

Sense risc 50

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

junio 2017



«La precariedad nos daña»

28 de abril de 2017:

Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Entrevista a **Elena Juanola**,
Directora del ICSSL

Al trabajo, ¡en bicicleta!



PREVENCIÓ
LA PEÇA QUE
NECESSITES

28 | Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo d'abril



www.ugt.cat

accidentalidad pág. 3

Los datos de siniestralidad: espejo roto de la realidad

entrevista pág. 4-5

Elena Juanola. Directora de l'Institut Català de Seguretat i Salut

el tema pág. 6-7

28 Abril. Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

tú opinas pág. 7

Moises Berruezo

especialízate pág. 8-9

Al trabajo, ¡en bicicleta!

medio ambiente pág. 10

ha pasado pág. 11

- Jornada vigilancia de la salud. Barcelona
- Jornada mobbing. Lleida

mutuas pág. 12

«Bonus» otra forma de financiar a las empresas y a las mutuas

ha sido noticia pág. 13

explícanos pág. 14

Luis Vidal. Delegado de prevención de la AEAT

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, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducción i corrección lingüística

Magda Gascon

Maquetación

Juan A. Zamarripa

Fotos/Ilustraciones

Thinkstock, Pixabay, Marta Juan

Depósito legal

B-22.569-2007

editorial

Amb aquesta publicació complim el número màgic de 50. Un número carregat d'emocions i la satisfacció d'estar fent la feina ben feta. La revista ha anat evolucionant des dels seus inicis al format dels darrers anys, ja consolidat. No hem volgut fer una edició especial, però sí fer menció de la il·lusió i les energies que l'equip de redacció continua tenint per oferir el millor de si mateixos i posar-ho al servei del conjunt de l'organització i molt especialment, a tots i totes els delegades i delegades de prevenció que, amb la seva confiança en els continguts, ens han anat engrescant número a número.

Aquest camí de més de dotze anys no ha estat fàcil, hem anat madurant com a persones i també com a professionals, i ens hem especialitzat en les darreres innovacions en matèria de prevenció de riscos. En aquest llarg camí voldria expressar i compartir amb vosaltres la meua satisfacció d'haver tingut sempre un equip de persones entregades i compromeses; algunes han fet un altre camí i coincidim al voltant de les jornades d'altres organismes, i altres, malauradament, ens han deixat; ens queda el seu record i la seva empremta d'haver aconseguit la xifra d'or. Us volem oferir aquest número 50 tot agraint-vos la vostra confiança.

Con esta publicación cumplimos el número mágico de 50. Un número cargado de emociones y la satisfacción de estar haciendo el trabajo bien hecho. La revista ha ido evolucionando desde sus inicios al formato de los últimos años, ya consolidado. No hemos querido hacer una edición especial, pero sí mencionar la ilusión y las energías que el equipo de redacción continúa teniendo para ofrecer el mejor de sí mismos y ponerlo al servicio del conjunto de la organización, y muy especialmente, a todos y todas los delegados y delegadas de prevención que, con su confianza en los contenidos, nos han ido animando número a número.

Este camino de más de doce años no ha sido fácil, hemos ido madurando como personas y también como profesionales, y nos hemos especializado en las últimas innovaciones en materia de prevención de riesgos. En este largo camino querría expresar y compartir con vosotros mi satisfacción de haber tenido siempre un equipo de personas entregadas y comprometidas; algunas han hecho otro camino y coincidimos en jornadas de otros organismos, y otras, desgraciadamente nos han dejado; nos queda su recuerdo y su huella de haber conseguido la cifra de oro. Os queremos ofrecer este número 50 agradeciéndooos vuestra confianza.

Dionís Oña

Siniestralidad laboral en Catalunya 2012/2016: Espejo roto de la realidad en las empresas

Con P de precariedad

Las crisis económicas mundiales y nacionales de los últimos años, el capitalismo y la globalización han incidido en las condiciones laborales, orientando nuestro mercado laboral hacia la precariedad y, en algunos casos, hacia la ausencia de derechos laborales y sociales, provocando la desregulación normativa y la erosión de la cobertura de los convenios.

Es una realidad: en nuestro país, la precariedad en el trabajo ha aumentado la desigualdad y la exclusión. Cataluña encabeza la lista de comunidades autónomas que superan la media estatal de siniestros laborales. E intuimos que las condiciones del mercado de trabajo en nuestro país tienen mucho que ver con estos resultados.

El impacto del contexto socioeconómico de las reformas laborales y las políticas de austeridad se reflejan claramente en los datos de siniestralidad de nuestro país.

