

Sense risc

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

49

marzo 2017



Transición hacia una economía circular

Entrevista a Emilio Castejón, consultor en PRL y exdirector del CNCT

Celebración 8 de Marzo: Salud laboral y género



www.ugt.cat

sumari

mutuas

Incentivación y control de la gestión de la IT

pág. 3

entrevista

Emilio Castejón, consultor en PRL y exdirector del CNCT

pág. 4-5

el tema

Transición hacia una economía circular

pág. 6-7

medi ambient

Proyecto europeo Clinomics

pág. 8-9

especialízate

- Trabajos con viento
- Plan de acción para modernizar la legislación europeo

pág. 10-11

ha pasado

Celebración 8 de Marzo: Salud laboral y género

pág. 12

ha sido noticia

Federació Catalana d'Entitats contra el Càncer

pág. 13

explícanos

Federació Catalana d'Entitats contra el Càncer

pág. 14

preguntas con respuesta

Federació Catalana d'Entitats contra el Càncer

pág. 15

te interesa

Federació Catalana d'Entitats contra el Càncer

pág. 16

créditos

Sense risc

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

Direcció

Dionís Oña

Coordinació

Mamen Márquez

Equipo de redacción

Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducció i correcció lingüística

Magda Gascon

Maquetació

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

Fotos/Ilustraciones

Thinkstock, Pixabay, Mamen Márquez

Depósito legal

B-22.569-2007

En aquest número de la revista volem recordar la nostra benvolguda companya Lucía Mateo, que ens va deixar el gener d'aquest any després de batallar amb valentia contra una llarga malaltia.



La Lucía ha compartit els últims catorze anys laborals amb nosaltres com a integrant de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, realitzant tasques d'assessorament als delegats i delegades de prevenció, formant part de l'equip de redacció d'aquesta revista, organitzant jornades, elaborant informes d'estadístiques i un llarg etcètera.

Graduada en relacions laborals i tècnica superior de prevenció, la Lucía es va especialitzar en temes tan nous i complexos com el risc químic, la lipoatròfia semicircular, nanotecnologia, plans d'autoprotecció, etc. A ella li devem publicacions de gran interès en aquestes matèries com el *Quadern de prevenció de treballadors especialment sensibles*, *Identificació i avaluació de l'exposició a agents químics*, el *Quadern de radiacions ionitzants i no ionitzants*, el *Quadern de prevenció de vibracions*...

La seva pèrdua ha deixat un gran buit impossible de reemplaçar, ja que no només la trobarem a faltar des del vessant tècnic com la gran professional que era, sinó com l'entranyable companya i amiga que ha estat per a tots els membres de Salut Laboral i Medi ambient i per a la UGT de Catalunya.

En este número de la revista queremos recordar a nuestra estimada compañera Lucía Mateo, fallecida en enero de este año tras batallar valientemente contra una larga enfermedad.

Lucía ha compartido los últimos catorce años laborales con nosotros como integrante de la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales realizando tareas de asesoramiento a los delegados y delegadas de prevención, formando parte del equipo de redacción de esta revista, organizando jornadas, elaborando informes de estadísticas y un largo etcétera.

Graduada en relaciones laborales y técnica superior de prevención, Lucía se especializó en temas tan novedosos y complejos como el riesgo químico, la lipoatrofia semicircular, nanotecnología, planes de autoprotección, etc. A ella le debemos publicaciones de gran interés en estas materias como el Cuaderno de prevención de trabajadores especialmente sensibles, Identificación y evaluación de la exposición a agentes químicos, el Cuaderno de radiaciones ionizantes y no ionizantes, el Cuaderno de prevención de vibraciones...

Su pérdida ha dejado un gran vacío imposible de reemplazar, ya que no sólo la echaremos de menos desde la vertiente técnica como la gran profesional que era, sino como la entrañable compañera y amiga que ha sido para todos los miembros de Salud Laboral y Medio Ambiente y para la UGT de Catalunya.

Companyes i companys de la UGT de Catalunya

Incentivación y control de la incapacidad temporal

En la Seguridad Social no les gusta hablar de fraude en las bajas laborales por incapacidad temporal (IT). Prefieren llamarlo «abuso» o «uso indebido». Por eso desde el 2009 están firmando con las comunidades autónomas convenios para «racionalizar» la gestión de estos procesos por los cuales la Seguridad Social les entrega unas cantidades destinadas, entre otras cosas, a incentivar a los médicos con el objetivo de «conseguir la reducción de los tiempos medios de duración de las bajas».

El crédito se dedica a «incentivar» a los profesionales que participan en el programa: inspectores médicos (ICAMS en Catalunya, EVI en el resto del Estado), médicos de atención primaria y personal administrativo.

En un principio el programa de reducción de bajas se centraba en catorce patologías, las mismas en todas las comunidades autónomas, que según el INSS son las que concentran el 30% de todas las incapacidades temporales. Son estos catorce diagnósticos los que se vigilan y controlan en el programa.

También son los que permiten calcular a los servicios de salud autonómicos qué médicos han cumplido mejor los objetivos y, por tanto, qué cantidad económica les corresponde a modo de incentivo. Se trata de trastornos depresivos y neuróticos, tendinitis, esguinces y torceduras, problemas de espalda, etc.

La valoración incluye tanto el número de procesos como la suma de los días de baja laboral. «El incentivo económico para la comunidad autónoma vendrá relacionado directamente con la reducción en días de la prestación».

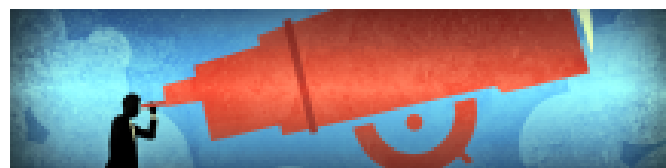
En el Boletín Oficial del Estado de 23 de julio de 2013, se publicó el Convenio de colaboración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (INSS) con la Generalitat de Catalunya para el control de la incapacidad temporal durante los períodos 2013 a 2016.

En el presupuesto del INSS para el 2013 (concepto presupuestario 459) se incluyó un crédito de 315.023.458,60 euros para dar cobertura económica a todas las comunidades autónomas e INGE-SA (Instituto Nacional de Gestión Sanitaria), excluidas las comunidades del País Vasco y Navarra.

A la comunidad autónoma de Catalunya le correspondieron 55.949.517,34, que se destinaron a la mejora de los procesos de control y gestión de la Incapacidad Temporal, a la modernización estructural de sus equipos informáticos, materiales y humanos y a la incentivación de éstos.

Todos estos datos nos llevan a la conclusión de que el INSS sigue pensando (aun sin decirlo) que los trabajadores somos defraudadores, olvidándose de que el profesional de la medicina –al servicio de la salud de todos los ciudadanos– cuando estima que un trabajador no es apto para el trabajo, tiene la obligación de activar la baja médica, o bien alargarla, si considera que su paciente no es apto para el trabajo, y no descartarla porque le incentiven.

No obstante, el INSS invierte fondos públicos para incentivar a estos profesionales que trabajan para un sistema público, y parece preocuparle más, o únicamente, el recorte del período de baja,



que determinar si la patología del paciente es de origen laboral y no común.

En la línea de lo explicado en el artículo anterior y como ya es habitual por estas fechas, AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de trabajo, que son entidades privadas colaboradoras con la Seguridad Social) ha publicado un informe para hacer llegar a la opinión pública a través de medios de comunicación, denunciando que los trabajadores somos los únicos culpables de que los costes de las empresas crezcan un 42,55% y esto es posible porque los trabajadores hemos perdido el miedo a «coger» una baja médica. Este argumento no es válido, ya que desde el año 2012 está en vigor la llamada «reforma laboral», que permite al empresario despedir a un trabajador por acumulación de bajas médicas continuadas. Otro de los argumentos utilizados por AMAT es que se dejaron de producir 64.603 millones de euros porque cada día faltaron 913.019 trabajadores a su puesto de trabajo (sin especificar si fue por IT, permisos convenio, vacaciones, etc.). Si esta cantidad la multiplicáramos por los días laborales de un año, resultaría que en España tenemos una población trabajadora activa superior a toda la Unión Europea.

El informe lo único que pretende es presionar al Gobierno central para que las mutuas puedan dar el alta en la gestión económica de la incapacidad temporal pero sin hacerse cargo de la sanidad, para así acortar las bajas médicas, y/o hacer un llamamiento para que sea la Seguridad Social la que financie el periodo del cuarto día de baja hasta el día 15, en el que es el empresario quien debe asumir el coste económico (60% de la base reguladora) del sueldo del trabajador.

En el último ejercicio del 2015, diecisiete de las veinte mutuas de accidentes de trabajo que operan en el estado español, en sus cuentas anuales y en concreto en la que se refiere a la prestación de la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencia común, han tenido resultados negativos.

Estos datos los atribuyen a que los trabajadores han perdido el miedo a perder el empleo por pedir la baja si están enfermos, cuando el problema reside en que sus costes de gestión crecen y, sin embargo, el porcentaje que el INSS les transfiere para esta prestación sigue siendo insuficiente.

