

Sense risc

48

Las noticias de salud laboral y medio ambiente de UGT de Catalunya

diciembre 2016



Cáncer laboral

Entrevista a **Manolis Kogevinas**,
Jefe del programa de cáncer ISGlobal

Coloquio:
«Trabajos saludables
a cada edad»



Con la financiación de
AT-0060/2015



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



www.ugt.cat

medio ambiente pág. 3

Proyecto de ley de cambio climático

entrevista pág. 4-5

Manolis Kogevinas. Jefe del programa de cáncer ISGlobal

el tema pág. 6-7

Cáncer laboral

tú opinas pág. 7

Santy Sánchez. Ayuntamiento de Barcelona

especialízate pág. 8-9

- Pistas de esquí
- Conducción con mal tiempo

ha pasado pág. 10-11

- Semana de la movilidad sostenible y segura
- Coloquio: «Trabajos saludables a cada edad»

mutuas pág. 12

Cambio de mutua en nuestra empresa

ha sido noticia pág. 13

explícanos pág. 14

Cristina Salvia, psicóloga experta en *mindfulness*

preguntas con respuesta pág. 15

te interesa pág. 16

créditos

Sense risc

Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona
otprl@catalunya.ugt.org
93 304 68 32

Dirección

Dionís Oña

Coordinación

Mamen Márquez

Equipo de redacción

Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Lucía Mateo,
José Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducción i corrección lingüística

Magda Gascon

Maquetación

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

Fotos/Ilustraciones

Thinkstock, Pixabay, Marta Juan

Imprenta

Artyplan

Depósito legal

B-22.569-2007



papel reciclado

«El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.»

editorial

Amb aquest número 48, tanquem, un any més, la publicació de quatre números de la revista *Sense Risc* corresponents, en aquesta ocasió, a l'any 2016.

Dissortadament, aquest any l'acabem amb un increment de la sinistralitat que ens hauria de fer replantejar algunes qüestions sobre com estem abordant la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores en les empreses i què podem fer per reconduir aquesta situació.

Des de la UGT hem fet dues demandes clares tant al Govern de la Generalitat de Catalunya com al de l'Estat. Al primer, situant i recordant la necessitat d'una estratègia i no d'un pla estratègic, i recordant-li que té obligacions com a Govern: d'una banda, entomar una situació social que és molt alarmant i posar mesures paliatives, i de l'altra, fer complir la legalitat vigent en tot moment però d'una forma molt més explícita en les empreses que són reincidents.

Al segon, denunciant la situació de la Fundació per la Prevenció de Riscos Laborals i el seu paper fonamental per establir programes i actuacions concretes que ajudin a la divulgació, orientació i informació tant a empreses com a treballadors i treballadores sobre la necessitat d'apostar per la prevenció com a eina per garantir uns llocs de treballs segurs i saludables.

Us recordem que en els diferents apartats de la revista trobareu temes que han estat i són d'actualitat i que us poden ser d'utilitat a l'hora d'acomplir la vostra tasca com a delegats i delegades de prevenció o resoldre els dubtes que pugueu tenir en la matèria concreta.

Con este número 48, cerramos, un año más, la publicación de cuatro números de la revista *Sense Risc* correspondientes, en esta ocasión, al 2016.

Desgraciadamente, este año lo acabamos con un incremento de la siniestralidad que debería hacernos replantear algunas cuestiones sobre cómo estamos abordando la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y qué podemos hacer para reconducir esta situación.

Desde UGT hemos hecho dos demandas claras tanto en el Gobierno de la Generalitat de Catalunya como al del Estado. Al primero, situando y recordando la necesidad de una estrategia y no de un plan estratégico, y recordándole que tiene obligaciones como Gobierno: por un lado, en tomar una situación social que es muy alarmante y poner medidas paliativas, y del otro, hacer cumplir la legalidad vigente en todo momento pero de una forma mucho más explícita en las empresas que son reincidentes.

Al segundo, denunciando la situación de la Fundación por la Prevención de Riesgos Laborales y su papel fundamental para establecer programas y actuaciones concretas que ayuden a la divulgación, orientación e información tanto en empresas como trabajadores y trabajadoras sobre la necesidad de apostar por la prevención como herramienta para garantizar unos lugares de trabajos seguros y saludables.

Os recordamos que en los diferentes apartados de la revista encontraréis temas que han sido y son de actualidad y que os pueden ser de utilidad a la hora de cumplir vuestra tarea como delegados y delegadas de prevención o resolver las dudas que podáis tener en la materia concreta.

Dionís Oña i Martín

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

Un proyecto de ley de cambio climático: un paso más frente a la mitigación y adaptación al cambio climático

Aunque pueden producirse variaciones climáticas de forma natural, la actividad humana aumenta la concentración de gases de efecto invernadero en la atmósfera (GEH), hecho que incrementa la temperatura global del planeta con graves consecuencias para la estabilidad y el equilibrio del clima. El cambio climático también genera desigualdades sociales, fomenta la pobreza y compromete el bienestar de las generaciones futuras.

Actualmente, el Parlamento de Cataluña está tramitando el proyecto de ley del cambio climático. Se trata de una ley pionera en el Estado español que pretende dar las herramientas necesarias para mitigar y adaptarnos, de la mejor forma posible, a los efectos del cambio climático, siempre teniendo en cuenta la realidad política, social, económica y ambiental de Catalunya.

En este sentido, la **UGT de Catalunya** ha comparecido en sede parlamentaria para dar nuestro parecer al respecto. En general, pensamos que tomar medidas claras para mitigar y adaptarnos al cambio climático es, hoy por hoy, uno de los principales retos ambientales de nuestra sociedad:

- **Por la dimensión de sus efectos.** Alteraciones climáticas que comportan serios impactos ambientales de alcance planetario y al sistema socioeconómico.
- **Por el origen antropogénico del problema.** Las principales fuentes de los gases de efecto de invernadero son: quema de combustibles, procesos industriales, agricultura, turismo...
- **Por el carácter de las soluciones.** Los efectos de las emisiones de GEH al sistema climático no se vinculan con el país donde se encuentre la fuente. Por este motivo es imprescindible una solución multilateral y global.

No tomar medidas supondrá una amenaza para la seguridad y la estabilidad social, porque aumentarán de forma devastadora las inundaciones y otros fenómenos meteorológicos extremos que afectarán la agricultura, la modificación del cuadro de enfermedades de todo el mundo (que se propagarán), entre otras consecuencias. Los costes económicos de estos cambios son más importantes y elevados que los costes de las medidas necesarias para pararlos.

Desde la UGT de Catalunya creemos que es necesario actuar de forma transversal y cohesionada, reorientando la economía a estas nuevas exigencias. Se trata de una oportunidad clave para acelerar la transición hacia un modelo de sociedad más sostenible y competitivo en todos sus ámbitos.

Consideramos muy positivo crear una ley específica de cambio climático en Cataluña que ayude en la necesaria transición hacia la descarbonización de la economía, creando un modelo de sociedad más eficiente y que fomente el uso de las renovables a gran escala.



Dar un paso significativo en nuestro compromiso para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en la atmósfera significa implicar y establecer objetivos ambiciosos en todos los sectores responsables de estas emisiones, incluyendo los sectores llamados «difusos», entre los cuales hay el transporte y el sector residencial.

Aun así, es una prioridad la adecuación de los sectores industriales invirtiendo y mejorando la tecnología de nuestras empresas para mantener la competitividad de la industria afectada. Consideramos que para cambiar la tendencia y avanzar de forma realista, teniendo presente la actual situación económica, tecnológica y distribución sectorial del empleo de nuestra industria, es necesario buscar vías alternativas que permitan reducir las emisiones a un ritmo considerable, evitando la deslocalización industrial y, sobre todo, preservando el empleo. Por otro lado, será necesario un diálogo entre las partes implicadas (administración, patronal, sindicatos) para consensuar acuerdos con alternativas que no supongan una externalización de costes para la sociedad y que sean beneficiosas tanto para el sector empresarial como para el conjunto de los trabajadores y ciudadanos de este país.

Como sindicato estamos preocupados porque la adaptación de la industria al proceso de lucha contra el cambio climático sea positiva, y esto pasa porque se tengan en cuenta las limitaciones existentes en el tejido productivo catalán, que en más de un 90 % está constituido por pymes y, por lo tanto, con limitaciones económicas. Los trabajadores de estas empresas necesitarán una formación específica para adaptarse a los nuevos procesos productivos. Por este motivo creemos que se tendría que garantizar una formación adecuada para estos trabajadores, y que se haga en una transición justa. La mitigación y la adaptación al cambio climático es una oportunidad real para generar nuevos puestos de trabajo y ha de convertirse en uno de los grandes motores de crecimiento económico de nuestro país.