Accidentes de trabajo en Catalunya 2012/2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Accidentes de trabajo con baja					
Leves	73.068	72.177	76.706	81.264	88.564
Graves	568	545	499	539	542
Mortales	66	50	57	69	68
Totales con baja	73.702	72.772	77.262	81.872	89.174
Accidentes con baja	131.512	130.199	126.120	127.565	132.267
Accidentes in itinere	13.613	13.992	14.975	16.028	17.725

Los datos de siniestralidad laboral en Cataluña no dejan ningún tipo de duda: la tendencia a la alza de los accidentes demuestra el deterioro del sistema preventivo laboral en los últimos años como consecuencia de la crisis económica y de las reformas laborales.

Los accidentes de trabajo con baja totales en Cataluña durante el periodo 2012-2016, han experimentado un crecimiento constante evolucionando de los 73.702 accidentes del 2012 a los 89.174, con un incremento del 21%.

Los accidentes sin baja durante el periodo de 2012 a 2016 en Cataluña presentan un desarrollo paralelo al de los accidentes laborales con baja graves. Durante el periodo 2012-2016 experimentaron un decrecimiento constante del 2012 al 2013, hasta llegar al mínimo en 2014, con 126.120 accidentes sin baja. Posteriormente, en 2015 y 2016, se incrementaron hasta lograr, en el 2016, cifras superiores a las del 2012.

Los accidentes in itinere durante el periodo de 2012 a 2016 en Cataluña experimentaron un crecimiento constante desde los 13.613 del 2012 a los 17.725 del 2016, con un incremento del 30,21% respecto a las del 2012.

Mortalidad en el trabajo: no son datos, son personas

Las cifras de mortalidad son socialmente inaceptables: la evolución del número de mortales ha ido fluctuando durante el periodo de los últimos cinco años (2012-2016). 310 personas trabajadoras perdieron la vida en su puesto de trabajo durante estos cinco años, y 132 perso-

nas trabajadoras murieron como consecuencia de accidentes in itinere en este mismo periodo.

La tragedia humana que se esconde tras estos números es evidente: 442 vidas perdidas en cinco años como consecuencia de los accidentes de trabajo, de la carencia de prevención en las empresas... 442 familias destrozadas, padres y madres, hijos e hijas que no volvieron a casa después del trabajo. No son datos, son personas.

Ir más allá de la línea de la prevención, una necesidad

Los datos de siniestralidad son la consecuencia, entre otras, de los problemas siguientes:

- Del retroceso de la calidad de las condiciones de trabajo debido a las sucesivas reformas laborales, la desregulación y precarización de los modelos de contratación, el aumento del paro, la temporalidad y la flexibilidad laboral en los nuevos contratos, la devaluación salarial, etc.
- De la pérdida de influencia de los delegados de prevención, tal y como refleja el informe «La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: pruebas cualitativas extraídas de ESENER 2», del Observatorio Europeo de Riesgos.
- De los últimos cambios legislativos relativos a la prevención de riesgos laborales, que disminuyen las posibilidades de actuación de los delegados y delegadas de prevención y la prevención en sí misma.
- De la infraidentificación e infradeclaración de enfermedades profesionales. Sobre todo, de aquellas más graves y que comportan más sufrimiento a las personas afectadas y a sus familias.
- De la externalización de la prevención, favorecida por el marco jurídico español en lugar de favorecer la gestión interna.
- De la mercantilización de la prevención. La elección de la mayoría de los servicios de prevención ajenos se da principalmente por motivos económicos y con el objetivo sólo del cumplimiento estricto de la documentación que a la que obliga la normativa, y no por criterios de calidad ni con el objetivo de implantar una verdadera cultura preventiva.

Estamos obligados a cambiar de estrategia y dejar de ser reactivos para pasar a ser proactivos contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, desde todos los frentes de lucha, para garantizar puestos de trabajo seguros y saludables, dignos e igualitarios. Hay que integrar la prevención en nuestra cultura, desde la escuela hasta la jubilación, garantizando la formación de los futuros trabajadores y trabajadoras y la adecuación del mundo laboral y de las empresas a los trabajadores y trabajadoras de más edad.

Nuestra organización reclama políticas públicas en salud laboral y un mayor control de la administración sobre la aplicación de herramientas de prevención de riesgos laborales en todas las empresas.