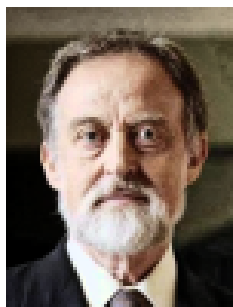
Jaume Suriol, Mútues

Datos extraídos de:

- Resolución de 2 de diciembre de 2009, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Resolución de 23 de julio de 2013, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- El País, 23/12/2009, «La Seguridad Social paga a los médicos para que den menos bajas».
- Expansión, «El absentismo hace perder el trabajo equivalente de 900.00 empleados al año». [Actualizado: 18/2/2017].

Emilio Castejón Vilella

Emilio Castejón es ingeniero industrial, ingeniero químico, licenciado en farmacia y técnico superior en PRL. Desde 1972 hasta 2015 trabajó en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, donde fue director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona) entre 1984 y 2002. Desde que dejó el Instituto trabaja como consultor, profesor y conferenciante, y colabora regularmente en varias publicaciones. Es autor de numerosas publicaciones y uno de los especialistas de mayor prestigio en nuestro país.



En primer lugar, y dado que usted es una de las personas que más ha estudiado el comportamiento de los accidentes laborales en nuestro país, ¿cómo ha influido la crisis sobre los accidentes?, ¿la evolución de los accidentes en nuestro país se corresponde con la evolución de los ciclos económicos?, ¿somos europeos en este sentido?

La siniestralidad laboral de un país, medida por el índice de incidencia (accidentes al año por cada 100.000 trabajadores) es un fenómeno que tiende naturalmente a seguir la evolución del ciclo económico. El primero que lo detectó fue Kossoris, un norteamericano, en los años treinta del siglo pasado, y desde entonces se han acumulado las pruebas, hasta el punto de que hoy en día casi nadie discute ese principio.

Ahora bien, esa es la evolución natural, es decir, la que se produce en ausencia de medidas preventivas. Los países que tienen un sistema preventivo nacional bien estructurado son capaces de dominar esa tendencia natural y consiguen que su siniestralidad evolucione independientemente de la fase del ciclo económico en la que se encuentren. En general en esos países el índice de incidencia baja lenta pero constantemente a lo largo de los años; el paradigma de ese tipo de evolución es Alemania, pero ejemplos parecidos los constituyen Francia, el Reino Unido o los Estados Unidos.

En cambio la evolución de la siniestralidad en España es muy dependiente del ciclo económico: en épocas de crisis la siniestralidad disminuye y cuando la tormenta amaina, aumenta. Es lo que ha ocurrido en los últimos años: a partir de 2008 y hasta 2012 la siniestralidad descende en picado (ayudada en buena parte por la milagrosa transmutación de accidentes con baja en accidentes sin baja que se produjo en esa época) y a partir de 2013 la tendencia se invierte.

En el año 2009, en un editorial del número 53 de su revista oficial, el INSHT ya advirtió de que ese marcado descenso era un síntoma de la debilidad de nuestro sistema preventivo nacional y llamó discretamente la atención sobre que era posible que cuando la situación económica mejorase la siniestralidad volviese a remontar. La profecía se está cumpliendo.

¿Podría decirnos, a grandes rasgos, en qué medida las peculiaridades de nuestro sistema preventivo nacional permite estas disfunciones?

Un sistema preventivo nacional tiene tres pilares básicos sobre los que normalmente se soporta la acción preventiva: la legislación, la inspección de trabajo y el sistema de seguro. En España, la legislación fomenta la externalización de la prevención en lugar de favorecer la gestión interna, lo que no solo incumple el espíritu y la letra de la Directiva Marco, sino que técnicamente hablando es un error manifiesto que no se da en el resto de los Estados miembros, que optaron por favorecer la gestión interna de la prevención.

Las razones por las que eso ocurrió son discutibles, pero que fue una opción equivocada es algo totalmente manifiesto. Por eso la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 formulaba propósito de enmienda diciendo que «Todas las políticas y la propia normativa de prevención de riesgos laborales potenciarán la disposición de recursos preventivos propios». Luego se ha hecho muy poco, pero el error se reconoció.

La Inspección de Trabajo española es un órgano atípico en el contexto europeo que, por decirlo con palabras de quien fue su director, «no solamente difiere radicalmente de los sistemas de inspección propios de los países nórdicos y de inspiración anglosajona sino que su esquema competencial resulta más amplio y completo que el del resto de los países latinos del sur de Europa. La falta de correspondencia de este modelo en la mayor parte de los países miembros de la Unión Europea determina que el acervo comunitario en materia de Inspección de Trabajo se limite a las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo».

En otras palabras, la mayoría de las restantes inspecciones europeas son especializadas y se dedican solo a la prevención de riesgos laborales. La inspección española, en cambio, es generalista, lo cual hace imposible que quienes la componen puedan ser expertos en la infinita variedad de temas que son de su competencia: relaciones laborales, seguridad social, prevención... Quizá la incorporación de técnicos que está en marcha contribuya a resolver un problema que hace muchos años que debiera haberse resuelto.

Finalmente, queda el sistema de seguro. En España el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se asocia automáticamente a las mutuas, pero eso es un error. El asegurador es la Seguridad Social, que es quien recauda las cotizaciones. Las mutuas solo son colaboradoras en la gestión de las prestaciones y todo lo que hacen está estrictamente controlado por la Seguridad Social. No nos engañemos: actualmente las mutuas no hacen nada que la Seguridad Social no conozca y/o autorice previamente.

Desde el punto de vista de la prevención, las mutuas no hacen casi nada porque la Seguridad Social ha decidido que no hagan casi nada, autorizándoles a gastar en estas cuestiones cantidades ridículas que además no están asociadas a su eficacia preventiva. Por eso su contribución a la prevención es muy pequeña, cuando en otros países europeos (Alemania y Francia, por ejemplo) es fundamental.

Otra de las preguntas inevitables que surgen siempre que se habla de accidentes de trabajo es la de su subdeclaración y la fiabilidad de los datos que disponemos. ¿En las estadísticas oficiales de accidentes laborales están todos los que son?

Los datos oficiales sobre siniestralidad presentan deficiencias que en conjunto tienden a presentar la situación como menos grave de lo que realmente es. Todas ellas están bien documentadas y han sido puestas de manifiesto en diversas publicaciones sin que las autoridades responsables hayan mostrado el menor interés en corregirlas.

Entre ellas pueden citarse, en primer lugar, el subregistro de accidentes mortales; los accidentes declarados como graves que acaban provocando el fallecimiento del trabajador no se recalifican para incluirlos en la estadística como accidentes mortales; si se hiciera, siguiendo el criterio de Eurostat de que es mortal aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en el plazo de un año, el número de accidentes mortales aumentaría, aproximadamente, en un 10%.

En segundo lugar se encuentra la declaración como leves de los accidentes cuya gravedad es manifiesta, con el objetivo de eludir la actuación de la Inspección de Trabajo, que actúa siempre frente a un accidente grave pero que no lo hace siempre, como es muy lógico, cuando el accidente es leve. Si se introdujera la calificación con criterios

objetivos, lo cual no presentaría ninguna dificultad, el número de accidentes graves sería, como mínimo, tres veces superior al que figura en la estadística. En el número 134 de ERG@nline el INSHT dedicó a este asunto un interesante artículo, que sigue estando disponible en la página web del Instituto.

En tercer lugar se encuentra el hecho de que el índice de incidencia oficial se calcula sin tener en cuenta la creciente presencia en la población trabajadora de trabajadores a tiempo parcial, que se acercan al 20%. Como para estos trabajadores la jornada media es aproximadamente del 50% de una jornada normal, deberían computar, a efectos de cálculo del índice, como «medio trabajador». Por decirlo de una forma más técnica, debería utilizarse el número de trabajadores equivalentes a tiempo completo y no el número total de trabajadores. Pero eso haría aumentar el índice en un 10% aproximadamente. De nuevo hay que citar al INSHT, que puso de manifiesto el fenómeno en el número 135 de ERG@nline.

Finalmente debe señalarse la milagrosa transmutación de los accidentes con baja en accidente sin baja que ha ocurrido a partir del año 2008. Entre los años 1988 y 2007, se daba la baja a un porcentaje de accidentados que variaba entre el 55 y el 60%; a partir de 2008 esa proporción ha ido disminuyendo hasta situarse en un 40% aproximadamente. No parece que el argumento de que «no quieren la baja» pueda justificar un cambio tan drástico, que tiene como consecuencia no solo un considerable ahorro de dinero para las mutuas sino también una reducción considerable de las cifras registradas en los datos oficiales, que aunque en la «letra pequeña» incluyen los accidentes sin baja, en los «titulares» consideran solo los accidentes con baja. Una vez más, el INSHT llamó la atención sobre el asunto en el número 132 de ERG@nline.

¿Cómo valora el actual sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido a la disminución de la siniestralidad laboral (bonus)?

El actual sistema es conceptualmente absurdo y sus creadores lo sabían perfectamente, pero no tuvieron la fuerza política suficiente para imponer a sus opositores la creación de un bonus-malus.

Un bonus sin malus es una idea que creo que nadie había aplicado antes en el mundo, y que probablemente nadie aplicará, salvo España, naturalmente.

En la práctica el sistema funciona como una vía para reducir las cotizaciones de las grandes empresas, que son las únicas para las que el sistema tiene interés, porque pueden conseguir rebajas importantes en sus cuotas. Para las pequeñas empresas perder tiempo en rellenar un montón de papeles para que, a lo mejor, te devuelvan quinientos euros, sería una estupidez. Y los pequeños empresarios no son estúpidos, más bien todo lo contrario. Si se divulgaran datos de las cantidades abonadas en concepto de bonus en función del tamaño de la empresa, eso quedaría bien a la vista.