Marta González

Manolis Kogevinas

Jefe del Programa de cáncer de ISGlobal



Usted es especialista en cáncer de origen ambiental y laboral. ¿En qué consiste su trabajo?

Basicamente la investigación, aunque por mi puesto hago también muchas tareas de dirección del centro. También imparto clases de epidemiología y participo en actividades internacionales. Este periodo soy el presidente de la Asociación Internacional de Epidemiología Ambiental, que es la mayor asociación científica en el área de salud ambiental. Así pues, dedico tiempo en el desarrollo de investigación y transferencia en políticas de salud ambiental a nivel internacional.

Respecto a temas medioambientales, ¿cuáles son los contaminantes atmosféricos más habituales que pueden agravar las afecciones respiratorias? ¿Y cómo podemos prevenirlas?

Los contaminantes atmosféricos más habituales que pueden agravar la salud son los óxidos de nitrógeno, el ozono o las micro-partículas. Los contaminantes atmosféricos no afectan solamente el sistema respiratorio. Hemos calculado que la contaminación es responsable de unas 3.500 muertes prematuras al año en Barcelona. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha evaluado que en todo el mundo la contaminación estaría matando anualmente a tres millones de personas. Las enfermedades más importantes son las respiratorias, cardiovasculares y el cáncer.

Se sabe que las condiciones climáticas han afectado a los humanos a lo largo de la historia. ¿Qué consecuencias epidemiológicas más inmediatas puede tener el cambio climático en nuestro país?

El más inmediato se relaciona con las ondas de calor y los efectos de eventos extremos. El doctor J. Basagaña de mi centro, y su equipo, han estimado que en Catalunya hoy tenemos unos 300 muertos por las altas temperaturas. Se estima que en 2025 vamos a tener aproximadamente unos 1.400, teniendo en cuenta el aumento de la temperatura y el envejecimiento de la población. Los efectos a largo plazo son difíciles de cuantificar, por ejemplo, cambios en la distribución de vectores o reducción de alimentos, etc.

La infradetección y el subregistro de enfermedades profesionales en España es un mal reconocido. Por ejemplo, en el 2015, la Administración únicamente reconoció 23 cánceres de origen laboral en toda España. Realmente, ¿cuántos cánceres profesionales deberían haberse declarado? ¿Cuáles cree que son las causas de esta infradetección e infradeclaración? ¿Qué podríamos hacer para cambiarlo?

Hemos calculado que hay aproximadamente unos 6.000 cánceres profesionales a España cada año. Es difícil hacer estas evaluaciones y quizás sean un número menor. Dado que la

enfermedad aparece muchos años después de la exposición y que muchos trabajadores ya están retirados, es ciertamente difícil identificar la mayoría de los cánceres laborales. Sin embargo, la situación en España con una identificación de menos de 0,1% es escandalosa y no ayuda al reconocimiento de la importancia de las exposiciones laborales para esta enfermedad ni de la importancia de tomar medidas de prevención. Las causas para la infradeclaración son múltiples y seguramente tienen que ver con el marco legal para la identificación de estas enfermedades y la compensación, con la ignorancia por parte de los servicios de salud, y seguramente con la poca voluntad política para solucionar un problema grave bien identificado desde hace años.

¿Qué diferencias encontramos entre España y el resto de países europeos respecto al cáncer laboral?

Hay muchos países que también tienen el mismo problema que España, y es cierto que no es un problema fácil de abordar precisamente porque la enfermedad aparece mucho tiempo después de la exposición. Pero esto tiene soluciones para identificar al menos un 10%. Esto en el caso de España podría significar unos 600 casos al año en comparación a los 20 o 30.

Además del cáncer por amianto, ¿cuáles son los cánceres laborales más frecuentes en España?

En muchos países industrializados y también en España, los cánceres más comunes son el cáncer del pulmón (que también está provocado por el amianto), el cáncer de vejiga urinaria, el mesotelioma (provocado por el amianto), las leucemias y los lin-



fomas, y seguramente el cáncer de piel (no melanoma). Afortunadamente, este último tiene un muy buen pronóstico y no hay prácticamente muertes de este cáncer.

En un reciente estudio, usted relaciona el trabajo nocturno con el cáncer. ¿Puede explicarnos la relación?

La OMS ha identificado en 2007 el trabajo nocturno con interrupción del ciclo circadiano (los cambios normales en todos los organismos vivos entre día y noche) como probable cancerígeno. Las evidencias en experimentos en animales eran contundentes, pero en estudios en humanos no tanto. Nosotros hemos hecho varios estudios en España y encontramos un aumento del riesgo para el cáncer de mama y de próstata. Los dos son cánceres asociados a las hormonas, y con toda seguridad el efecto se produce por cambios en el sistema hormonal, incluyendo efectos sobre la melatonina (la hormona que a veces se llama «hormona del sueño»). Igual que otros investigadores, encontramos un aumento del riesgo menos alto que en los estudios iniciales y solamente en personas que han trabajado mucho años en trabajos nocturnos.

En la sección «Tu opinas», comentamos las reivindicaciones de los trabajadores del Ayuntamiento de Barcelona en la sala de coordinación de emergencias por la exposición permanente a radiofrecuencias, e indican una posible relación con el incremento de personas afectadas por cáncer. ¿Cómo afecta la exposición a radiofrecuencias a la salud de las personas? ¿Podría demostrarse esta relación riesgo-consecuencia?

Esta es una pregunta difícil de responder con el conocimiento actual. No está comprobado que las radiofrecuencias estén asociadas al cáncer. Existen estudios que encuentran un aumento del riesgo; por ejemplo, un estudio reciente en militares en Bélgica trabajando en radares, que ha encontrado seis veces más leucemias y linfomas de lo esperado en estos militares. Sin embargo, la evaluación global, teniendo en cuenta todas las evidencias, no es aun contundente.

¿Qué nuevos retos nos depara el futuro respecto al cáncer (móviles, wi-fi, campos electromagnéticos, nanomateriales, etc.). ¿Cómo debemos afrontarlos?

El ambiente de trabajo es más seguro hoy día en relación a la exposición a cancerígenos en comparación al pasado. Sin embargo las sociedades evolucionan, las tecnologías cambian, el tipo de empleo cambia y seguramente estos cambios también pueden producir nuevos riesgos. El tema de los móviles y otros campos electromagnéticos es muy serio porque la exposición es muy común. Hay varios estudios en marcha, algunos, sin embargo, se hacen en la población general. Con casi toda seguridad la exposición por las antenas de la telefonía móvil no comporta un riesgo de cáncer en la población general, simplemente la exposición es muy débil. Pero no sabemos que lo mismo ocurra a los trabajadores, por ejemplo, de mantenimiento, que tienen exposiciones muy altas a estas radiofrecuencias. No sabemos si estas exposiciones comportan un riesgo. El tema de las nanotecnologías es también muy serio y se necesita más investigación, no tenemos aún grandes estudios. Es difícil decir cómo podemos afrontar estos posibles riesgos, precisamente porque son «posibles» y no «seguros», pero que pueden afectar a miles de trabajadores. En muchas situaciones se tiene que aplicar el principio de precaución: no sabemos si una exposición provoca cáncer, pero tenemos algunos indicios, pues prevenimos al menos las exposiciones más extremas. Si finalmente identificamos un riesgo, al menos no vamos a tener trabajadores que se han expuesto en dosis altas.

Así mismo, cada vez más se pueden hacer estudios individuales de la carga genética de las personas, y por tanto de los trabajadores. ¿Cree que esta información en un futuro cambiará las reglas del juego?

Difícilmente. Ya se han hecho, y nosotros también hemos hecho estudios muy potentes utilizando nuevas tecnologías biomédicas, incluyendo la genómica. Hoy sabemos que es muy difícil identificar individuos poco susceptibles o muy susceptibles a exposiciones ambientales y laborales. Identificamos genes asociados con las enfermedades y a veces genes que pueden modificar la respuesta individual a una exposición. Por ejemplo, sabemos genes que modifican la respuesta biológica en humanos a aminas aromáticas que tenemos en pinturas. Sin embargo este «efecto modificador» del gen sobre una exposición laboral es mínimo. Así pues, la única solución es la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención para todos y todas.

Mamen Márquez



Cáncer laboral

Se habla de **cáncer laboral** para referirnos a todos aquellos tumores malignos provocados por la exposición a cancerígenos en el trabajo.

Según la Sociedad de Oncología Médica se estima que en 2012 se diagnosticaron en nuestro país 215.534 nuevos casos de cáncer y que esta cifra se elevará a 246.713 en 2020. Según diversos estudios científicos, entre un 10 y un 4% corresponden a agentes cancerígenos del ámbito laboral.