Desde la UGT de Catalunya nos reafirmamos en la necesidad de poner fin a la precariedad y a la pérdida de derechos de los trabajadores y trabajadoras para mejorar la prevención de riesgos y reducir los daños a la salud, y continuaremos con nuestra lucha por la defensa del trabajo estable, igualitario y de calidad que comportará, sin duda, una mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y de la salud de las personas trabajadoras de nuestro país.

Más datos en la web www.ugt.cat/salut laboral.

Marta Juan

Elena Juanola Pagès

Directora del Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral (ICSSL) del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias



Es licenciada en Medicina y Cirugía por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), tiene el título de especialista en Medicina del trabajo, es técnica superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología, y Master en Salud Pública por la Escuela de Salud Pública de la Universidad Libre de Bruselas.

Con respecto a su trayectoria profesional, se incorporó al ICSSL en junio del 2008, y anteriormente en el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Barcelona (1991-2008), y antes en el Centro de Salud Laboral del Instituto Municipal de la Salud del Ayuntamiento de Barcelona.

¿Qué aspectos de su trayectoria académica y profesional cree que la pueden ayudar más al desarrollo de esta nueva tarea como directora del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Cataluña (ICSSL)?

Bien, en mi trayectoria profesional y al finalizar mi carrera de medicina, fui a estudiar salud pública con una beca de la Generalitat de Cataluña a la Universidad Libre de Bruselas. Posteriormente accedí a unas becas del Consejo Asesor de Salud Laboral del Ayuntamiento de Barcelona sobre accidentes laborales y enfermedades prevenibles relacionadas con el trabajo a partir de los registros hospitalarios. Esta experiencia fue positiva para empezar a conocer el mundo laboral y sobre todo los daños a la salud derivados del trabajo, que era un campo con un amplio recorrido por hacer. Pero sobre todo las carencias de unos sistemas de declaración de daños a la salud, que aun treinta años después acarrean algunas de las problemáticas de aquel momento. En cuanto a la trayectoria académica, el hecho de tener conocimientos de salud pública en aquel momento pude aplicarlos y profundizar en el análisis de datos y la epidemiología laboral. Creo que aparte de la experiencia en el centro de seguridad durante tantos años, las diferentes etapas, con objetivos todas ellas diferentes y posteriormente en el ICSSL, me ha dado conocimientos amplios para poder observar y detectar las carencias del sistema de prevención de riesgos laborales y cuáles serían las líneas de futuro del Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral.

¿En qué estado se encuentra en la actualidad el Marco Estratégico Catalán de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020? ¿Se están alcanzando los objetivos que se habían marcado?

El objetivo de este seguimiento por parte de todos, no tiene una misión fiscalizadora de las actividades de unos y otros, sino que justamente se constituye como una muy buena herramienta con el fin de poder exponer las actividades que se están llevando a cabo y buscar, en su caso, puntos de encuentro para el desarrollo de acciones conjuntas que permitan actuar de forma colaborativa y por lo tanto de forma más eficiente y eficaz.

A la finalización del primer bienio se habían llevado a cabo, en el desarrollo del plan de gobierno, 580 acciones con un por-

centaje de avance del 76,3%. Naturalmente, el desarrollo de estas acciones no es equitativo entre los 7 objetivos estratégicos ya que se dio diferente prioridad a cada uno de los objetivos operativos del Marco.

Podemos afirmar que en general las acciones que se han propuesto durante el primer bienio, dentro del Plan de Gobierno de Seguridad y Salud Laboral, se han podido ir desarrollando normalmente, con los recursos disponibles.

¿Cuáles son las principales diferencias en las funciones del ICSSL con respecto a su antecesor, los Centros de Seguridad y Salud Laboral?

Las funciones de los Centros de Seguridad y Salud Laboral eran de asesoramiento a otros organismos como la Inspección de Trabajo, los juzgados, las unidades de salud laboral... Mayoritariamente el trabajo se basaba en informes de investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A partir de la entrada en vigor de Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la obligatoriedad de que las empresas tuvieran una modalidad organizativa en prevención de riesgos laborales hace que muchas tareas de las que se desarrollaban en los centros las asume directamente el servicio de prevención o modalidad organizativa que disponen las empresas.

Actualmente todos los técnicos de que dispone el ICSSL tienen un mínimo de tres especialidades, y algunos que son médicos del trabajo tienen las cuatro especialidades. Son técnicos multidisciplinares porque el tipo de trabajo, los programas y las actuaciones han hecho que tengan una visión más amplia de la seguridad y salud en las empresas. Los centros fueron cambiando y ampliando sus funciones intentando tener una visión más epidemiológica y de análisis de la situación de la prevención de riesgos laborales en Cataluña.