No creo que a nadie le haya pasado nunca por la cabeza la idea de que el sistema que tenemos pueda contribuir ni poco ni mucho a reducir la siniestralidad. Sería un milagro, porque ese no es su verdadero objetivo.

¿Cómo valora los planes de actividades preventivas que están realizando las mutuas con cargo a cuotas?, ¿cómo llega la prevención a las pymes en otros países?

Las acciones normativas dirigidas a facilitar la gestión interna de la prevención (por ejemplo, aumentar la frontera a partir de la cual es obligatoria la auditoría si se gestiona la prevención con medios propios hasta 50 trabajadores) se han mostrado totalmente ineficaces para revertir mínimamente la externalización masiva que practican las pymes.

Los datos de la recién publicada II Encuesta sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas ponen de manifiesto que entre el 40 y el 71 por ciento, según su tamaño, de las empresas de menos de 50 trabajadores recurren a un servicio de prevención ajeno y que el 25% de las que tienen entre uno y cinco trabajadores no tienen ningún recurso preventivo. Unos datos que, por cierto, son muy parecidos a los que ya encontró el Instituto Nacional en una encuesta similar realizada en 2009.

La evaluación oficial publicada sobre la Estrategia 2007-2012 recoge las actuaciones que se hicieron, pero no los resultados de las mismas. Los datos anteriores muestran que esos resultados fueron mínimos.

Lo mismo ocurre con las acciones tipo Prevención10, luego Prevención25: son de eficacia desconocida porque no se publican datos sobre ellos: ¿cuántas empresas participan?, ¿qué opinan de la ayuda obtenida? ¿Les ha servido de algo? ¿Qué resultados preventivos obtienen? ¿Cuánto dinero público se gasta?

Lo mismo puede decirse de la actuación de las mutuas. Ahí sí que sabemos el dinero que se gastan, alrededor de 50 millones de euros al año, poco más o menos. Pero nadie explica exactamente en qué se han gastado y, sobre todo, no hay ningún tipo de evaluación de los resultados, al menos que yo sepa.

Además se trata de «café para todos» en el sentido de que la Seguridad Social autoriza a todas y cada una de las mutuas a gastar un cierto porcentaje de sus ingresos (alrededor de un 0,7%) en esas actividades, sin atender ni poco ni mucho a los resultados obtenidos. Para introducir un mínimo de lógica económica en el sistema se debería, por ejemplo, repartir ese fondo de manera proporcional al descenso de siniestralidad conseguido en el año anterior por cada mutua.

Ya que la Seguridad Social admite el irracional sistema de que las mutuas puedan competir entre ellas, ¿por qué no extiende la competencia a esta cuestión?

¿Por qué se producen los accidentes de trabajo?, ¿en qué medida son fruto de una deficiente organización?

Diversos estudios, entre ellos los realizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, han puesto de manifiesto, en primer lugar, que ningún o casi ningún accidente tiene una sola causa; tiene varias, un número que puede variar pero que en promedio se sitúa alrededor de cuatro o cinco.

Por otra parte, entre las múltiples causas que contribuyen a que se produzca un accidente de trabajo, las causas de carácter organizativo y de gestión de la prevención (que no es más que una forma especializada de organización del trabajo) representan en conjunto un porcentaje del orden del 50%, al cual hay que añadir otras causas que están bajo el total control de la empresa, como la protección y señalización, la prevención intrínseca, los espacios y superficies de trabajo y los materiales, productos y agentes utilizados.

En contraste con ello, los factores individuales que se manifiestan en forma de distracciones, descuidos, faltas de atención, exceso de confianza, etc., representan apenas el 12% de las causas.

Esta realidad demostrada científicamente contrasta agudamente con la creencia de que la principal causa de los accidentes son esos descuidos o faltas de atención; una creencia compartida tanto por los empresarios (creen lo que les conviene) como por los trabajadores (que lo han puesto reiteradamente de manifiesto en las siete Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo que ha realizado el Instituto entre 1986 y 2011). Una creencia que, simplemente no es cierta.

Eduard Salvador

La necesidad de avanzar hacia un modelo de economía circular

Hasta ahora, nuestra sociedad se ha basado en un modelo productivo y en una economía lineal, donde el ciclo de un producto o servicio se limita a producirse, consumirse o utilizarse y tirarse. En cambio ahora, por necesidad, nos damos cuenta de que hemos de transformar este modelo, ineficiente por naturaleza, en un modelo de economía circular donde se tiene en cuenta todo el ciclo de vida: desde que se diseña el producto con materiales y estructura que dé lugar a un fácil reciclado de sus materias primas, hasta su utilización, durabilidad y reutilización, reparación o reciclado. De esta forma puede ser reaprovechado como un nuevo recurso para otra cosa, creando otra vez valor y cerrando así, el ciclo.

Desde **UGT de Catalunya** estamos convencidos de la necesidad de que el valor de los productos, materiales y recursos, se mantengan en el ciclo de la economía el mayor tiempo posible, reduciendo así al mínimo la generación de residuos y maximizan-

do la eficiencia de los recursos de los que disponemos. Porque no hay mejor residuo que aquel que no se genera. Hemos de ser conscientes de que las materias primas que utilizamos actualmente, no serán suficientes indefinidamente para satisfacer la demanda futura. De esta forma, hemos de gestionar y utilizar de forma eficiente los recursos disponibles.

Por otro lado, y muy importante, cabe destacar, como sindicato, que la transición hacia una economía circular reduce costes, impulsando la competitividad y creando empleo, puestos de trabajo que han de ser estables y de calidad.

Según informes de la Comisión Europea, la no generación de residuos, la reutilización y el diseño ecológico aportan a las empresas un ahorro económico importante, reduciendo también las emisiones de gases efecto invernadero. Datos europeos indican que si únicamente los móviles fuesen más simples de desmontar (más ecodiseño) y se recogiesen el 95% de los que se desechan, podríamos llegar a ahorros en los costes de material de fabricación superiores a los mil millones de euros, por poner un ejemplo de reducción de costes en la aplicación del ecodiseño y, por lo tanto, de un impulso en la economía circular.

En este sentido cabe destacar que es necesario impulsar la reparabilidad, la durabilidad y el reciclaje, adaptado a los productos y bienes que fabricamos.



La gestión de los residuos también es un tema al que hay que dar gran importancia dentro de la economía circular: millones de toneladas de material que se puede utilizar (abaratando los costes de producción de un producto y ahorrando materias primas), están en los residuos que tiramos y que podrían ser reciclados o reutilizados. La fracción resto, aquella que se tira sin reciclar y que no aprovechamos para nada, supone en Catalunya cerca de un 60% (datos de la Agència de Residus de Catalunya de 2015, últimos datos disponibles en web). De hecho, si la separación de residuos se realizase correctamente, se calcula que esta fracción sería aproximadamente de un 17% de los residuos municipales.

Cabe destacar también la preocupación por el despilfarro alimentario, que se da tanto a nivel mundial como en Catalunya: datos de la Agència de Residus de Catalunya nos muestra que cada catalán malgasta anualmente cerca de 35 kg. de comida. Es importante, entonces, tomar medidas claras que eviten que se siga dando esta situación, la cual se alarga en toda la cadena alimentaria: explotación, transformación, fabricación y distribución de alimentos, ya que hablamos de bienes valiosos que hay que consumir con responsabilidad. En este sentido, debería estudiarse también como facilitar y regular la donación de alimentos.

Impulsar y financiar la investigación y proyectos innovadores con inversiones públicas y privadas es un punto irrenunciable para impulsar la competitividad de las empresas y en Catalunya, haciendo especial énfasis en las PIMES.

Todos estos factores han de contribuir a crear oportunidades de negocios derivados de nuevas necesidades que han de atraer financiación privada y, por extensión, creación de empleo. Ha de invertirse en sectores generadores de puestos de trabajo que reduzcan el impacto de las actividades productivas en el medio ambiente garantizando la calidad del empleo y los derechos laborales. Sectores como la gestión de los residuos alimentarios, materias primas críticas, residuos industriales y mineros, contratación pública, reutilización de aguas, fertilizantes, ecodiseño de productos, etc son esenciales en la creación de nueva ocupación.

Esta transición hacia una economía circular, ha de ser una transición justa (concepto desarrollado por el sindicalismo europeo) para todas las personas trabajadoras. En este sentido, el movimiento sindical tiene una gran responsabilidad en acompañar en esta transformación y ser copartícipes para que todas las personas se beneficien de este cambio, teniendo como resultado más cohesión y justicia social, y una distribución justa de oportunidades. No se trata de una pugna entre futuros puestos de trabajo verdes estables y de calidad frente a los puestos actuales que aún no han incorporado el eje sostenibilista, sino de reconvertir los existentes con un cambio progresivo basado en políticas públicas de reconversión, formación y capacitación, que desarrolle las capacidades adecuadas para todos los niveles y que garantice la permanencia en el mercado de trabajo. Ha de incluirse el diálogo social para que todas las personas trabajadoras sean protagonistas en el cambio productivo, garantizando en la negociación colectiva la participación en las decisiones a tomar en el camino hacia la sostenibilidad. Es necesario establecer también contenidos de protección social para garantizar un tra-

bajo sano y saludable, y una protección específica para los trabajadores de actividades que se han de reconvertir o abandonar.

