents sectors d'activitat laboral, així com sobre la naturalesa i característiques dels agents biològics i les malalties que causen. La recerca d'un agent biològic es pot consultar per nom, tipus d'agent o grup de risc i s'obté informació sobre les activitats econòmiques i ocupacions en què l'agent pot estar present. També es pot fer la consulta per activitat econòmica o ocupació; consultant per qualsevol d'elles s'obtenen els agents biològics relacionats. I, igualment, es pot consultar per malaltia i així obtenir l'agent biològic que la causa i les activitats econòmiques i ocupacions amb què es relaciona l'agent. **Idioma: castellà.**

2 Empresa sana, empresa rendible www.empresasalud.es

Pàgina web d'AMAT, associació de mútues d'accidents de treball. Està dissenyada per dotar de recursos a l'empresariat per realitzar campanyes de comunicació interna a les seves empreses, per fer-les més saludables i competitives. Cal registrar-se per poder accedir-ne als continguts, però és gratuït. En donar-se d'alta es rep cada setmana un butlletí amb un cartell i un díptic sobre un tema interessant un bolletí de notícies quinzenal. Per exemple: primers auxilis davant una mossegada de serp, prevenció de riscos en la utilització d'un tornavis, formació en PRL i un llarg ventall de temes. Es poden consultar els anteriors o per temàtica o per data o per temàtica que es divideixen en malaltia comuna, medicina del treball, ergonomia, seguretat i higiene i altres continguts. **Idioma: la pàgina web és en castellà però els butlletins es poden descarregar, a més, en català, èuscar, gallec, anglès i romanès.**



3 Tríptic Prestació econòmica de la incapacitat temporal (IT). Pagament delegat o pagament directe?

Tríptic divulgatiu dels diferents tipus de pagament de l'IT que explica qui ha de reconèixer el dret de percebre la prestació, a qui correspon pagar-la, les diferències entre malalties comunes i accidents de treball o malalties professionals i tots els procediments administratius al respecte així com situacions especials com ara aturats, empleats de la llar i treballadors agraris per compte aliè. 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: castellà.**

4 Fitxes de prevenció de riscos psicosocials <http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/fichas/fichas.htm>

L'observatori de riscos psicosocials de la UGT ha fet una sèrie de cinquanta-cinc fitxes amb conceptes bàsics de la psicociologia, com ara càrrega mental, definició de rol, mètodes d'avaluació, estrès laboral, presentisme laboral, etc., fins a completar cinquanta-cinc temes. Cada fitxa està explicada de manera molt senzilla, concisa i amb un llenguatge molt clar i entenedor. Una eina molt útil per als delegats i delegades de prevenció que vulguin conèixer els factors psicosocials. **Idioma: castellà.**

5 Tríptic La síndrome del burnout o del treballador cremat

Tríptic explicatiu del burnout o també anomenat síndrome del cremat. És una resposta a una situació d'estrès laboral crònic produïda per factors estressants emocionals, interpersonals i organitzatius relacionats amb el treball. A més d'explicar amb deteniment el concepte de burnout, n'explica les fases i les causes, les conseqüències tant per al treballador com per a l'empresa, així com la prevenció i el control del burnout tant des del punt de vista individual com d'empresa. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva federació, a Salut Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartat **Salut Laboral / Psicociologia**. **Idioma: català.**