Lamentablemente, esto no se corresponde con los vergonzosos datos de notificación en el CEPROSS donde se han reconocido 492 casos en 55 años. En el 2015 se comunicaron 23 partes de enfermedad profesional por agentes cancerígenos en España: 19 casos por amianto, 1 a cromo, 1 a hidrocarburos aromáticos policíclicos y 2 a polvo de madera dura. Desde nuestra organización venimos reiterando la necesidad de crear un sistema de notificación donde la infraindentificación y la infradeclaración de enfermedades profesionales no sea la práctica común y no se vulneren de forma flagrante los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Un **carcinógeno o cancerígeno** es un agente físico, químico o biológico potencialmente capaz de producir cáncer al exponerse a tejidos vivos. A efectos de Real Decreto 665/1997, *sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo*, se entenderá por agente cancerígeno o mutágeno:

- Una sustancia que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno de 1ª o 2ª categoría, establecidos en la normativa vigente relativa a notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.
- Un preparado que contenga alguna de las sustancias mencionadas en el apartado anterior, que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno establecidos en la normativa vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.
- También se entenderá como agente cancerígeno una sustancia, preparado o procedimiento de los mencionados en el Anexo I del presente Real Decreto, así como una sustancia o preparado que se produzca durante uno de los procedimientos mencionados en dicho anexo.

Esta clasificación se refiere al Reglamento (CE) núm. 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas (Reglamento CLP) que establece la clasificación vigente en la Unión Europea y detalla los criterios seguidos para incluir las sustancias en las distintas categorías establecidas.

Categoría 1. Carcinógenos o supuestos carcinógenos para el hombre. Una sustancia se clasifica en la categoría 1 sobre la base de datos epidemiológicos o datos procedentes de estudios con animales. Se puede distinguir entre categoría 1A y 1B.

- Categoría 1A. Una sustancia que se sabe que es un carcinógeno para el hombre, en base a la existencia de pruebas en humanos.

- Categoría 1B. Una sustancia que se supone que es un carcinógeno para el hombre, en base a la existencia de pruebas en animales. La clasificación en estas dos categorías se basa en la solidez de las pruebas y en otras consideraciones, especificadas en el texto del Reglamento.

Categoría 2. Sospechoso de ser carcinógeno para el hombre.

La clasificación de una sustancia en esta categoría se hace a partir de pruebas procedentes de estudios en humanos o con animales, no lo suficientemente convincentes como para clasificarla en las categorías 1A o 1B.

La **identificación de agentes carcinógenos** en el lugar de trabajo constituye la primera de las tareas para lograr una adecuada prevención de los riesgos laborales derivados de la utilización o presencia de estos agentes. En primer lugar, una vez identificados han de **eliminarse**. Desde la OTPRL hemos detectado numerosos casos en los que se utilizan cancerígenos que no han sido previamente identificados como tal, y podrían ser perfectamente substituidos; por ejemplo, productos de limpieza, desengrasantes, etc. Es necesario, por tanto, que como delegados de prevención, solicitéis las fichas de seguridad química de todos los productos químicos que se utilicen en la empresa y si se detecta algún cancerígeno, se proponga su substitución aunque se utilice en pequeñas cantidades y en dilución, ya que actualmente los conocimientos científicos no permiten identificar niveles de exposición por debajo de los cuales no exista riesgo de que la mayoría de los agentes cancerígenos produzcan sus efectos característicos sobre la salud. La obligación de la substitución se mantiene incluso si la alternativa es más costosa que el producto cancerígeno original.

Una vez identificados y si no pueden ser substituidos, se les debe aplicar todo lo dispuesto en el Real Decreto 665/1997, **aplicando las medidas preventivas necesarias**, por ejemplo; utilización del cancerígeno en un sistema cerrado, reducir el uso al mínimo posible, adoptar medidas higiénicas adecuadas, delimitar el número de personas expuestas y las zonas de riesgo, prohibición de comer y beber en las zonas de riesgo, ropa de trabajo apropiada, separar la ropa de trabajo de la ropa personal de calle, disponer de 10 minutos en la jornada laboral para el aseo antes de la comida y otros 10 antes de abandonar el trabajo, formación sobre los riesgos de los cancerígenos y las medidas de prevención adecuadas específicas del puesto de trabajo, etc.

La elección de las medidas preventivas vendrá determinada por el tipo de cancerígeno, ya sea producto químico, radiaciones ionizantes, agentes biológicos cancerígenos, etc. y las propone el servicio de prevención. Como delegados y delegadas de prevención debéis comprobar que se hayan identificado cada uno de los cancerígenos en el puesto de trabajo y que se apliquen las medidas de prevención propuestas en la planificación preventiva por parte de la empresa. En caso de duda, siempre podéis acudir a vuestra federación o a la propia Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de UGT de Catalunya.

Mamen Márquez

Código europeo contra el cáncer

Se trata de las acciones que pueden hacer los ciudadanos de forma individual para prevenir el cáncer.

1. No fumar. No utilizar ningún tipo de tabaco.
2. Hacer su hogar libre de humo. Apoyar las políticas libres de humo en su lugar de trabajo.
3. Tomar medidas para tener un peso corporal saludable.
4. Mantenerse físicamente activo en la vida cotidiana. Limitar el tiempo que pasa sentado.
5. Tener una dieta saludable:
 - a. Comer suficientes cereales integrales, legumbres, verduras y frutas.
 - b. Limitar los alimentos con alto contenido calórico (alimentos ricos en azúcar o grasa) y evitar las bebidas azucaradas.
 - c. Evitar la carne procesada; limitar la carne roja y alimentos con alto contenido de sal.
6. Si usted bebe cualquier tipo de alcohol, limite su consumo. No beber alcohol es lo mejor para la prevención del cáncer.
7. Evitar el exceso de sol, especialmente para los niños. Utilizar protección solar. No usar cabinas de bronceado.
8. En el lugar de trabajo, hay que protegerse contra las sustancias que causan cáncer, siguiendo las instrucciones de seguridad y salud.
9. Investigue para saber si está expuesto a la radiación de forma natural por altos niveles de radón en su hogar. En caso afirmativo, tomar medidas para reducir los niveles altos de radón.
10. Para las mujeres:
 - a. La lactancia materna reduce el riesgo de cáncer de la madre. Si puede, amamante a su bebé.
 - b. La terapia de reemplazo hormonal (HRT) incrementa el riesgo de ciertos tipos de cáncer. Limite el uso de terapia.
11. Asegúrese de que sus hijos participan en los programas de vacunación para:
 - a. La hepatitis B (para recién nacidos).
 - b. El virus del papiloma humano (VPH) (para las niñas).
12. Participe en programas organizados de detección de cáncer:
 - a. Cáncer de colon (hombres y mujeres).
 - b. Cáncer de mama (mujeres)
 - c. Cáncer de cuello uterino (mujeres)



El pictograma internacional para agentes químicos que son mutágenos, carcinógenos o teratógenos.



RIESGO DE RADIACIÓN MATERIAL RADIOACTIVO

Santy Sánchez
Secretario del comité de seguridad y salud de la parte social del Ayuntamiento de Barcelona



Como sección sindical de UGT en el Ayuntamiento de Barcelona denunciasteis ante la inspección de trabajo el incremento significativo de casos tumorales de trabajadores de la sala conjunta de mandos y gestión de emergencias-GCE. ¿Cuáles fueron las razones?

Básicamente el temor y la sospecha. Es un espacio singular, un zulo sin ventilación natural, construido de hormigón y sistemas de climatización deficientes. Todo ello además agravado por el alto índice de aparatos eléctricos (pantallas de visualización, servidores, informáticos, antenas de emisiones y receptores de todo tipo... Era un espacio provisional (nos dijeron que estaríamos allí unos tres años y ya llevamos diez).

Nos dimos cuenta de que el número de casos tumorales sobre la población activa de la sala de mando eran muy superiores estadísticamente hablando al de la media de la población, 14 casos sobre una plantilla de 170 personas más o menos, contando bomberos, Guardia Urbana y Mossos d'Esquadra. Aunque no se ha podido relacionar la causa con el efecto (la causa sospechamos que son las radiaciones no ionizantes del campo magnético a la que estamos sometidos diariamente), no se nos pudo asegurar lo contrario, es decir, que no fuera esta la causa, por lo que se ha pedido que se pongan en marcha las medidas cautelares oportunas.

¿Qué objetivos perseguís con esta denuncia?

En prevención de riesgos lo fundamental es eliminar ese posible riesgo, con lo que si no nos pueden garantizar la no afectación del campo electromagnético sobre nuestra salud, pedimos un traslado de todo el personal a otro centro.

¿Qué dificultades os encontráis para gestionar este tema?