El ICSSL, con el objetivo principal de ser un centro técnico-científico en seguridad y salud laboral, ha ampliado sus tareas mejorando la formación, la promoción y el conocimiento de los técnicos y priorizando el trabajo en equipo y multidisciplinar. El área técnica actual no sólo responde al asesoramiento, sino que impulsa otros proyectos de estudio como el de determinantes de las causas de los daños a la salud de los trabajadores y recomendaciones preventivas en las empresas, establece criterios para el asesoramiento técnico en materia de seguridad y salud laboral, elabora de guías de actuación, elabora los criterios técnicos para utilizar en la acreditación y la autorización de los servicios de prevención y también en las entidades auditoras, entre otros. La área de investigación colabora con las universidades y los centros de investigación en proyectos de investigación e innovación relacionados con la seguridad y la salud laboral.

El ICSSL dispone de una Área de información y Registros que controla y coordina los registros, las comunicaciones y los trámites relacionados con la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud laboral.

Otra tarea importante del ICSSL son las actividades formativas y de sensibilización dirigidas a empresas, técnicos de prevención y agentes clave de la prevención de riesgos laborales que en estos momentos se imparte online y de forma presencial y en todos los ámbitos territoriales. Otro campo que diferencia la actual ICSSL es toda la información derivada de las redes sociales y otras herramientas de difusión como la cuenta de Twitter.

El objetivo principal es centrarse en analizar las causas y los patrones de conducta de la siniestralidad y a la vez colaborar conjuntamente con los centros productivos y los centros de investiga-

ción en los nuevos riesgos, haciendo transferencia de este conocimiento.

¿Cuáles son las principales fortalezas y carencias del ICSSL, actualmente?

Las principales carencias del ICSSL son la falta de expertos en materias concretas, falta de competencias plenas, el esfuerzo en investigación e innovación, ya que es inferior a otros países de la UE, las colaboraciones con el mundo de la investigación universitaria y la falta de algunas herramientas de gestión disponibles.

Entre las fortalezas, yo destacaría la pericia profesional, la buena imagen exterior, la seguridad en el trabajo técnico, el trabajo en equipo, la intención de potenciar la profesionalidad técnica y el asesoramiento mutuo en las empresas, la confianza en el producto que ofrecemos, las nuevas perspectivas de futuro, la redes sociales y otras herramientas de difusión y el espacio web del ICSSL.

Hemos vivido una importante crisis económica que ha comportado, entre otros aspectos, la desaparición de gran parte del tejido empresarial. Por otra parte, cuando se empieza a hablar de su fin, sólo estamos sufriendo precariedad laboral y económica. ¿Cómo cree que afecta a todo esto a la seguridad y salud de los trabajadores? ¿Cómo influye el ICSSL?

La prevención de riesgos en las empresas es la mínima que exige la normativa de prevención de riesgos laborales y muchas veces extremadamente documentada y poco implementada en las empresas, y esto tiene importantes repercusiones en la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral, organismo que vela por la seguridad y salud de los trabajadores en Cataluña –y que, evidentemente, está influenciado por la precariedad laboral y económica porque ésta afecta a la seguridad y salud de los trabajadores– y a la vez está preocupado por las condiciones laborales precarias en las empresas- tenemos que proponer y potenciar, con los recursos disponibles, el asesoramiento en las empresas y dar los consejos y recomendaciones necesarias en prevención de riesgos laborales. El ICSSL pretende potenciar la participación de todos los actores relacionados con la prevención de riesgos laborales, porque sólo la sinergia de las actuaciones, cada uno desde su competencia y desde las diferentes vertientes, harán que las políticas sean efectivas.

El ICSSL, teniendo en cuenta la realidad del tejido empresarial catalán, nos tenemos que acercar más a las empresas, las tenemos que asesorar y orientar haciendo que se impliquen más en la prevención de riesgos laborales. Debemos llegar a empresarios, a trabajadores, a otros agentes de la PRL, y sensibilizarlos de la importancia de las buenas prácticas en las empresas, la mejora de las condiciones de trabajo y que estas no afecten la salud de sus trabajadores.

La seguridad y salud en el trabajo es un valor de toda la sociedad y no sólo del ámbito laboral, sino que también tiene incidencia en el desarrollo de las personas, especialmente entre los jóvenes, en cuanto a la formación y concienciación de este valor, la salud física, psicológica, social...Tendríamos que ampliar la inclusión de la seguridad y la salud en todas las políticas.