Esta transición, para que sea efectiva con éxito, ha de conllevar un profundo cambio en la base de nuestra sociedad a todos los niveles, ya que se trata de un tema transversal a todas las políticas, incluida la fiscal.

Evolucionar hacia una economía circular supone trabajar de forma imprescindible en:

- Sensibilización, formación e información social, porque son actores principales y han de ser parte activa en esta transición hacia un cambio en los bienes y la forma de consumir. Estimulación de la demanda y preferencia por los productos fabricados de forma responsable.
- Aplicación inmediata de las nuevas tecnologías ya existentes y que no se están aplicando (por falta de recursos, subvenciones, etc.; desarrollar la capacidad financiera público-privada).
- Visualizar la economía circular como una potente herramienta de competitividad empresarial y, por extensión, del territorio y de las economías locales con capacidad de impulsar sectores emergentes (provenientes de nuevas necesidades en los territorios) que son capaces de generar nueva ocupación estable y de calidad.
- Transversalidad en todas las políticas, contribución de todos los sectores: transición hacia un modelo energético eficiente y economía baja en carbono (economía que emite el mínimo posible de gases efecto invernadero); nuevo sistema fiscal coherente sustitutivo del actual, no complementario (dado que hay mucha incoherencia entre lo que se penaliza y lo que se subvenciona).
- Disociar el crecimiento económico de la degradación medioambiental y la generación de residuos tal y como marcan las directrices europeas.
- En definitiva, hemos de ser valientes y ambiciosos y dar un paso al frente llevando a la práctica todo aquello que hace mucho tiempo que ya tenemos teorizado. Sabemos lo que hay que hacer, es necesario empezar ya a hacerlo.

En este sentido ya estamos trabajando en sinergia con el gobierno, la sociedad y los sectores privados en el Pacto Nacional por la Industria, donde un eje prioritario de acción es la sostenibilidad y la economía circular, con la voluntad de impulsar internacionalmente a Catalunya en esta materia.

Conclusiones

- La transición a una economía circular es una necesidad, ya que las materias primas son limitadas y no cubrirán la demanda futura, y porque las externalidades del actual modelo económico no las podemos seguir asumiendo sin comprometer a generaciones futuras.
- No nos hemos de confiar en el voluntarismo de ciertas políticas, la economía circular es ya una necesidad obligada.txt.

Marta González

Proyecto Europeo Life Clinomics Promoviendo la resiliencia. Oportunidades y retos de la economía y la sociedad local en la adaptación al cambio climático

El actual contexto de crisis económica y los evidentes efectos del cambio climático en muchos territorios donde ya amenaza el bienestar de las personas y la estabilidad de la actividad económica local, pone en evidencia la debilidad de nuestro modelo productivo. Aprovechar este momento y revertirlo en una oportunidad clave para adaptar las economías locales a esta realidad, es ya una necesidad.

Cataluña presenta territorios singulares con diferentes realidades, necesidades y potencialidades, aspectos que hemos de tener en cuenta si queremos convertir el territorio en el eje vertebrador que garantice un desarrollo local equilibrado, competitivo y sostenible. Es esencial conservar su identidad como territorio, pero también es una realidad que muchos de ellos no reúnen las condiciones adecuadas para mantener su actividad actual ante la nueva situación climática, ya que su vulnerabilidad ante este fenómeno es muy elevada.

De esta forma, desde la UGT de Catalunya creemos que es necesario analizar y realizar un diagnóstico fidedigno del territorio, con actuaciones encaminadas a establecer nexos de unión entre los sectores económicos, sociales y de la administración mediante una planificación física y económica que respete, fomente e impulse su diversidad y particularidad con objetivos de competitividad, equilibrio territorial y social.

Desde esta perspectiva, desde la UGT de Catalunya y junto a administraciones y otras entidades, hemos iniciado el **proyecto euro-**



peo Life Clinomics (www.lifeclinomics.eu). Se trata de un proyecto piloto, que se desarrollará durante 3 años (julio 2019) y financiado en un 60% por la Unión Europea. El objetivo es potenciar sectores estratégicos innovadores adaptados a las nuevas necesidades del territorio para garantizar la sostenibilidad ambiental incrementando la ocupación y la competitividad, con la voluntad de dinamizar la economía local aumentando su resiliencia.

El Fórum Berger Balaguer de Vilafranca del Penedès (24 de noviembre de 2016), ha sido el escenario idóneo donde se ha presentado el proyecto de forma oficial. Clinomics arranca con todas sus fuerzas para adaptar las economías locales (sectores agroforestal, pesquero y turístico) de tres territorios catalanes representativos y vulnerables a los impactos del cambio climático. Estos son: la Reserva de la Biosfera del Montseny, l'Alt Penedès y las Terres de l'Ebre.

El proyecto pondrá en marcha nuevos procesos de inversión de entidades públicas locales y privadas de sectores representativos, para disminuir la vulnerabilidad de estos territorios anticipándose a los impactos climáticos y aumentando su resiliencia, mejorando su competitividad y aumentando la ocupación.

Por otro lado se promoverá la implicación activa de las entidades locales y de los agentes socioeconómicos locales representativos, constituyendo estructuras de gobernanza territoriales y sectoriales donde se analizarán las necesidades prioritarias y potencialidades para elaborar, después, estudios, estrategias, formación de los agentes socioeconómicos y planes piloto de actuaciones adaptadas a cada territorio.

Desde la UGT de Catalunya estamos convencidos de que el proyecto europeo Life Clinomics potenciará sectores estratégicos innovadores adaptados a las nuevas necesidades locales y contribuirá a la sostenibilidad ambiental incrementando la ocupación.

En todos estos aspectos, cabe decir que la UGT es un sindicato experto, conocedor del territorio y de las dinámicas de la actividad económica, y que podemos aportar conocimiento y experiencia en esta sinergia de cambios adaptativos.

Desde la UGT de Catalunya apostamos por un modelo de desarrollo más respetuoso con el medio ambiente, más equitativo so-



cialmente y más solidario con el conjunto del planeta y con las generaciones futuras. Des de esta perspectiva, la participación del sindicato en la protección del medio ambiente y la necesaria conciliación con los procesos productivos por motivos de sostenibilidad, rentabilidad, de competitividad y de protección de la salud de las personas, vertebran la trayectoria que desde la UGT de Catalunya hemos ido desarrollando desde hace años.

En muchas ocasiones ya hemos mostrado la preocupación de nuestro sindicato por el entorno, la salud y la calidad de vida de las personas trabajadoras, así como por la conservación de los recursos naturales y el entorno. Y es que la transformación del actual modelo de producción y consumo hacia un modelo sostenible es una necesidad que ha de garantizar una mayor calidad de vida y de protección social, así como un incremento de la ocupación estable y de calidad. Esto requiere una modificación de comportamientos, tanto en el sistema productivo como de políticas económicas y de consumo de toda la sociedad.

Tenemos claro que el respeto y la protección del medio ambiente es garantía de futuro. Garantía de futuro en dos aspectos:

- Como ciudadanos. Porque hemos de exigir una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y generaciones futuras.
- Porque hemos de adaptar la economía local a las nuevas realidades medioambientales, para garantizar la competitividad y por extensión, un incremento de ocupación sostenible y de calidad.

Individualmente como trabajadores y ciudadanos y juntos, como sindicato, hemos de participar activamente en todos estos cambios para garantizar, por un lado, los derechos que ya tenemos consolidados, y por otro, dar respuesta a aquellos nuevos derechos sociales que en definitiva se traducen en una mayor calidad de vida para todos.



Por qué trabajamos en el Proyecto Life Clinomics?

Principalmente porque

- Queremos incrementar la ocupación estable y de calidad
- Queremos adaptar la economía local a la nueva realidad climática incrementando la competitividad

Más información y contacto en: www.lifeclinomics.eu



*Oportunitats i reptes de l'economia local i la societat
per adaptar-se al canvi climàtic*



Marta González

Trabajos con viento

Los factores climáticos inciden en muchas ocasiones en las actividades laborales pero adquieren una mayor importancia en aquellos sectores donde se realizan trabajos a la intemperie como la construcción, mantenimiento de carreteras, de torres eléctricas, jardineros, bomberos, policías, forestales, personal agrícola...

¿El viento como factor de riesgo laboral?

El viento es la variable de estado de movimiento del aire, tanto como aire en movimiento horizontal como vertical.

El viento puede alterar la sensación térmica de las personas y también las condiciones técnicas de algunos equipos de trabajo como equipos de elevación, grúas, plataformas, andamios, torres de trabajo, escaleras o incidir en la conducción de vehículos pesados, autobuses y tractores... O ocasionar desprendimientos de fachadas o cornisas, desplome de paredes, andamios y otras estructuras del medio como caída de árboles.

El viento a más de 50 km/h tiende a producir inestabilidad del entorno, equipos de trabajo, etc., y disminuir el factor de seguridad para trabajadores. Hemos de tener en cuenta, también, al medir la velocidad del viento en una zona de trabajo, que el viento no tiene por qué ser igual a nivel del suelo que a 20 metros de altura.