Aparte de demostrar, como he dicho antes, esta causa-efecto, la legislación española es muy poco explícita en cuanto a las mediciones que nos puedan indicar que dichos campos magnéticos pueden ser peligrosos para la salud, aunque ya hay estudios científicos que empiezan a cuestionar dichas mediciones, sobre todo cuando hablamos del tiempo de exposición de las personas a esos campos.

Mamen Márquez

Pistas de esquí

Pese a que las pistas de esquí van diversificando sus actividades cada vez más durante todo el año, es en la temporada de invierno donde se realiza la mayor parte de sus actividades. Hay múltiples profesiones dentro de una pista de esquí: personal de remontadores, monitores de esquí, pisteros y mantenimiento, taquilleros, socorristas, operadores de maquinaria pesada, personal relacionado con la hostelería en pistas, etc. El trabajo en invierno en la montaña con frío y nieve es el riesgo principal de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de pistas de esquí. Pero, a pesar de que es inherente al trabajo, se deben aplicar medidas preventivas adecuadas para preservar la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Se debe utilizar ropa de trabajo impermeable, transpirable y de alta visibilidad, y limitar las pérdidas de calor. Se han de proteger las zonas más sensibles del cuerpo, esto es, la cabeza y el tronco. La temperatura se mantiene gracias a las capas de aire caliente que se forman entre la piel y las capas de ropa. La ropa debe ser lo suficientemente ancha para permitir que haya esta capa de aire. Es preferible llevar más de una capa de ropa fina que una de gruesa, porque cada una forma una capa de aire. Se deben utilizar chaquetas transpirables que sean cortavientos. Es fundamental que la ropa esté siempre seca, porque la ropa mojada o húmeda favorece que el cuerpo se enfríe. Debe cerrarse el cuello y la cintura de las camisas y chaquetas, así como el cordón interior de los abrigos o parkas de forma que haya una bolsa de aire caliente en la zona del tórax.
- El calzado debe mantener los pies secos y protegidos con calzado adecuado al frío e impermeable al agua. Además, debe ser antideslizante y con suela de goma para no resbalar ni en la nieve ni en el frío.
- Protección de las manos. El cuerpo, para protegerse del frío, reduce el flujo de la sangre en las manos y los pies para mantener la temperatura interna.
 - Con temperaturas inferiores a 16 °C, las operaciones manuales de alta precisión exigen el calentamiento de las manos.
 - Con temperaturas inferiores a -1 °C, los mangos metálicos de herramientas y barras se han de cubrir con materiales aislantes.
 - Hay que utilizar guantes anticontacto siempre que exista riesgo de tocar superficies a temperaturas de -7 °C o inferiores.
 - A -17 °C se han llevar manoplas aislantes para evitar quemaduras de contacto.
- Los trabajadores dispondrán de equipos de comunicación como teléfono móvil, emisoras, etc., para mantener la comunicación en caso de emergencia.
- Se deben habilitar lugares de descanso de fácil acceso, así como vestuarios y lavabos.
- Es necesario disponer de pausas para descansar y recuperar la temperatura corporal en un lugar caliente.



- Son necesarias la crema protectora y gafas con filtros UVA, categoría IV. Cuanto más altitud, menos atmósfera para protegernos y, por lo tanto, más radiación, además del reflejo de la nieve. La crema debe aplicarse cada 3 o 4 horas.
- Se debe favorecer y estimular el consumo de bebidas calientes no alcohólicas para recuperar la temperatura corporal.
- Si es imprescindible desplazarse esquizando, hay que:
 - Elegir el camino más seguro, hacerlo con precaución teniendo en cuenta las condiciones del terreno, la nieve, la climatología, la visibilidad y el número de personas que haya en las pistas, las placas de hielo –especialmente a primera hora de la mañana-, las acumulaciones de nieve blanda, etc.
 - Respetar las señales y las indicaciones en todo momento.
 - Hacer el descenso a velocidad baja y evitar hacer giros imprudentes y forzados.
 - En caso de mala visibilidad por la climatología (niebla, ventisca, etc.) evitar bajar por las pistas solo.
 - Verificar el estado de los esquís (las fijaciones según el peso, etc.).
 - Llevar casco para evitar golpes en la cabeza en caso de caída.
- Precaución en la zona de perchas y sillas para evitar golpearse.
- Atención a las previsiones meteorológicas y a las alertas del servicio nacional de meteorología.
- No se debe estar ni pasar por zonas donde haya señalización de zona de aludes.
- Se debe eliminar el hielo y la nieve que se acumulan sobre las edificaciones e instalaciones para que no caigan sobre las personas.
- Las carreteras de acceso a las estaciones de esquí pueden estar en mal estado como consecuencia de la nieve o el hielo (principalmente a primera hora de la mañana). Es importante conocer las técnicas de conducción en estas circunstancias. Para ello, os recomendamos leer el siguiente artículo sobre conducción segura en la nieve.

Mamen Márquez

Conducción con mal tiempo: consejos para evitar accidentes

Os presentamos una serie de pautas y medidas que se deberían tomar para mejorar nuestra seguridad y la de los demás.

Antes de la conducción

A modo genérico, es fundamental tener el coche a punto y preparado ante cualquier imprevisto que pueda suceder durante el desplazamiento que queramos realizar.

Un mantenimiento periódico del vehículo siempre es imprescindible, y más aún en previsión de mal tiempo. Revisar el sistema de refrigeración, los niveles de líquido anticongelante, neumáticos en buen estado para garantizar una adherencia óptima al pavimento así como el alumbrado y los frenos nos dará una mayor tranquilidad.

Asegúrate de que tu coche está preparado para la lluvia: revisa el estado de los limpiaparabrisas, así como las escobillas de los limpiaparabrisas para no restar visibilidad ante las inclemencias meteorológicas, los neumáticos y las luces.

Añade un poco de anticongelante al líquido limpiaparabrisas si circulas por puertos de montaña o lugares de bajas temperaturas.

Es importante que los neumáticos tengan la presión correcta para maximizar la adherencia. En condiciones extremas es óptimo usar neumáticos de invierno si la temperatura del asfalto no supera los 7 °C (puede depender del fabricante), ya que si no el rendimiento decrece y el desgaste aumenta considerablemente.

Los neumáticos han de estar en buen estado, debes verificar los flancos y las llantas. La profundidad mínima legal de las ranuras es 1,6 mm, aunque se recomienda que sea de 3 mm.

Durante la conducción

- Para evitar accidentes e incidentes en la conducción debemos adaptar la velocidad a las circunstancias de la vía y a las condiciones medioambientales existentes para reaccionar a tiempo ante una carretera helada o cubierta de nieve, fuertes lluvias o densa niebla.
- Enciende el aire acondicionado y dirígelo hacia los cristales para evitar que éstos se empañen.
- Usa marchas largas para no patinar. Cambia de marcha con suavidad. Para subir pendientes y en curvas, usa marchas lo más largas posibles que permitan dominar el vehículo en todo momento.
- Evita frenar y acelerar bruscamente sobre las marcas viales pintadas en el asfalto: con la lluvia se vuelven muy resbaladizas, sobre todo en ciudad con los pasos de peatones.
- Recuerda que la distancia de frenado aumenta mucho bajo hielo/nieve en comparación con seco/mojado, con lo que deberás dejar una distancia de seguridad bastante mayor de lo normal y anticiparte en todo lo posible al tráfico y a las posibles situaciones de riesgo.
- Recuerda que girar más el volante no significa que el coche lo vaya a hacer también. Sino que podríamos provocar un sobreviraje del tren posterior o un subviraje del tren delantero provocando la pérdida del control del vehículo. Conduce sin movimientos bruscos.
- Adapta tu velocidad a la visibilidad en cada momento. Así podrás detener el vehículo dentro de tu campo de visión, sin riesgo de alcance.