De todos los objetivos del ICSSL, cuáles priorizará? ¿Dispone de los recursos necesarios para alcanzar estos objetivos?

Para mí el objetivo prioritario es conseguir una prevención de riesgos laborales de calidad y que no haya daños a la salud de los

trabajadores y trabajadoras de Cataluña. Que las empresas dispongan de unas condiciones de trabajo óptimas y de calidad, sería el principal objetivo a alcanzar y por esto velaremos en esta nueva etapa que empieza.

Entendemos por prevención de riesgos laborales en las empresas aquel conjunto de actividades preventivas u otras medidas adoptadas en todas las fases de la actividad de la empresa con el objetivo final de evitar o disminuir los riesgos para la salud derivados del trabajo.

Esto lo conseguiremos mejorando la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas y aumentando la cultura de la prevención.

En este momento el ICSSL se está reorganizando internamente con el fin de poder disponer de los recursos humanos necesarios y de los profesionales expertos en estas materias, y también poder trabajar con los sectores de actividad concretos con el fin de llevar a cabo líneas de asesoramiento concretas en las empresas y extrapolar este conocimiento al resto de las empresas del sector.

Durante los últimos cinco años hemos visto un aumento progresivo de la siniestralidad laboral, tanto en números absolutos como en el índice de incidencia. ¿Cómo valora estos datos?

El año 2016 el índice de incidencia también ha aumentado un 4,66% con respecto al 2015. Es cierto que desde el 2013, conjuntamente con un cierto repunte económico, aumenta la siniestralidad laboral y por lo tanto, es un tema que nos preocupa. Cabe decir que es un fenómeno que ya se preveía y los expertos constataban que ante una disminución tan importante de la siniestralidad ya preveían que era un síntoma de una debilidad de nuestro sistema preventivo. Los países que tienen un sistema preventivo nacional bien estructurado son capaces de conseguir que la siniestralidad evolucione de forma independientemente del ciclo económico en el que se encuentran y en general el índice de incidencia baja pero de una forma lenta.

También sabemos que esta disminución o tendencia a la baja del periodo anterior al 2013 se acompañaba de un aumento de los accidentes de trabajo sin baja.

Sabemos, y muchos estudios lo constatan, que la accidentalidad laboral es un fenómeno multicausal en el que están implicadas causas organizativas y de gestión de la prevención, causas materiales, espacios, productos, falta de medidas de seguridad, falta de formación y de cultura preventiva, entre otros.

En estos momentos el ICSSL está abriendo espacios de diálogo para conocer la opinión de expertos, se ha creado la Mesa de Seguridad y Salud laboral en la construcción en Cataluña, con un plan de acción de medidas que fortalezcan la PRL, se inicia una campaña de prevención, «La cultura de la prevención, un reto de país», medidas todas ellas encaminadas a sensibilizar a la población de la PRL.

Entre todos tenemos que conseguir promover un cambio en los valores de nuestra sociedad que comporte nuevas actitudes dirigidas a hacer realidad comportamientos seguros y saludables en el trabajo que hagan, al mismo tiempo, actividades preventivas más seguras y competitivas. La cultura de la prevención es un reto de país. Es responsabilidad social en mayúsculas.

Eduard Salvador i Josep Maria Gebelli (FeSP)

28 de abril de 2017: Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

«La precariedad nos daña»

La precariedad en el trabajo pone en peligro la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras

La precariedad en el trabajo ha aumentado la desigualdad y la exclusión. Sus efectos son bastante conocidos: aumento del paro, contratación temporal, trabajo a tiempo parcial, devaluación salarial, más accidentes y enfermedades profesionales, y también más daños derivados del trabajo y contingencias que, a pesar de que no se consideren laborales, están relacionadas con el trabajo (estrés, ansiedad, depresión, etc.). Todo esto, junto con la desregulación normativa y la erosión de la cobertura de los convenios, la dificultad para ejercer los derechos de manera efectiva, el miedo a perder el trabajo y el aumento de las cargas de trabajo para sustituir a los trabajadores y trabajadoras despedidos, han supuesto en la práctica un empeoramiento de las condiciones laborales y una pérdida de derechos que termina afectando la salud de todas y todos.

Los datos de siniestralidad laboral no dejan lugar a dudas. La tendencia al alza de los accidentes nos demuestra el deterioro del sistema preventivo laboral en los últimos años como consecuencia de la crisis económica y de las reformas laborales.