¿Trabajos afectados por el viento?

Los factores climáticos como el viento adquieren una gran importancia en algunos sectores:

- Construcción
- Mantenimiento de exteriores
- Actividades deportivas
- Trabajos a la intemperie
- Conducción de grandes vehículos (camiones, autocares...) y tractores o maquinaria del campo.
- Trabajos con aerogeneradores
- Torres de alto voltaje
- Trabajadores de los aeropuertos, carreteras...
- Forestales, jardineros, agricultores, recolectores...
- Bomberos, policías, personal de seguridad...

Medidas preventivas

Frente a los fenómenos meteorológicos como la presencia de fuertes vientos, es posible tomar medidas preventivas para minimizar sus efectos y evitar lesiones durante el desarrollo de las actividades laborales. Actuaciones basadas en la prudencia y el juicio.

Ante todo, información:

Es importante informarse de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento a las indicaciones que vaya dando la autoridad competente.

La Agencia Estatal de Meteorología proporciona previsiones de velocidad del viento con hasta 7 días de antelación. Es esencial informarse de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento a las indicaciones que vaya dando la autoridad competente.

Y después de informarnos... Actuar consiguientemente:

La empresa debe mantener actualizado el plan de autoprotección y su implantación en el centro de trabajo.

Para minimizar los efectos de los vientos fuertes en lugares de riesgo es importante mantener permanentemente las instalaciones en buen estado y comprobar que no haya elementos o máquinas que puedan desprenderse o desplazarse fácilmente. Es fundamental el mantenimiento de los equipos de trabajo y de las instalaciones del centro de trabajo realizando revisiones periódicas.

Durante la tarea... Prudencia

- Suspender la manipulación de los equipos de trabajo empleados para la elevación de cargas tales como grúas, torres o móviles cuando el viento sea fuerte.
- Utilizar casco de protección para prevenir desplomes de objetos e impactos al trabajar en exteriores en días con viento.
- No asumir riesgos innecesarios. Es conveniente alejarse de cornisas, marquesinas, muros, árboles, vallas publicitarias, torres eléctricas, ventanas, cristalerías, etc., que puedan llegar a desprenderse o caer, y tomar precauciones delante de edificaciones en construcción o en mal estado.
- No subir a andamios, escaleras, encofrados, grúas y otros elementos que podrían desplazarse.
- Muchas estructuras que se recubren con mallas o redes más o menos tupidas para evitar la caída de objetos, en caso de viento pueden convertirse en velas que pueden arrastrar elementos mal sujetos.
- Para trabajos con grúas torre, subir el gancho vacío hasta el carrito, amarrar la grúa a los carriles, dejar la pluma en dirección al viento, con el freno desenclavado y cortar la corriente.

Viento y desplazamientos

Ante la predicción de vendavales hay que procurar evitar los desplazamientos por carretera, y si es necesario hacerlos, extremar las precauciones por la posible presencia de obstáculos en la vía circulando, preferentemente, por carreteras principales y autopistas.

Para circular con seguridad, antes de partir debes averiguar el estado de las carreteras y de las predicciones meteorológicas para la zona en la que te vayas a desplazar. Controla siempre la dirección en la que sopla el viento y su intensidad. Los árboles y la vegetación del borde de la calzada resultan de gran ayuda para ello.

Modera la velocidad y circula con las luces encendidas. Utiliza un régimen alto de revoluciones en el motor para mantener más fácilmente la trayectoria de tu vehículo.

Reduce la velocidad, pues el fuerte viento puede provocar cambios de dirección en tu vehículo. Sujeta con fuerza el volante y realiza movimientos que sean suaves y progresivos. Circula por el centro de tu carril: si sufres un golpe de viento lateral, tan solo unos pocos centímetros pueden llegar a ser la diferencia existente entre la carretera y la cuneta.

Extrema las precauciones por la posible presencia de obstáculos en la vía. Ten cuidado con los posibles desprendimientos, pon especial atención al carril contrario para no invadirlo y evita circular detrás de turismos con remolques ligeros o pegado a camiones con carga. Al adelantarlos, prepárate para el efecto pantalla.

Extrema la precaución al realizar un adelantamiento, sobre todo si el otro vehículo es de grandes dimensiones (camión, autobús, etc.), ya que el golpe de aire que se produce es mayor. Ten mucho cuidado al salir de túneles y zonas muy protegidas, ya que la incidencia del viento una vez superados será mayor.

Si conduces un vehículo con carga, recuerda que la influencia del viento sobre el coche no solo depende de su tamaño, sino también de factores como el centro de gravedad, la carga y su distribución en el vehículo.

Procura llevar la presión de los neumáticos como indica el fabricante.

Intenta no viajar solo. Utiliza, a ser posible, transporte público. Y si te pilla el viento en pleno desplazamiento, lo mejor es parar en un lugar seguro y esperar a que amaine.

Marta Juan

La Comisión Europea iniciará un plan de acción para modernizar la legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

El pasado 10 de enero la Comisión Europea presentó al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, el plan de acción para modernizar la legislación y la política en materia de seguridad y salud en el trabajo de los próximos años, basada en los resultados de la evaluación de la implementación de la Directiva marco 89/391/CEE, y de 23 directivas europeas relacionadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la iniciativa REFIT de simplificación de normativa de la UE.

A pesar de que el balance general que puede hacerse desde la aparición y desarrollo de la normativa comunitaria en esta materia es positivo y ha sido eficaz, al haber permitido una considerable disminución de la incidencia de accidentes de trabajo, así como de los problemas de salud causados o empeorados por el trabajo, el conjunto de daños a la salud causados por el trabajo sigue siendo elevado, y ello supone un desafío frente al que se dirigen las actuaciones del plan de acción presentado. En esta línea, el informe señala la necesidad de actualizar las partes de la normativa que han quedado obsoletas, así como encontrar maneras efectivas con las que afrontar los nuevos riesgos. El informe puso también de relieve la necesidad de proteger a todos los trabajadores con independencia del tamaño de la empresa y del tipo de trabajo o contrato.

A partir de estas consideraciones, la Comisión ha propuesto un plan de acción para los próximos años, con tres líneas de acción prioritarias:

1. Reforzar la lucha contra los cánceres profesionales mediante propuestas legislativas que profundicen en la modificación de la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos, y en especial respecto a determinados productos (formaldehído, berilio, cadmio y compuestos de cromo VI y níquel), así como seguir con las revisiones de la Directiva sobre agentes químicos. En este contexto, la Agencia Europea organizará una campaña "Trabajos saludables, 2018-2019" sobre las sustancias peligrosas, y el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo publicarán orientaciones al respecto, como una guía sobre la prevención de la exposición al polvo respirable de sílice cristalina.
2. Ayudar a las empresas, especialmente a las pymes y a las microempresas, a cumplir el marco legislativo de salud y seguridad en el trabajo, con el fin de superar las dificultades que tienen estas empresas para poner en marcha las medidas necesarias de seguridad y salud en el trabajo, y promover la flexibilidad para que adapten las evaluaciones de riesgo, las medidas preventivas y la formación a la actividad específica de la empresa, a las pymes, a los nuevos riesgos, y considerando también las cuestiones relativas al género o la edad de los trabajadores.

Con el fin de ayudar a las empresas a sacar el mayor provecho de las evaluaciones del riesgo, las medidas preventivas y la formación obligatorias, se ha publicado una guía práctica para empresarios y se insta a los estados miembros a que impulsen la incorporación del uso de herramientas informáticas de evaluación de riesgos a su ordenamiento jurídico. En esta línea, se propone también ampliar la herramienta interactiva de evaluación de riesgos en línea (OiRA) marcándose como objetivo disponer de 150 instrumentos específicos y haber realizado con los mismos 100.000 evaluaciones de riesgo de aquí a 2018.

Otro de los objetivos propuestos en este apartado es ayudar a las empresas a hacer frente rápidamente a los crecientes riesgos mediante la creación de instrumentos específicos de evaluación, difusión de buenas prácticas y procedimientos para valorar la calidad de las evaluaciones por lo que se refiere a riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos, y en especial los que afectan al aparato locomotor.

Evaluación del riesgo atendiendo a la diversidad, prestando atención a las especificidades de género, edad y envejecimiento, así como considerar los imperativos laborales en relación con las capacidades del individuo y con su salud.

3. Cooperar con los Estados miembros y los interlocutores sociales para eliminar o actualizar las normas obsoletas y para reorientar los esfuerzos hacia una protección mejor y más amplia, el cumplimiento y la aplicación sobre el terreno. La Comisión ha optado por las siguientes seis directivas como prioridades:
 - Lugares de trabajo (Directiva 89/654/CEE): actualización de la noción de lugar de trabajo, adaptándolo a las nuevas tecnologías y a las nuevas formas de trabajo que posibilitan que cada vez más personas trabajen fuera de las instalaciones de la empresa.
 - Equipos que incluyen pantallas de visualización (Directiva 90/270/CEE): redefinición de puesto de trabajo.
 - Señalización de seguridad y salud en el trabajo (Directiva 92/58/CEE): adaptación a la norma EN ISO 7010, a fin de garantizar una mayor armonización de la señalización de seguridad en toda la UE.
 - Agentes biológicos (Directiva 2000/54/CE): actualizar la lista de agentes biológicos del anexo III.
 - Asistencia médica a bordo de los buques (Directiva 92/29/CEE): revisar y actualizar la lista de la dotación obligatoria del botiquín que establece la Directiva.
 - Equipos de protección individual (Directiva 89/656/CEE): actualización de la definición de equipo de protección individual.