- Duplica la distancia de seguridad: con agua o nieve en la carretera, necesitarás más metros para frenar. También modera la velocidad para que sea más fácil detenerse. No hay prisa, lo importante es llegar.
- Si llevas el control de crucero conectado, quítalo: si se produce un aquaplaning (ocurre cuando las ruedas no evacuan suficiente el agua presente en el suelo y pierden agarre) es mejor tener el control total del coche. Conduce suavemente, pisa el freno solo cuando sea necesario y sujeta el volante con firmeza con las dos manos. La prudencia es tu mejor arma.
- Cuando la carretera está mojada, la suavidad y la anticipación son claves en la conducción.
- Si vas a pasar sobre una balsa de agua solo con las ruedas de un lateral del coche, reduce la velocidad y, de nuevo, agarra bien el volante.
- Tras cruzar un charco, pisa el freno de forma breve repetidas veces para secar los discos de freno y que así frenen lo máximo posible en caso de necesidad.
- Cuidado al pasar sobre hojas: pueden ser tan peligrosas y resbaladizas como el agua, sobre todo en otoño, que muchas carreteras se cubren de hojas.
- Como prevención, en esta época del año lleva siempre en el coche las cadenas y úsalas si es necesario ante la presencia de nieve o hielo en el terreno.
- Recuerda aumentar la presión de los neumáticos si vas a atravesar nieve ya que si aumentamos la presión, hacemos que la parte central del neumático haga cuña sobre la nieve y la desplace, dejándonos apoyar al menos con la parte central. Pero no olvides que subir las presiones demasiado tampoco es recomendable. Se puede usar la presión de carga máxima, siempre teniendo en cuenta que hay que cambiar de nuevo las presiones cuando ya haya pasado el temporal.
- En el caso de nevada, si la nieve no es muy abundante (como en ciudad, que enseguida es agua nieve) debes seguir las marcas de rodadura dejadas por otros conductores, ya que esa zona será la que más «seguridad» y «agarre» nos aporte siempre. Vigila las marcas de rodadura, ya que si hace rato que no ha circulado ningún vehículo se puede haber formado una placa de hielo.
- No debes circular con las luces antiniebla delanteras sin necesidad, ya que provocan deslumbramientos.
- En general, cuando vayas a realizar un trayecto largo en condiciones climáticas adversas debes recordar: llevar el móvil cargado a tope (y, a ser posible, llevar cargador USB en el coche o una batería alternativa), el coche lleno de carburante (por si nos quedamos parados poder tener calefacción, pero no debemos dejar el coche encendido todo el rato, ya que podríamos intoxicarnos por CO₂) y tener los triángulos de emergencia y los chalecos reflectantes a mano.

Además, es recomendable llevar mantas térmicas, una pala o un raspador y una linterna si vamos a desplazarnos por lugares solitarios y con nieve. A parte, la DGT recomienda llevar spray antivaho, ropa de abrigo, una bayeta o un trapo, pinzas para arrancar el coche, y una botella de agua, comida con azúcar o barritas energéticas, etc.

En general, en invierno y ante condiciones climáticas adversas, lo mejor es realizar una conducción preventiva que se base en la observación del entorno, la anticipación de nuestras acciones al conducir y en tener el mayor dominio visual del espacio.

Marta Juan

La UGT de Cataluña ha participado en la Semana de la Movilidad Sostenible y Segura (del 16 al 22 de septiembre)

La UGT de Cataluña, como cada año, ha apoyado y participado en esta Semana de la Movilidad Sostenible y Segura que en Cataluña se ha celebrado del 16 al 22 de septiembre. El objetivo más importante de esta campaña es reflexionar, valorando de qué manera realizamos nuestros desplazamientos más habituales. El lema de este año ha sido «**Movilidad inteligente. Economía potente**», que reivindica el concepto de «smart mobility», es decir, movilidad inteligente. Hemos querido poner nuestro grano de arena y concienciar a la ciudadanía de la importancia de cambiar nuestros hábitos de desplazamiento y hacerlo de forma más sostenible, segura y saludable.

Por otro lado, hemos reivindicado una vez más, un transporte público digno y accesible para todos los ciudadanos y ciudadanas, que responda a sus derechos y necesidades específicas. Queremos una movilidad que sea de calidad y que llegue a todos los polígonos industriales y núcleos laborales donde actualmente el vehículo privado es la única opción.

Actualmente nos encontramos con un modelo de movilidad basado, principalmente, en el vehículo privado, que conlleva un sistema difícilmente sostenible: económicamente, ambientalmente y socialmente.

Tenemos que tener presente que:

- La escasez de inversiones de infraestructuras y medios de transporte adecuados genera desigualdades y limita las posibilidades de las personas para acceder a puestos de trabajo.
- La distancia entre el puesto de trabajo y el de residencia, obliga a los trabajadores a realizar desplazamientos cada vez más largos y costosos.
- En muchos polígonos industriales el transporte público es inexistente o simbólico.

Por todos estos motivos, es necesario que la Administración se comprometa y garantice la movilidad de todas las personas de forma sostenible y segura, dando alternativas al vehículo privado estableciendo un modelo de movilidad sostenible, accesible, más planificado y eficiente.

No tenemos que olvidar que, por otro lado, el transporte es una de las principales fuentes emisoras de contaminación atmosférica y acústica en las ciudades, a la vez que también es el consumidor final de energía más importante desde 1996 en Cataluña. Por lo tanto, es totalmente necesario que nos sensibilicemos sobre el uso injustificado del coche privado y utilicemos siempre que nos sea posible medios alternativos como son el metro, el ferrocarril, el autobús, la bicicleta o, incluso, el desplazamiento a pie para trayectos cortos.

SETMANA DE LA MOBILITAT SOSTENIBLE I SEGURA



Por todo esto, y porque el ámbito LABORAL es el que mueve más vehículos privados, **queremos:**

- Más inversiones para la mejora de la planificación, construcción y mantenimiento de las redes de transporte público.
- Planes de formación y sensibilización de seguridad viaria en términos de movilidad dentro de la empresa como una inversión. La seguridad viaria en los accidentes in itinere y en misión es fundamental si queremos reducir los accidentes y la siniestralidad laboral.
- Adoptar medidas concretas y permanentes, que favorezcan la movilidad de las personas trabajadoras a su centro de trabajo, sin la necesidad del vehículo privado.
- Un sistema tarifario que haga más accesible el transporte público a la ciudadanía que, dentro del contexto actual, presenta cada vez tasas de paro y pobreza más altas.
- Mejorar la calidad de los sistemas de transporte público para que se conformen como una alternativa ventajosa ante el transporte privado, sin que el trabajador/a se vea afectado por la restricción de horarios, frecuencia, coste o calidad.
- Una verdadera adaptación del acceso al transporte público, para todas las personas con movilidad reducida.
- Garantizar que llegue el transporte público al conjunto del territorio, tanto al que es estrictamente urbano como a los polígonos o núcleos industriales, que a menudo son olvidados.

Marta González

Coloquio: «Trabajos saludables a cada edad»

El pasado 25 de Octubre de 2016, UGT de Catalunya, en colaboración con la Campaña Europea 2016-2017 «Trabajos saludables a cada edad», organizó un coloquio con la participación del Dr. Xavier Orpella, médico del trabajo y responsable de salud laboral de BSA, y Miguel Ángel Sánchez Crespo, representante de los trabajadores de la empresa SEAT, que dieron diferentes perspectivas desde su visión teórica y práctica.

El coloquio se proyectó con el objetivo de dotar los delegados y delegadas de prevención de herramientas y de los recursos necesarios para afrontar el tema del envejecimiento de la población trabajadora en las empresas.

El envejecimiento demográfico, unido al retraso de la edad de jubilación, hace indispensable la calidad de las condiciones de trabajo, y más cuando la Estrategia Europea 2020 estableció el objetivo de aumentar la tasa general de ocupación de los europeos de entre 20 y 64 años del 69% al 75% para el año 2020, como máximo (Eurofound).

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo identifica el colectivo de trabajadores mayores como grupo de interés prioritario, puesto que la población activa está cada vez más envejecida o se verá afectada por diferentes problemas si se ve obligada a aumentar la duración de su vida laboral. En este contexto, unas buenas condiciones de trabajo son especialmente importantes y tienen que ser garantizadas desde el punto de vista de la seguridad y la salud al trabajo. Este hecho beneficiaría tanto a las personas trabajadoras y a las empresas como a la sociedad en su conjunto.

El coloquio se inició con la intervención de Núria Gilgado, secretaria de Política Sindical de UGT de Catalunya, quien comentó los principales objetivos de esta campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud al Trabajo, compartidos también por la UGT:

- La promoción del trabajo sostenible y el envejecimiento saludable desde el inicio de la vida laboral.
- El evitar los problemas de salud a lo largo de la vida laboral.
- Facilitar vías para que los empresarios y las personas trabajadoras gestionen la seguridad y la salud ocupacional en el contexto de una población que envejece.
- Y el fomento el intercambio de información y buenas prácticas.

Los ponentes Dr. Xavier Orpella y Miguel Ángel Sánchez Crespo coincidieron en que la edad por la que se define a un trabajador como persona mayor varía mucho si hablamos de su edad cronológica, de su edad genética o de la edad del individuo según las condiciones que le rodean; medio ambiente, contaminación, hábitos propios tóxicos, hábitos saludables, etc., y que influyen en sus características. Así, podemos hablar de personas de 65 años que por su genética no han padecido patologías y que por sus características físicas, morfológicas y su estado de salud son definidos como jóvenes, aunque socialmente estén a punto de jubilarse. Y otras personas de menor edad cronológica consideradas más mayores por sus características físicas, hábitos alimenticios, falta de ejercicio y otros factores influyentes de su medio o genética.