La evolución de la siniestralidad en Cataluña se muestra muy dependiente del ciclo económico, baja en épocas de crisis (2008-2012) y sube con la recuperación económica (a partir de 2013). Esta evolución, que en principio nos podría parecer «natural», difiere de la de otros países europeos como Alemania, Francia o el Reino Unido, donde los índices de incidencia bajan de forma lenta

pero sostenida a lo largo de los años. Esta situación hace patente la vulnerabilidad y la ineficacia de nuestro sistema preventivo y demuestra que la accidentalidad aumenta más que el empleo.

La precariedad es una constante del mercado de trabajo cada vez más evidente. El pasado mes de marzo el 85% de los nuevos contratos laborales que se registraron en Cataluña fueron temporales, y el 40% de estos tuvieron una duración de menos de un mes. La alta rotación de los contratos de tan corta duración impide garantizar a este colectivo los derechos de información y formación sobre los riesgos y las medidas preventivas.

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, el registro de enfermedades profesionales indica que en 2016, 837 mujeres sufrieron una enfermedad profesional, frente a 725 hombres.

Ante todo esto, y en el marco del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, UGT y CCOO nos reafirmamos en la necesidad de poner fin a la precariedad para mejorar la prevención de riesgos y reducir los daños a la salud. Con este objetivo proponemos las siguientes medidas:

- Revertir la reforma del marco jurídico de las mutuas, que ha supuesto un recorte de los derechos de los trabajadores, invade las competencias de los servicios públicos de salud y privatiza la gestión de actividades que deberían ser exclusivas de la Seguridad Social.
- Reorientar el Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM) con una visión social, útil y sostenible, con la participación de los agentes sociales, que replantee los criterios para realizar las evaluaciones médicas y evite dar altas indebidas a personas que no están en condiciones de volver a trabajar.
- Eliminar el programa de incentivación económica y control de la incapacidad temporal que está llevando a cabo el INSS para recortar la duración de las bajas, ya que considera los trabaja-



dores enfermos como defraudadores y fomenta la mala praxis médica.

- Intensificar las políticas activas en materia de prevención, dotando con suficientes recursos económicos y humanos el Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL) y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Reforzar los mecanismos de control del cumplimiento de la legislación en materia de igualdad en las empresas y en la lucha contra el fraude y la economía sumergida.
- Apuesta decidida del gobierno de Cataluña para una estrategia catalana de seguridad y salud en el trabajo.
- Exigir que Inspección de trabajo aumente las acciones inspectoras en materia de seguridad y salud, haciendo cumplir las normas reguladoras en las empresas y exigiendo unas propuestas preventivas de calidad a los servicios de prevención donde se ponga en primer lugar la eliminación de los riesgos en vez de los actuales criterios economicistas reductores de la prevención.
- Promover la figura del delegado de prevención territorial o sectorial a las empresas de menos de seis trabajadores, que no tienen derecho a elegir un delegado de personal. Esta medida permitiría asegurar el ejercicio al derecho a la salud y la seguridad y equiparar los niveles de protección de estos trabajadores en el resto de las empresas.

Por todo ello, el 28 de abril de 2017 hicimos una concentración conjunta de CCOO y UGT de Catalunya ante la puerta de Foment del Treball, con el fin de recordar las personas trabajadoras que murieron o perdieron la salud para ganarse la vida, en la que intervinieron los secretarios generales Javier Pacheco y Camil Ros.

Mamen Márquez



Moisés Berruezo

Secretario de Acción Sindical FesMC de Catalunya y responsable de Salud Laboral



¿Qué objetivos os habéis propuesto como federación, respecto a la prevención de riesgos laborales para este nuevo mandato?

A través de la negociación colectiva, mejorar la capacidad de representación, actuación y recursos, para potenciar cuantas medidas de prevención emprendamos. Entre otras, mejorar el crédito horario de los delegados de prevención, crear sectorialmente comisiones de seguridad y salud laboral, facilitar y ampliar la capacidad de participación, seguimiento y control en las empresas, y garantizar a los trabajadores de contratadas o subcontratadas las mismas condiciones de trabajo y seguridad.

La FesMC aglutina a distintos sectores sometidos a condiciones de trabajo muy distintas, y expuestos a distintos riesgos. ¿Cómo se va a gestionar esta diversidad desde la federación? ¿Qué papel tendrán los sectores respecto a la Salud Laboral?

Valorar junto con los sectores la idoneidad de establecer un delegado de prevención sectorial, o constituir un equipo de prevención que de respuesta a todas aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, que surjan de la acción sindical diaria en los centros de trabajo de los diferentes sectores que componen nuestra Federación.