La evaluación expost y la *Guía práctica* para los empresarios están disponibles en inglés en la siguiente página web:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2709&furtherNews=yes>

Eduard Salvador

Salud laboral y género

El pasado 8 de marzo se celebró el Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras. En el actual mercado laboral, las mujeres sufren unas condiciones de trabajo inferiores: más economía sumergida, más temporalidad, más contratos a tiempo parcial, más inseguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, trabajos y tareas poco cualificadas y alejadas de responsabilidades como consecuencia del techo de cristal, más responsabilidad hacia el cuidado y atención de otras personas y una evidente segregación de puestos de trabajos y también diferencias en relación a la salud laboral y el género.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) fijó las bases para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo, estableciendo como objetivo principal «promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo».

La LPRL, tanto en su objeto como en su ámbito de aplicación, no establecía una diferencia entre personas trabajadoras en cuanto al género, entendiendo, el mismo nivel de protección para ambos sexos, independientemente de las causas, la probabilidad o el grado de consecuencias que pueden hacer diferente un determinado riesgo en hombres y en mujeres en la mayoría de situaciones (exceptuando el embarazo y la lactancia).

Con los años de aplicación de la LPRL, todos hemos sido conscientes de que un punto de vista homogéneo y universal de la prevención de riesgos laborales, en determinadas circunstancias, puede impedir dar una adecuada respuesta a las necesidades verdaderas de protección de la salud de las mujeres y los hombres trabajadores.

Actualmente, en la mayoría de las empresas, la gestión preventiva sólo tiene en cuenta la salud reproductiva de las mujeres en situación de embarazo y lactancia.

Dada la segregación laboral por género en los diferentes sectores, los hombres y mujeres están expuestos a riesgos diferentes. Los hombres tienen más riesgos físicos (ruido, exposición a productos tóxicos, manipulación manual de cargas, etc.) y por tanto se accidentan más, y las mujeres están sometidas a más trabajos manuales con posturas forzadas, movimientos repetitivos ya un entorno psicosocial más adverso, como por ejemplo más inseguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, más exigencias en cuanto a agilidad, velocidad atención y precisión, estrés por acumulación de tareas, monotonía, sedentarismo y pocas oportunidades de creatividad en los lugares de trabajo.

Durante el 2017, en Cataluña, los datos de siniestralidad de los accidentes laborales con baja del 2016 nos muestran que 61.106 hombres sufrieron accidentes frente a los 28.089 accidentes laborales sufridos por las mujeres trabajadoras. En cambio, en el registro de enfermedades profesionales indica que en 2016, 837 mujeres sufrieron una enfermedad profesional con baja, frente a 725 hombres.

Durante el 2016 murieron 5 mujeres por accidente laboral en Cataluña, mientras que en 2015 fueron 7 las trabajadoras que perdieron la vida en su puesto de trabajo, suponiendo un incremento del 28,5%. Las 5 trabajadoras que perdieron la vida en 2016 pertenecían al sector servicios. Por el contrario, en este mismo año perdieron la vida en su puesto de trabajo 63 hombres (43 en el sector servicios, 10 en la industria, 7 en el sector de la construcción y 3 en la agricultura), un 1,61% más que en el 2015, que fueron 62.

Los datos de siniestralidad laboral no dejan lugar a dudas: los accidentes laborales en las empresas de Cataluña no han dejado de crecer y la prevención de riesgos no ha mejorado en los últimos años. La tendencia al alza de la siniestralidad demuestra el deterioro del sistema preventi-

vo laboral en los últimos años como consecuencia de la crisis económica y de las reformas laborales.

El sistema de salud laboral de Cataluña no está adaptado a la nueva realidad del marco de relaciones laborales, caracterizada por la precariedad del trabajo, la temporalidad, etc. Los sucesivos recortes han atentado contra los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras y en concreto contra la salud en el trabajo.

Las cuestiones de género tienen su impacto en la exposición y en la prevención de los riesgos. De hecho podemos afirmar que la prevención, sin perspectiva de género puede suponer, en sí misma, un riesgo.

Por todo ello, desde UGT de Catalunya exigimos políticas de prevención, incluyendo específicamente un compromiso de integrar el género, además de los objetivos y procedimientos pertinentes, para mejorar la salud de las mujeres y también de los hombres, atendiendo a su especificidad, y reclamamos:

- Igualdad en las condiciones laborales entre hombres y mujeres.
- Evitar ideas preconcebidas sobre los riesgos y quienes se encuentran en situación de riesgo. Y tener cuidado para evitar sesgos por género a la hora de priorizar riesgos, clasificándolos en altos, moderados o bajos.
- Realizar las evaluaciones de riesgos y la planificación preventiva teniendo presentes las diferencias fisiológicas, antropométricas, hormonales y sociales entre hombres y mujeres. Hacer las evaluaciones ergonómicas relativas a la carga física (manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.) de forma individual para hacer una verdadera prevención de calidad.
- Participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la aplicación de medidas preventivas tales como los diseños de los puestos de trabajo.
- Proporcionar formación e información sobre cuestiones de género en relación a los riesgos para la seguridad y la salud a las personas involucradas en la gestión de la salud laboral (dirección de la empresa, delegados de prevención, técnicos de prevención, supervisores, etc.)
- Velar para que la vigilancia de la salud, a menudo realizada de manera indiscriminada en mujeres y hombres, dado que la evaluación de riesgos no suele llevar incorporado el enfoque de género, sea específicamente individual itenga en cuenta especialmente los aspectos de género.
- Proteger a las personas trabajadoras, tanto a las mujeres como a los hombres, de los peligros en su salud reproductiva antes del embarazo y la lactancia.
- Considerar las diferencias de tamaño y percentiles de todas las personas trabajadoras a la hora de escoger elementos de seguridad y la elección de EPI conforme a todas las necesidades individuales.

En conclusión, debemos avanzar más allá de la actual cultura de la prevención masculinizada que enfatiza sobre los riesgos de seguridad y los accidentes de trabajo, haciendo que la prevención en las empresas contemple todos los puestos de trabajo, todos los riesgos (seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales) y todos los daños (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo).



Marta Juan/Mamen Márquez

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:

Reconocen la invalidez de una informadora turística al contraer fibrosis pulmonar por inhalar excrementos de paloma

La mujer realizaba su trabajo tanto dentro de una oficina ubicada en el subterráneo de plaza Catalunya como en cabinas exteriores situadas en la misma plaza y en las Ramblas, donde acostumbra a haber un gran número de palomas y otras aves (loros, cotorras, periquitos, etc.), así como excrementos de estos especímenes. Los síntomas de la fibrosis pulmonar empezaron a manifestarse en noviembre del 2008, cuando la trabajadora causó baja laboral por insuficiencia respiratoria aguda.

Dos informes médicos de la trabajadora consideraban muy necesario un cambio de puesto de trabajo, pero la empresa no facilitó dicho cambio. La justicia dio la razón a la trabajadora en el año 2012, pero la mutua presentó un recurso alegando que la patología de la trabajadora derivaba de enfermedad común y no de enfermedad profesional, que ahora ha sido rechazado.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya ha desestimado el recurso de la mutua y ha catalogado la enfermedad que sufre la mujer como accidente laboral, considerando que los excrementos actuaron como agentes alérgicos de primer orden, afectando de forma importante y permanente a su salud, ya que ahora no puede trabajar por no poderse someter a los más mínimos esfuerzos.

La Vanguardia 11/1/2017

Francia apuesta por la desconexión: se acabó consultar el móvil del trabajo fuera del horario laboral

Francia quiere que los trabajadores desconecten del trabajo en sus días libres o fuera del horario laboral y para ello, desde el pasado 1 de enero ha entrado en vigor una ley que obliga a las empresas y organizaciones con más de 50 trabajadores a que los empleados ignoren sus teléfonos inteligentes fuera del horario laboral, o al menos, lleguen a negociarlo. Mediante el derecho a la desconexión se quiere acabar con el uso excesivo de dispositivos digitales por parte de muchos empleados y hacer frente a la cultura del trabajo always-on (siempre conectado).

Las empresas estarán obligadas a negociar con los empleados para ponerse de acuerdo sobre su derecho a desconectar y las maneras en las que se puede reducir la intrusión del trabajo en sus vidas privadas. Algunas grandes empresas como Volkswagen y Daimler (en Alemania) ya toman medidas para limitar las horas de mensajería sobre asuntos de trabajo fuera del horario laboral con el fin de reducir el desgaste de los trabajadores.

Entre las medidas que se pretenden tomar se incluyen cortes en la conexión del correo electrónico por la noche o los fines de semana, o la eliminación automática de los correos electrónicos enviados a empleados mientras están de vacaciones.

Europa Press 2/1/2017

El 11% de los españoles sufre algún tipo de violencia laboral, según un informe de la Universidad Internacional de Valencia

El profesor de psicología y experto en prevención de riesgos laborales, Pedro Gil Monte, ha elaborado un informe del que se extrae que el 11% de los profesionales españoles reconoce haber sufrido algún tipo de conducta violenta en el trabajo.