Xavier Orpella, desde el punto de vista del mundo sanitario, habló de la dificultad en muchas empresas de gestionar el envejecimiento de las personas trabajadoras. Puso como ejemplo el sector sanitario, donde no está habiendo relevo generacional. Por ejemplo, él realiza estudios en su empresa, y ha constatado que cada año su empresa envejece un año más. Esto está en línea con la participación de Afra Blanco, portavoz de Avalot-UGT de Catalunya, que realizó una disertación sobre la dificultad de los jóvenes para acceder al mercado de trabajo y que ello conlleva la falta de relevo generacional.

Miguel Ángel Sánchez Crespo lamentó que la experiencia laboral de los trabajadores de edad más avanzada no se valore y las empresas opten, favorecidos por las reformas laborales, por su sustitución por trabajadores que cobran menos y con menor formación y experiencia. Todos los participantes estaban de acuerdo en que prima aún el interés económico de la empresa sobre el coste del trabajador que el valor de la persona como recurso humano.

Xavier Orpella hizo referencia a las consecuencias físicas del envejecimiento y como los trastornos músculo-esqueléticos, conjuntamente con las dolencias crónicas y la mayor aparición de cánceres, afectan clínicamente a los trabajadores de edad más avanzada. Todos estos factores físicos, agravados por los cambios psicosociales que se producen de manera más acusada a ciertas edades, convierten a los trabajadores de edad avanzada en trabajadores especialmente sensibles a los que es necesario adaptar el lugar de trabajo tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 25. Pero depende de cada caso, y por tanto, se debe adaptar el puesto de trabajo y aplicar medidas preventivas según las necesidades individuales de la persona especialmente sensible, independientemente de su edad.

Miguel Ángel Sánchez Crespo relató su experiencia sindical en SEAT y las negociaciones que realiza en la comisión de puestos protegidos, donde se estudian los casos de los trabajadores sensibles de la empresa. Así mismo, explicó las medidas que proponen a la empresa como representantes de los trabajadores para recuperar trabajos con poca carga física que se habían externalizado de la empresa y que por sus características pueden ocupar trabajadores especialmente sensibles.

El debate finalizó con la intervención de parte del público, que realizó la exposición de sus casos particulares según sus sectores como el de la construcción o el de los geriátricos.

Marta Juan

Cambio de mutua de accidentes de trabajo en nuestra empresa

Desde el año 2013 hasta el 2015 hubo una moratoria en la que tanto los autónomos como las empresas no podían cambiar de mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, hasta que el noviembre del 2014 se publicó en el BOE la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, conocida como la «ley de mutuas». A raíz de esta ley de mutuas, se desbloqueó la moratoria que impedía el cambio de mutua por parte del empresario. Actualmente, cualquier empresa o autónomo puede cambiar de mutua cuando finalice su convenio de asociación a la entidad.

¿Qué hacer si el empresario nos dice que quiere cambiar de mutua?

En primer lugar, el empresario tiene la obligación de solicitar informe previo por escrito (no vinculante) a los representantes de los trabajadores; una notificación verbal no es suficiente.

En la solicitud del informe, el empresario debería exponer los motivos del cambio y, si tiene en su poder, información de una o más mutuas.

Motivos por los que un empresario quiera cambiar de mutua de accidentes de trabajo

Pueden haber varios motivos por los que un empresario decida cambiar de mutua de accidentes de trabajo: puede ser que los trabajadores de su empresa le hagan llegar quejas de la atención recibida por la mutua, pero el principal motivo de querer cambiar para el empresario suele ser porque la mutua no ha satisfecho las expectativas generadas en el control de la incapacidad temporal por contingencias comunes, a la hora de presionar para que los pacientes (trabajadores) regresen a sus puestos de trabajo lo antes posible.

¿Puede ser un motivo de cambio el que en otra mutua el empresario pague menos?

En absoluto, en cualquier mutua pagará exactamente lo mismo.

El hecho que el empresario pague lo mismo debería ser motivo para escoger la mutua que nos ofrezca mejor proximidad a nuestro/s centro/s de trabajo, mejores instalaciones, equipo médico y de rehabilitación.

¿Como debe ser el informe previo de los representantes de los trabajadores?

Una vez consensuado con el empresario (si se aviene a consensuar) los representantes de los trabajadores deberán emitir un informe favorable o desfavorable a la hora de valorar la o las mutuas posibles. Cabe recordar –y es un hecho muy importante–, que el resultado del informe **no es vinculante para el empresario**, por lo que tendremos que utilizar nuestros mejores argumentos si queremos convencer sobre una opción determinada.

Si a la vez que se cambia de mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el empresario quiere contratar la gestión económica de la incapacidad temporal con la nueva mutua, el empresario también necesita solicitar informe no vinculante a los representantes de los trabajadores por este otro tema.

Esta prestación da el control a las mutuas sobre los trabajadores cuando están de baja por enfermedad común o accidente no laboral. Este control comporta que la mutua cite a los trabajadores a sus centros asistenciales, que pueden estar cerca de los domicilios de los trabajadores o no, y en muchas ocasiones se producen desplazamientos con gasto económico por parte del trabajador que la mutua no cubre (sí que cubre cuando es accidente de trabajo).

Por tanto, a la hora de emitir el informe deberemos negociar con el empresario que los gastos económicos generados por las convocatorias de la mutua sean asumidos por la empresa, ya que el empresario contratará esta prestación de forma unilateral, por lo que no debería ocasionar gastos económicos a los trabajadores.

Si en nuestra empresa o centro de trabajo tenemos constituido el Comité de Seguridad y Salud, a la hora de emitir informe para la contratación de la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencia común, deberíamos solicitar a la empresa que la mutua proporcione al comité los resultados del absentismo por motivos médicos.

Actualmente el sector de mutuas lo componen veinte entidades sin ánimo de lucro. De estas, seis tienen sede social en Catalunya: Activa Mutua 2008, ASEPEYO, EGARSAT, MC Mutual, Mutua Intercomarcal y Mutua Universal.



Área de mutuas, Jaume Suriol

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

Hemos hecho una selección de las noticias más relevantes relacionadas con salud laboral:

Nueva jurisprudencia: el uso de cámaras de vigilancia en el puesto de trabajo

Anteriormente al 3 de marzo, el Tribunal Constitucional había avalado la instalación de cámaras de vigilancia en el puesto de trabajo, siempre que el trabajador fuese informado expresamente de que estaba siendo grabado y que prestase su consentimiento a ello.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia de fecha 3 de marzo de 2016, posibilita a la empresa la instalación de cámaras de vigilancia en el puesto de trabajo, sin que sea necesario informar al trabajador y sin el consentimiento del mismo para ello.

Esta nueva sentencia rectifica la doctrina anterior, posibilitando que el empresario pueda instalar, como parte de la capacidad de vigilancia y control otorgada en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, cámaras de vigilancia en el centro de trabajo, aunque no cuente con el consentimiento expreso por parte del trabajador y sin que exista información específica sobre la grabación de imágenes.

El Tribunal Constitucional fundamenta su decisión en:

No es necesario que el trabajador manifieste expresamente su consentimiento a ser grabado en su puesto de Trabajo ya que en el ámbito laboral, se considera que el consentimiento del trabajador se entiende implícito por el mero hecho de firmar el contrato de trabajo. Es suficiente con que exista una referencia informativa general sobre la existencia de cámaras de vigilancia en el centro de trabajo, aunque no se especifique concretamente el fin de las mismas.

El Tribunal Constitucional afirma que cualquier tipo de restricción a los derechos fundamentales de los trabajadores debe cumplir un triple requisito:

Necesidad (sospechas razonables sobre el ilícito cometido por el trabajador), **idoneidad** (método seleccionado susceptible de conseguir el objetivo propuesto), **proporcionalidad** (que la medida llevada a cabo proporcione más beneficios para el interés general del empleador que perjuicios al trabajador).

La siniestralidad laboral aumenta con la recuperación económica

El número de accidentes ha crecido un 12,3% desde 2012 y la tasa se ceba con las mujeres

La siniestralidad laboral va en aumento en España. Lo hace desde 2012, cuando se detuvo un descenso de las cifras de accidentes laborales que había comenzado 12 años antes y que había rebajado los índices a la mitad. Los sindicatos señalan la precarización de las condiciones de trabajo como causa del aumento. El Gobierno, sin un "diagnóstico claro", apunta a una mejora de los controles. Mientras, la patronal señala el aumento de la actividad económica.

La curva ascendente se repite en todas las comunidades autónomas y en todos los sectores y, dentro de ellos, casi en buena parte de las ramas de actividad, tanto en hombres como en mujeres y en todos los niveles de gravedad. En 2012, 564 personas murieron en el trabajo o en los desplazamientos, mientras que en 2015 fueron 629 los fallecidos. En los seis primeros meses de 2016, son 301, con un fuerte aumento de los accidentes mortales en itinere. ¿Qué está pasando?