Potenciar la formación de estos delegados y delegadas de prevención.

El sector servicios es uno de los más afectados por la precariedad laboral, y afecta especialmente a muchos de los colectivos a los que representáis como federación. ¿Qué iniciativas o campañas estáis llevando a cabo en este ámbito?

Consideramos necesario establecer medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiares en sectores ya de por sí precarios por sus condiciones de trabajo, ejemplo de ellos son los sectores y/o subsectores de Comercio, Hostelería, Telemarketing, operadores/as que junto a las deficientes condiciones de turnos y horarios debe unirse la precariedad salarial. Es por ello que a través de la negociación colectiva estamos potenciando turnos continuados, adecuación de jornadas, salarios por encima de los 1.000 euros, delimitar la carga de trabajo, y apostando por una mayor contratación. En ese sentido, también cabe apuntar las iniciativas que la organización está llevando junto con las instituciones catalanas para dar respuesta a esa precariedad laboral.

Eduard Salvador

Al trabajo, ¡en bicicleta!

Cambiar de hábitos e incorporar la bicicleta como medio de transporte para el día a día es una opción muy rentable para el bolsillo y muy saludable para nuestro cuerpo.

Las ventajas de utilizar una bicicleta para ir a trabajar no son pocas: puede ayudarnos a mantener una vida más saludable, a economizar en gasolina y transporte, a ganar tiempo en los desplazamientos, evitar atascos, largas esperas para encontrar aparcamiento en la ciudad, y también a ser más respetuosos con el medioambiente (con la reducción de emisiones de CO₂). Un estudio europeo descubrió recientemente que los trabajadores que utilizan la bicicleta como medio de transporte son mucho menos propensos a enfermar y quedarse en casa. Así, el uso de la bicicleta podría reducir el absentismo laboral en un 20% y, correlativamente, a la reducción de gasto sanitario, y ayudaría a mejorar la condición física de las personas trabajadoras (las enfermedades y dolencias ocasionadas por el sedentarismo suponen una pérdida de la productividad estimada en 2.500 millones de euros al año en nuestro país).

Más allá de ser únicamente un medio de transporte ecológico y económico, las bicicletas tienen la propiedad de ayudar a cambiar el estilo de vida de quien las usa porque reducen los índices de estrés y aumentan la capacidad física. Pero cuando uno se convierte en ciclista camino al trabajo debe tener en cuenta una serie de recomendaciones.

Todos formamos parte del tráfico: Como ciclista debes ser consciente de que eres un ocupante más de la carretera y que debes cumplir una serie de normas, ya que a efectos legales, la bicicleta es un vehículo más.

Debes respetar las señales de tráfico, los semáforos y stops, la dirección de las vías y calles y las órdenes de los agentes de policía.

A la hora de circular, el art. 64 del Reglamento General de Circulación (RD 1428/2003) establece la prioridad de paso para los ciclistas:

- Cuando circulen por un carril bici o paso para ciclistas o arcén debidamente señalizado.
- Cuando para entrar a otra vía, un vehículo gire a la derecha o a la izquierda, existiendo un ciclista en sus proximidades.
- Cuando circulando en grupo, el primer ciclista haya iniciado el cruce o haya entrado en la glorieta, hasta que pase el último.

Fuera de estos supuestos, debes cumplir las normas generales de prioridad de paso entre vehículos.

Planea tu ruta: La ruta más directa no siempre es la más recomendable o segura por el tráfico o la contaminación. En desplazamientos urbanos procura utilizar las calles secundarias en las que hay menos vehículos. Debes evitar las vías con más tráfico motorizado y buscar rutas alternativas menos concurridas, a ser posible con carriles-bici.

Viaja sin prisas: Calcula el tiempo que tardas en recorrer la distancia a tu destino final y sal con tiempo. Evita a ser posible las horas punta de tráfico. Si el trabajo está a una distancia superior a cinco kilómetros y/o tiene grandes desniveles u obstáculos importantes, puedes optar por una fórmula mixta y utilizar transporte público.

Invierte en una buena bicicleta: Selecciona la bicicleta que más se adapte a tus necesidades, gustos y presupuesto. Las urbanas son más ligeras y cómodas para andar en ciudad, las de montaña son más resistentes y adecuadas para los traslados entre pueblos o polígonos, las híbridas reúnen las características anteriores, las eléctricas ayudan al pedaleo en cuestas y las plegables ocupan poco espacio y



pueden guardarse dentro de las instalaciones de la empresa y dan más opciones para llevarlas en transporte público. También existe la opción de bicicletas de préstamo público, tipo Bicing en algunas ciudades, si están dentro del recorrido y horarios que realizamos.