Según el informe, el 20% de los profesionales sufre este tipo de acciones de forma cotidiana, mientras que el 80% lo hace de forma esporádica. De estas últimas, el 7,3% de los trabajadores sufre agresiones verbales y aislamiento, el 3,8% amenazas físicas y el 2,4% violencia física cometida por personas que no pertenecen al lugar de trabajo.

Esta es una de las conclusiones que se extrae del trabajo de investigación realizado sobre «Violencia en el Trabajo y sus Modalidades: análisis del fenómeno en Europa, España y Latinoamérica», en el que se analiza la evolución de este fenómeno acotando tres formas de violencia laboral: acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo y discriminación en el trabajo.

El autor apunta que «se trata de acciones que se dan con frecuencia en todos los países y ocupaciones y que tienen consecuencias importantes sobre la salud de los trabajadores, llegando a convertirse en uno de los principales motivos para sufrir depresión, ansiedad, estrés, conductas de riesgo, nerviosismo, dolores de cabeza o problemas para conciliar el sueño».

Del informe se desprende también que una de las formas de violencia en el trabajo más extendida es el acoso psicológico y el sexual. Este último, según los datos extraídos, muestra un claro desequilibrio entre hombres y mujeres, ya que las mujeres sufren tres veces más acoso sexual en el trabajo que los hombres.

El Economista 9/1/2017

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) abre la puerta a equiparar incapacidad temporal a discapacidad de un trabajador

La Sala Tercera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha abierto la puerta a equiparar la incapacidad temporal a la discapacidad de un trabajador «si un magistrado considera que se cumplen los requisitos de incertidumbre y dilación en el tiempo sobre la perspectiva de completa recuperación del trabajador enfermo o lesionado», ha informado el Col·lectiu Ronda en un comunicado.

Así se ha pronunciado después de que el Juzgado Social 33 de Barcelona elevara al TJUE el caso de un empleado que fue despedido por motivos disciplinarios tras sufrir una lesión grave en el brazo mientras trabajaba de ayudante de cocina en un hotel barcelonés, aunque le habían renovado el contrato antes del accidente.

El magistrado interrogó al TJUE sobre si esta situación es susceptible de considerarse «discriminación directa por incapacidad», dado que el hecho de la recuperación se suponía larga y de duración incierta, ya que en el momento del juicio, seis meses después del despido, el empleado seguía con el codo escayolado y el brazo inmovilizado.

Esta sentencia abre la puerta a interpretar una directiva europea del 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad del tratamiento en el trabajo con un criterio más proteccionista frente a la situación de incapacidad temporal que no el Tribunal Supremo.

En este caso, el despido sí resultaría discriminatorio y correspondería a otorgar la consideración de nulo y no de improcedente en ausencia de plena justificación, imponiendo la reincorporación al puesto de trabajo y el pago por parte de la empresa de los salarios dejados de abonar.

Europa Press 12/12/2017

Eduard Salvador

Clara Rosàs

Gerente de la Federació Catalana d'Entitats contra el Càncer (FECEC)



¿Qué es la FECEC?

La Federació Catalana d'Entitats contra el Càncer (FECEC) es una organización sin ánimo de lucro que tiene dieciséis entidades adheridas cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida del paciente con cáncer y sus familias en Catalunya.

La FECEC proporciona servicios de representación, coordinación de subvenciones, información i espacio de encuentro entre profesionales a estas organizaciones. A su vez, tiene programas propios en cuatro áreas: Fomento del voluntariado en el ámbito oncológico (el conjunto de las entidades agrupa a más de 4.000 voluntarios), Prevención y Divulgación de la enfermedad, el programa Después del cáncer y Estudios en investigación psicosocial.

En el caso del cáncer, ¿nos estamos centrando demasiado en el tratamiento y poco en la prevención?

Yo no lo plantearía en estos términos. Vivimos en un país con un sistema sanitario que destina recursos a las dos acciones.

El cáncer es una enfermedad con un impacto muy importante en diferentes ámbitos de la vida de una persona. La investigación y los profesionales de la medicina se centran en buscar mejoras en el tratamiento y esto está dando resultados muy buenos. De hecho, en muchos tipos de cáncer, la enfermedad o se cronifica o se cura.

A nivel de prevención primaria, tenemos una herramienta muy buena que es el código europeo contra el cáncer. Son 12 recomendaciones con evidencia científica que reducen el riesgo de padecer cáncer.

Hay muchos agentes sociales trabajando en este ámbito, pero cambiar estilos y hábitos de vida cuesta. En este sentido, el ejemplo de la ley del tabaco es muy importante y veremos sus efectos en unos años, cuando los casos de cáncer de pulmón, entre otros, disminuyan.

Otro gran reto que tenemos como sociedad es reducir el índice de obesidad de la población y, de manera urgente, la obesidad infantil. Todavía nos queda mucho camino por recorrer en este ámbito.

Y por último, destacar que, en prevención secundaria, tenemos los programas poblacionales de detección precoz como en el resto de países europeos: cáncer de mama, cáncer de colon y recto y cáncer de cérvix o de cuello de útero...

¿Las medidas preventivas contra el cáncer a nivel laboral son suficientes?

Los cánceres de origen profesional pueden prevenirse. Hay determinadas ocupaciones y ciertas sustancias concretas, presentes en el lugar de trabajo, de los que está demostrado que incrementan el riesgo de algunos cánceres. Estas sustancias son aminas aromáticas, amianto, compuestos de cromo VI, emisiones de motores diésel, polvo de sílice, hidrocarburos aromáticos policíclicos (HAP) o aceites minerales sin tratar o poco tratados. Es necesario cumplir las instrucciones de la normativa de protección de la salud y seguridad laboral. Es esencial que los trabajadores se hagan suya la protección y exigir que la normativa vigente se cumpla. Aunque, incluso la IARC, considera que esta aún puede mejorarse.

UGT de Catalunya estamos colaborando con FECEC en el programa «Qué hacer cuando aparece el cáncer en el Trabajo». ¿Cuál es su finalidad?

En el año 2014 FECEC publica su primer estudio *Millorar l'experiència dels Supervivents de càncer a Catalunya*, en el que se cuantifica el número de personas supervivientes de cáncer y sus necesidades principales ante esta nueva etapa vital. Uno de los ámbitos más afectados era el del trabajo. Por ello, en el 2015 FECEC publica el estudio *Millora de la integració i reincorporació laboral de les dones que han patit càncer de mama*, pues el cáncer de mama es uno de los que afecta a más población en edad laboral. Además, según el ICAM, sólo un 10% de las bajas por incapacidad temporal debido a un cáncer de mama se convertirán en bajas por incapacidad permanente. Por tanto, la mayoría de las afectadas deberá volver a trabajar. En este estudio se mostraron varias problemáticas:

1. Las grandes empresas tienen políticas de recursos humanos para gestionar cuando un trabajador es diagnosticado de cáncer y su retorno al trabajo con una posible adaptación del puesto de trabajo. En las micro, pequeñas y medianas empresas se constata una gran desinformación durante todo el proceso y particularmente en la reincorporación del trabajador.
2. La demanda, por parte de las pacientes, de una flexibilización del retorno al trabajo. Pues cuando reciben el alta, todavía no están al 100% para poder realizar una jornada laboral completa.
3. En muchos casos, las personas pueden trabajar, pero las secuelas de los tratamientos impiden realizar la profesión anterior a la enfermedad. En estos casos es necesario iniciar un proceso de reinserción laboral.

En este contexto, la FECEC está realizando varias acciones para poder dar una respuesta a estas necesidades. Por ello, junto con PIMEC, ha organizado el proyecto «Qué hacer cuando aparece el cáncer en el trabajo». Es un programa de apoyo a empresas y trabajadores que se ha iniciado como prueba piloto en la Comarca del Vallès Oriental. Los destinatarios directos del proyecto son las micro, pequeñas y medianas empresas, así como los autónomos y trabajadores que actúan en el Vallès Oriental.

Los objetivos del programa son:

- Acompañar y apoyar durante el proceso a los agentes implicados para mejorar la experiencia del cáncer en el trabajo.
- Contribuir a evitar la estigmatización del colectivo en el ámbito laboral
- Mejorar, dentro de lo posible, las posibilidades de las personas que viven con cáncer de mantener o de retomar un rol laboral activo después del diagnóstico y del tratamiento del cáncer.

Esta prueba piloto, que se instaura en el Vallès Oriental conjuntamente con PIMEC, tiene una duración de seis meses y cuenta con el apoyo de UGT, CCOO, el servicio de oncología de los tres hospitales comarcales, centros de atención primaria de la comarca, entidades federadas de la comarca y asesorías laborales.

¿Y qué ofrece el proyecto «Qué hacer cuando aparece el cáncer en el trabajo»?

Un asesoramiento personal que atenderá individualmente las demandas de los destinatarios, tanto empresarios como trabajadores afectados. Recursos de apoyo como «Una ayuda en la experiencia del cáncer en el trabajo» que facilitará la gestión del proceso de la enfermedad y la adaptación a las necesidades de los dos agentes implicados –empresa y trabajador.