Para los sindicatos, la respuesta se resume en una palabra: **precariedad**. La precariedad en el trabajo propiciada por la reforma laboral (aumento de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial) está produciendo el deterioro de la salud y de la calidad de las condiciones de trabajo. La reforma laboral se ha llevado por delante la estabilidad laboral y la formación en prevención de riesgos. El aumento de la carga de trabajo, la no priorización por parte de las empresas de los temas preventivos, que pasan un segundo plano y el cambio del modelo de empleo con contratos de pocos días y altísima rotación, hace que los trabajadores sufran mayor presión por el miedo a perder el empleo que les hace asumir peores condiciones de trabajo.

La patronal, en cambio, opina que la situación de aumento de la siniestralidad es el aumento de la actividad económica y que influyen otras circunstancias, como el tipo de contrato o el tipo de trabajador, o el hecho de que mucha gente se incorpora al trabajo tras haber estado parada durante un tiempo prolongado. Los empresarios no ven relación entre temporalidad o trabajo a tiempo parcial y accidentes. Para ellos la temporalidad está a niveles parecidos a los de antes de la crisis y sostienen que no existen datos concluyentes de que los contratados a tiempo parcial tenga más incidencia de accidentes.

Por su parte, el Ministerio de Empleo tampoco ve una relación directa entre la precariedad o la rotación en el empleo y la siniestralidad. Según el Ministerio, se ha reforzado el control de las cifras y se notifican más siniestros, no se ha suavizado la legislación ni se ha relajado la inspección en esta legislatura. Y anima a los trabajadores a denunciar condiciones abusivas.

Fuente: Prevención integral/El País

Un juez considera la diabetes grave como causa de incapacidad permanente

Un juez de Barcelona ha dictado una sentencia en la que considera la diabetes grave como causa de incapacidad permanente y ha condenado al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que le denegó su petición, a abonar al trabajador afectado una pensión vitalicia.

En junio del 2005, J. L. B., de 51 años, pidió la baja médica en el matadero donde trabajaba como operador de alimentos, y antes de agotarla, solicitó al INSS la incapacidad permanente, que le fue denegada. El trabajador acudió a los tribunales, y ahora el Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona ha aceptado su reclamación. Sus representantes legales del gabinete Tribunal Médico, especializados en esta materia, demostraron en el proceso que las lesiones renales, visuales, metabólicas y psicológicas que sufría J. L. B., debido a una diabetes *mellitus* tipo II, le impedían desarrollar su profesión. El trabajador afectado tenía dificultades para realizar esfuerzos físicos e, incluso, permanecer de pie.

El INSS alegaba que el trabajador padecía una insuficiencia renal que no le provocaba limitaciones funcionales, a pesar de que estaba agravada por un trastorno depresivo. Pero el juez destaca en su sentencia que los informes médicos aportados por los abogados de J. L. B. explican «de manera muy clara» las limitaciones que se derivan de la principal dolencia que padece el afectado, que es la insuficiencia renal crónica, derivada de una diabetes considerada como «grave».

El demandante, según la resolución, tiene dificultades para realizar esfuerzos físicos e incluso permanecer de pie. Además, a causa de la enfermedad padece daños en la retina, hipertensión, alternaciones del metabolismo y trastorno de ansiedad. En términos económicos, J. L. B. percibirá una pensión del 55% de su base reguladora por no poder trabajar en su oficio, pero sí en otros, aunque a este porcentaje se añadirá un 20% cuando cumpla 55 años o en periodos de total inactividad laboral.

Fuente: CEST

Marta Juan

Cristina Salvia, psicóloga

Especializada en psicoterapia del trauma basada en *mindfulness*. Profesora de yoga Iyengar y de meditación.

www.cristinasalvia.com



El *mindfulness* es «atención plena». ¿De dónde proviene este concepto y en qué consiste?

Mindfulness es el nombre que se ha dado en Occidente a un conjunto de prácticas que fueron desarrolladas en la India hace más de 2500 años, y luego, fueron preservadas a través de una tradición de enseñanza de maestro-alumno y que, finalmente, llegaron intactas hasta el momento actual de la eclosión global que las ha extendido por todos los continentes.

Consiste en desarrollar un estado de conciencia que presta atención a aquello que está pasando en nuestra vida, exactamente aquí y ahora, en este preciso instante. A esto, le añadimos la capacidad de permitirnos estar en contacto directo con nuestra realidad, sea cual sea. Esto tan simple nos da la oportunidad de estar viviendo lo que pasa en nuestra vida, plenamente.

Es un estado natural que muchas personas tienen de manera innata, pero debido a las características de nuestra sociedad, con tantos estímulos, otras muchas personas necesitamos entrenarlo, del mismo modo que podemos necesitar ir al gimnasio para tener un cuerpo saludable. Este entrenamiento consiste en unas prácticas que desarrollan unas actitudes que después, aplicadas a la vida cotidiana, nos aportarán estados de equilibrio y bienestar internos.

Las actitudes fundamentales del *mindfulness* son «no juzgar», la paciencia, la mente de principiante, la ecuanimidad, la aceptación y la amabilidad.

Las empresas necesitan innovar y ofrecer en el mundo novedades, servicios y productos para estar en el punto más alto y ser saludables. Las empresas innovadoras del siglo XXI ¿apuestan por el *mindfulness*?

La práctica del *mindfulness* aumenta el bienestar de las personas que la practican a todos los niveles. Como se centra en la relación que tiene la persona consigo misma y su realidad, influye en todos los aspectos de la vida: la relación que tiene con su tarea, con los otros compañeros, con la empresa y con el resto del mundo.

Actualmente el modelo de relación entre la empresa y el trabajador se modifica para adaptarse al mundo cada vez más complejo, cambiante e incierto.

Hay muchos ejemplos de grandes empresas que ya hace mucho tiempo que aplican programas de *mindfulness*. Desde Google a Silicon Valley a Infojobs en Barcelona, podemos referirnos a Ford, Intel, Ebay, Twitter, Trivago, Opel, Balay, IKEA, o en escuelas de negocios como IESE y ESADE.

Una empresa innovadora no necesita estructurarse en un liderazgo que aplica metodologías de control. Prefiere contratar personas que se autorregulan y se autorresponsabilizan: líderes auténticos.

Un líder auténtico tiene que ser capaz de gestionar su estrés y mantenerse abierto, despierto, atento y sintonizado con él mismo para poder ser sensible a los otros y en el mundo que lo rodea.

Cuando una empresa ofrece la oportunidad de que sus trabajadores puedan estar mejor consigo mismos, hay un beneficio mutuo. Se reduce el estrés en el trabajo, la tendencia a la depresión (que causa muchas bajas laborales) y por lo tanto, disminuye el absentismo laboral, la rotación, la fuga de cerebros, etc. Así mismo, aumenta la productividad y el rendimiento global de los trabajadores.

Entendemos, pues, que el *mindfulness* aporta valor a toda la organización porque es una herramienta de liderazgo transformadora, pero ¿qué beneficios pueden obtener los trabajadores y las trabajadoras con el *mindfulness*?

Una persona que practica *mindfulness* tiene la mente calmada y un contacto profundo con quién es. Como hemos dicho, se convierte en líder de sí misma y esto tiene un impacto muy positivo en muchos aspectos psicológicos individuales y relacionales.

Los beneficios son generales, por lo tanto, se notarán en el terreno laboral, pero también en el personal:

- aumenta la concentración y la atención sostenida,
- reduce los estados de estrés y ansiedad,
- aumenta la claridad en la toma de decisiones y el coraje para afrontar dificultades y desafíos,
- estabiliza las emociones y autorresponsabiliza de las propias reacciones,
- aumenta la capacidad de mantener la calma en situaciones límite,
- desarrolla una profunda confianza en las propias capacidades a pesar de las dificultades y los errores del pasado,
- fomenta la inteligencia creativa porque reduce o elimina el autocrítica que bloquea los procesos creativos,
- aumenta la capacidad de adaptación al cambio y a las circunstancias,
- aumenta la empatía y mejoran las relaciones interpersonales porque reduce la reactividad y los conflictos interpersonales.

Todo parecen beneficios con el *mindfulness*: mejora el entorno laboral, enfatiza en el bienestar de la persona, cultiva el «ser» más que el «saber» o el «hacer»... pero ¿cómo podemos relacionar realmente el *mindfulness* con la prevención de riesgos laborales?

Los riesgos psicosociales, el estrés, el *mobbing*, el *burnout*... constituyen uno de los grandes problemas de salud laboral en las empresas del siglo XXI. Suponen un coste muy elevado para la sociedad y paradójicamente, son los menos reconocidos. También los más difíciles de abordar. Aun así, los expertos están de acuerdo en que la clave de la gestión de los riesgos psicosociales es la prevención.