Todas aquellas personas interesadas pueden tener más información en <http://www.juntscontraelcancer.cat/fecec/que-fem/programa-supervivents-de-cancer/> o contactarnos en el 93 314 87 53 / 636 088 703 o en el mail treballsocial@juntscontraelcancer.cat

Si quieres comentarnos tu experiencia sindical en temas de salud laboral, tus negociaciones con la empresa u otra cuestión de interés, envíanos un correo electrónico a otprl@catalunya.ugt.org o llámanos al 93 304 68 32.

Mamen Márquez

Trabajo en el sector químico y recientemente hemos tenido un accidente de trabajo en mi empresa. ¿El empresario tiene la obligación de investigar los accidentes de trabajo de sus trabajadores? ¿Qué pasos se puede seguir al realizar la investigación de un accidente de trabajo y quién la debe realizar?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (LPRL 31/95) en su artículo 16.3, obliga al empresario a «investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud en los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos».

También la LPRL, en el artículo 23, contempla la obligatoriedad del empresario de «notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo». Es decir, todos los accidentes de trabajo serán investigados y comunicados a la autoridad laboral con el objetivo de determinar las circunstancias en las que ocurrieron y evitar que puedan volver a ocurrir accidentes similares.

La investigación de los accidentes de trabajo la puede realizar el encargado de la prevención en la empresa, en colaboración con el mando inmediato del trabajador accidentado o el servicio de prevención ajeno en colaboración con la empresa.

Los pasos a seguir en la investigación de un accidente son:

Primero: Recogida de información y descripción del accidente, entrevistando a la persona trabajadora accidentada, a los testigos, realizando observación “in situ” del lugar donde se produjo el accidente y, si conviene, tomando fotografías.

Segundo: Análisis de las causas incluyendo un chequeo de todas las condiciones y circunstancias que puedan, en mayor o menor medida, haber influido en el accidente; condiciones de las instalaciones, de máquinas, de equipos, materiales, condiciones organizativas, procedimientos de trabajo, condiciones del entorno, actos inseguros, etc. Debemos tener en cuenta que el accidente siempre se produce debido a una suma de factores.

Tercero: Evaluación y propuesta de medidas correctoras. Una vez detectados los factores desencadenantes del accidente, se deberán proponer las medidas preventivas y correctoras necesarias para evitar que el accidente vuelva a producirse.

Cuarto: Informe interno de investigación de accidentes. La investigación del accidente deberá quedar registrada en un parte interno de la empresa en el cual se deberá recoger la siguiente información:

- Datos de la persona trabajadora (nombre, apellidos, antigüedad en la empresa, puesto de trabajo ocupado, edad, tipo de contrato y categoría profesional).
- Datos del suceso (fecha, hora del suceso, si se trataba del puesto habitual, forma en que se produjo, agente material causante, parte del cuerpo lesionada).
- Datos de la investigación (fecha en que se efectúa, personas entrevistadas y descripción del accidente de trabajo).
- Causas del accidente de trabajo (materiales, ambientales, individuales, organizacionales). Croquis, gráficos y fotografías para la reproducción del suceso.
- Medidas preventivas propuestas.

Quinto: Revisión de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva.

Una vez que se conozcan las causas que provocaron el accidente de trabajo, habrá que revisar la evaluación de riesgos para adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias para evitar que vuelvan a ocurrir accidentes similares.

Te recordamos que si eres delegado/a de prevención, dentro de las funciones que te asigna la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debes ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y sobre las actividades de protección y prevención de la empresa.

El artículo 39 de la LPRL dentro de las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, en su punto 2 c. sobre el ejercicio de sus competencias, indica que el Comité de Seguridad y Salud estará facultado a conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Más información en:

NTP 442: Investigación de accidentes-incidentes: procedimiento

NTP 592: La gestión integral de los accidentes de trabajo (I): tratamiento documental e investigación de accidentes.

NTP 924: Causas de accidentes: clasificación y codificación

NTP 1046: Investigación de accidentes: recogida de testimonios

En mi empresa mi jefe ha modificado una máquina para que se adapte a nuestra producción. ¿Puede modificar una máquina con marcado CE? ¿El empresario tiene alguna responsabilidad si fabrica o modifica una máquina?

Al modificar una máquina se pueden dar los siguientes casos:

- Que la modificación sea antes de su primera puesta en servicio: Para modificaciones previstas o acordadas con el fabricante e incluidas en la evaluación de riesgos, en la documentación técnica y en la declaración CE de conformidad, el marcado CE original seguirá siendo válido. Por el contrario, si la modificación es sustancial (por ejemplo, un cambio de función y/o prestaciones de la máquina) y no está prevista o no ha sido acordada por el fabricante, el marcado CE original perderá su validez y deberá renovarse. En este caso, el modificador se considerará fabricante, con las obligaciones que ello conlleva (Guía de la Directiva 2006/42/CE).
- Si la modificación se realiza tras su primera puesta en servicio: Si las modificaciones efectuadas afectan al uso previsto por el fabricante original y/o a las características básicas de dicha máquina, pudiendo dar lugar a nuevos peligros o al agravamiento de los riesgos, el empresario que modifique una máquina sujeta al marcado CE se considerará fabricante, con las obligaciones que ello conlleva (artículo 3, Guía técnica del R.D. 1215/1997). Al fabricar o modificar una máquina, el empresario se convierte en fabricante y tiene las mismas obligaciones que si fuese fabricante original. Para poder garantizar el cumplimiento de la legislación, el empresario deberá:
 - Elaborar el expediente técnico de construcción para analizar los peligros de la máquina y adoptar soluciones para prevenir riesgos.
 - Elaborar la declaración de conformidad.
 - Colocar la etiqueta con el marcado CE en la máquina modificada.

Marta Juan

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

1 Campaña «Conoce tus limones»

Se trata de una guía visual para conocer cada signo del cáncer de mama y los bultos que no lo son. Los gráficos hechos por www.WorldwideBreastCancer.com explican cómo detectar los síntomas, sus características y los pasos que se deben seguir a partir de ahí. A través de diferentes infografías en las que se representan los pechos femeninos con limones, y bajo el hashA tag **#knowyourlemons**, la campaña señala todos los pasos necesarios que deben seguir las mujeres en caso de notar cambios en sus pechos: desde la revisión en casa hasta los pasos a seguir con un médico. Idioma: castellano, inglés.

2 Autoevaluación sobre el riesgo de alcohol en el trabajo

<http://drogues.gencat.cat/ca/canalsocults/calculadora>

Se trata de una herramienta elaborada por la Subdirecció General de Drogodependències de la Generalitat de Catalunya. Permite que los trabajadores/as puedan autoevaluar de forma anónima y confidencial su consumo de alcohol y el efecto que éste puede tener en relación con su trabajo. Contempla tres variables de riesgo y su combinación:

- Riesgo de desplazamiento en el trabajo.
- Trabajo con riesgo a terceras personas.
- Consumo de riesgo o perjudicial para el trabajo y problemas relacionados.

La aplicación ofrece consejo personalizado dependiendo del patrón de consumo así como información a donde dirigirse en caso de necesitar ayuda. Idioma: catalán.

3 Estudio Adaptabilidad de los ratones de ordenador y recomendaciones para su elección y uso

La UGT de Catalunya ha realizado un estudio que cruza información descriptiva y de opinión por parte de setenta y cinco personas usuarias sobre cuatro ratones de ordenador escogidos al azar de diferentes medidas y forma, con el fin de determinar qué factores pueden influir a la hora de elegir un ratón. Con ello, se pretende concienciar sobre las variables a la hora de escoger un ratón de ordenador y su uso adecuado. Además de los resultados del estudio, el documento ofrece información a las personas usuarias de pantallas de visualización de datos para saber escoger un ratón de forma correcta, utilizarlos adecuadamente y la gestión preventiva relativa a todo ello, como por ejemplo, una propuesta de procedimiento de elección de ratones. Podéis consultar y descargar el documento en www.ugt.cat apartado salud laboral. Idioma: castellano.

1



4 Ficha de gestión: El trabajador designado en la empresa

Esta ficha explica de forma exhaustiva la figura del trabajador designado. Es la persona nombrada por la empresa para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo, pudiendo compatibilizar sus funciones en esta materia con otras tareas o trabajos, en función de sus capacidades y disponibilidad. En la ficha se determina quién elige al trabajador y con qué fin, quién puede ser trabajador designado, cuántos trabajadores designados puede haber en una empresa, la formación necesaria, actividades a desarrollar, funciones concretas, deberes y garantías del trabajador designado, así como las diferencias con la figura del delegado de prevención. Puedes conseguir un ejemplar en tu federación, en Salud Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud laboral. Idioma: castellano.

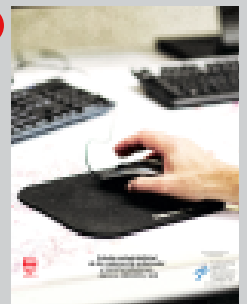
5 Ficha de prevención: ESENER 2. Segunda encuesta europea en las empresas sobre riesgos nuevos y emergentes

La encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) es una extensa investigación sobre cómo se gestionan los riesgos de seguridad y salud en los lugares de trabajo europeos, con especial hincapié en los riesgos psicosociales como el estrés laboral, la violencia y el acoso, realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Esta ficha da información sobre la metodología, los objetivos y los resultados más relevantes para conocer el estado de la salud laboral en Europa y concretamente en España. Puedes conseguir un ejemplar en tu federación, en Salud Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud laboral. Idioma: castellano.

2



3



4



5