El *mindfulness*, al desarrollar la atención y la actitud ecuaníme ante el presente, aumentará la capacidad de los trabajadores de mantener el equilibrio y de adaptarse a los cambios. La atención plena facilita que se puedan identificar antes los síntomas de estrés y que se vean con más claridad las cosas tal como son, por ejemplo, las causas y consecuencias de este estrés. Por lo tanto, se podrán iniciar las estrategias de confrontación más eficaces.

¿Qué tenemos que hacer para practicar *mindfulness*?

El primer paso: parar. Y a partir de aquí, recuperar el contacto con la vida a través de los sentidos, observar las características sensoriales de aquello que nos rodea, la luz, las formas, los colores, las texturas, los sonidos, los olores, etc.

También podemos tomar conciencia de las sensaciones de nuestro cuerpo, como la postura, la respiración, los movimientos, los dolores, el contacto con la ropa, su suavidad, etc.

Hay que observar sin interpretar, juzgar o evaluar.

Estas sencillas prácticas, realizadas regularmente, con intención, atención y aceptación irán invitando a una transformación de la manera de estar en la vida que seguro que sorprenderá y mantendrá vivo el interés, la curiosidad y el gozo en todas las actividades de la vida, tanto en el campo personal como en el laboral.

Las propuestas para incorporar este hábito en nuestra vida se basan en cursos donde los alumnos practican en clase y se comprometen a practicar en sus casas. El apoyo de otros compañeros es de gran ayuda, por eso, resulta muy beneficioso crear un espacio regular para que se pueda practicar en grupo.

Marta Juan

¿Qué tipo de revisiones hay que realizar a los extintores?

A los extintores se le ha de llevar a cabo las siguientes revisiones:

- Revisión trimestral de su estado (golpes, manguera, abolladuras, etc.) a realizar por la propia empresa.
- Revisión anual y recarga por parte del fabricante u organismo notificado, que le colocará la pegatina correspondiente a esa revisión.
- Retimbrado de los extintores cada cinco años por parte del fabricante u organismo notificado, que les colocará una placa indicativa. La vida útil del extintor son veinte años, por lo que se le realizará un total de cuatro retimbrados.

Soy un trabajador autónomo. Las empresas que contratan mis servicios me exigen documentación en materia de prevención como si se tratase de una empresa más, con trabajadores a mi cargo, ¿esto es legal?

Como trabajador autónomo contratado puede verse en cualquiera de estas tres situaciones y, en cada una de ellas, deberá cumplir una serie de obligaciones que se detallan a continuación:

- Cuando en un mismo centro de trabajo coincidan varias empresas: En ese caso, el autónomo deberá coordinarse con el resto de empresas a la hora de realizar los trabajos e informarse mutuamente de los riesgos de las actividades que cada una desarrolle, celebrando reuniones o dando instrucciones si fuera necesario.
- Cuando en un mismo centro de trabajo coincidan varias empresas y una de ellas sea la titular del centro: en esta situación, el trabajador autónomo y el resto de empresarios serán informados por el empresario titular de los riesgos existentes e impartirá las instrucciones necesarias a sus trabajadores, en caso de tenerlos, para evitar que puedan producirse accidentes de trabajo. Dichos empresarios, incluido el autónomo, deberán tener en cuenta esta información recibida a la hora de realizar su propia evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- Cuando empresario principal subcontrate la realización de obras o servicios correspondientes: el empresario principal deberá vigilar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte de los contratistas y subcontratistas y dar las consabidas instrucciones al resto de los empresarios para cumplir con la prevención de riesgos. En el caso en que los contratados o subcontratados no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, pero trabajen con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por éste, deberán ser informados sobre los riesgos y medidas preventivas a aplicar en dichos trabajos.

Hay empresas que imparten la formación en prevención de riesgos laborales a los trabajadores a distancia, ¿esto es posible?

Sí, siempre que cumpla lo establecido en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; es decir, deberá:

- Ser teórica y práctica.
- Ser suficiente y adecuada.
- Realizarse tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se pro-

duzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

- Centrarse específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.
- Adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.
- Repetirse periódicamente, si fuera necesario.
- Impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.
- Llevarse a cabo por la modalidad preventiva.

¿Tiene un trabajador obligación de aceptar su designación como trabajador designado?

La cuestión de la designación de los trabajadores reviste una particular importancia. Es el empresario el habilitado para ello a través del poder de dirección y organización que ostenta, así como de la obligación de asumir la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Indudablemente, la primera cuestión que se plantea es si es necesario que estos trabajadores sean contratados específicamente para la realización de estas labores a pesar de lo que establezca la normativa, cuestión en que no hay un acuerdo doctrinal. En general, se afirma que, aun cuando no existe esta obligación, es conveniente que así sea. Si no es así, la cuestión es si el trabajador tiene la obligación de aceptar estas nuevas funciones, fundamentalmente en el supuesto en que se esté ante un trabajador cuyo contrato o convenio colectivo aplicable no prevean la realización de estas actividades preventivas y un periodo de tiempo suficiente para su desarrollo. En estos casos, entre las distintas posibilidades, se considera que la más correcta es el acuerdo entre las partes, que no tendrá carácter de novación contractual y, subsidiariamente, el recurso al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), teniendo en cuenta que será responsabilidad del empresario el valorar si el trabajador posee la suficiente capacidad y formación para desarrollar estas actividades.

En todo caso, la característica de ser trabajadores «designados por el empresario», al igual que sucederá en el supuesto de los servicios de prevención propio, permite afirmar que estos trabajadores son una especie de representantes del empresario para la prevención de riesgos laborales, no en un sentido de componentes del comité de seguridad y salud necesariamente, pero sí en cuanto a su carácter de apoyo y colaboración con el empresario frente al de relativo enfrentamiento de los representantes de los trabajadores, tanto los específicos como los generales.

Extracto del libro *Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 1ª edición, noviembre 2012. Thomson Reuters-Lex Nova. Autora: Marta Nava-Parejo Alonso.

Marta Juan

Si tienes cualquier duda que quieras compartir con nosotros, lo puedes hacer en: otprl@catalunya.ugt.org.

t'interessa te interesa

1 Ficha de prevención: Presencia de recursos preventivos en la empresa

El recurso preventivo es un elemento de apoyo e impulso a la prevención presente, por ejemplo, en las empresas en las que se realicen actividades peligrosas, entre las que se encuentran las obras de construcción. Esta nueva ficha de prevención trata la presencia de recursos preventivos en la empresa, las situaciones en las que es obligada la presencia del recurso preventivo en la empresa, la designación del recurso preventivo, sus funciones así como sobre la legislación aplicable a esta figura preventiva.

2 Gaztepreben: Material didáctico sobre seguridad y salud

Con la intencionalidad de aprender jugando, esta web ofrece al usuario una serie de juegos y ejercicios interactivos que le ayudarán a prevenir los riesgos en cualquier momento de su vida cotidiana. Para facilitar la navegación, los contenidos se han clasificado en cuatro grandes bloques, coincidentes con los diferentes ciclos escolares.

1



3 Ficha de prevención: Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Esta ficha nace de los resultados extraídos de las consultas efectuadas durante el año 2015, donde se preguntaba al usuario si conoce qué mutua colaboradora de la Seguridad Social hay en su empresa. Un 40% desconocía qué mutua tenía su empresa y qué prestaciones podía ofrecerle tanto por accidente de trabajo como enfermedad profesional o por enfermedad común, así como por solicitar reducción de la jornada por cuidado de hijos enfermos por cáncer o enfermedad grave, o ayudas económicas a través de la Comisión de prestaciones especiales.

Ante este desconocimiento, se ha creído oportuno editar una ficha de prevención dedicada a divulgar qué son las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y qué prestaciones inciden más directamente en el trabajador como usuario de estas entidades, ya que ignoran que las mutuas pueden controlar el proceso de la incapacidad temporal por contingencia común –al ser el ente que colabora con la Seguridad Social– para que el trabajador perciba la prestación económica o subsidio por incapacidad temporal.

4 Viajar Seguro, una app desarrollada por Egarsat con consejos para trabajadores que se desplazan

Esta aplicación de carácter gratuito, ofrece una guía con cuarenta buenas prácticas dirigidas a aquellos profesionales que se desplazan por motivos laborales. La aplicación, denominada Viajar Seguro está disponible para móviles y tabletas con compatibilidad Apple y Android. Está dirigida a directores de recursos humanos y a los trabajadores que utilicen medios de transporte por motivos laborales. Más información y descargas en:

<http://www.egarsat.es/app-viajar-seguro>.

2



3



4