Transportar enseres del trabajo: Dependiendo del tipo de trabajo que realices deberás transportar material como un ordenador, herramientas, etc. Dependiendo del tipo de bicicleta que tengas, peso y dimensiones de la carga y la distancia que recorras, podrás utilizar alguna mochila o bolsa que te permita maniobrar libremente, siempre que no te obstruya la vista y que no se vaya a atascar en alguna rueda o cadena.

Vigila tu vestimenta: Asegúrate de usar vestimenta apropiada que te permita pedalear cómodamente, subir y bajar de la bicicleta y que no se atasque en la rueda... No es recomendable ir muy abrigado, porque enseguida se entra en calor. Una elección acertada es llevar alguna prenda externa cortavientos. Si se suda mucho, se puede llevar una camiseta interior de repuesto. Para los días de lluvia, un chubasquero impermeable y transpirable o una capa con vuelo, de manera que al ir apoyada sobre los brazos tape también las piernas. Unos guantes, además de quitar frío, pueden reducir los daños en caso de caída. En cuanto al calzado, ha de ser lo más cómodo posible y, si se puede, con suela antideslizante.

Y a la hora de elegir el color de la ropa para circular en bici, mejor escoger colores claros y llamativos.

Utiliza siempre el casco: Es obligatorio en vías urbanas, interurbanas y travesías. Es nuestro único elemento de seguridad pasiva y absorberá la energía del impacto en la cabeza. Conviene llevarlo siempre tanto en desplazamientos cortos, como en los días de calor y cambiarlo siempre que suframos un impacto considerable con él ya que pierde sus propiedades.

Ve documentado: Es importante ir documentado por si te ocurre algún accidente y porque los agentes de seguridad te lo pueden pedir. Además conviene que junto con tus datos guardes un papel con un teléfono de urgencias al que llamar y tu grupo sanguíneo.

Lleva las herramientas adecuadas: Llevando un kit básico de herramientas reduces al mínimo el riesgo de quedarte tirado en mitad del trayecto por una avería. Las herramientas más frecuentes son: dos cámaras, desmontadores de cubierta, bomba de inflado, algunas llaves fijas y Allen.

Mantenimiento de la bicicleta: Asegúrate de que tu bicicleta se encuentre en buen estado: llantas, ruedas infladas, luces operando correctamente, frenos y cambios bien ajustados. No olvides revisarla periódicamente: la presión correcta de la ruedas evitará el riesgo de pinchazos y posibles derrapes, las ruedas deben estar bien ajustadas

y apretadas, sobre todo la delantera, ante el riesgo de que en una sucesión de baches pueda salirse del anclaje. El manillar correctamente ajustado también. La tensión correcta de los frenos y el estado de las zapatas será importantísimo en situaciones de frenadas de emergencia. El engrasado correcto de la cadena y los cambios evitará el riesgo de rotura en momentos de mayor esfuerzo.

¿Cuándo circular? Trata de evitar la primera hora de la mañana y la última de la tarde. A estas horas los conductores tienen el sol muy de cara y dificulta la visión, especialmente de un vehículo tan pequeño como una bicicleta.

¿Por dónde circular? El lugar de las bicicletas es la calzada o el carril bici si lo hubiera. A excepción del carril bici una bicicleta debe circular por los mismos sitios y en las mismas condiciones que otros medios de transporte mecanizados. Respetando el sentido del carril y todo tipo de señalizaciones incluyendo los semáforos. No puede circular por el carril bus, a no ser que en tu ciudad exista un carril bus-taxi-bici por los que es lícito que circule un ciclista. Tampoco debes circular por la acera, a no ser que sea una vía compartida entre peatones y ciclistas y esté debidamente señalizada.

Velocidad: La velocidad máxima a la que una bicicleta puede circular es de 45km/h, y siempre ha de respetar la máxima velocidad permitida por el carril que circula.

Visibilidad: Es obligatorio que la bicicleta lleve reflectantes homologados. Asimismo, durante la noche, es obligatorio el uso de luces trasera y delantera de posición, además de una prenda reflectante en tramos interurbanos.

Recuerda que también es obligatorio por ley llevar un timbre, de vital importancia en situaciones donde debamos hacer notar nuestra presencia.

Cuando sea de noche o en condiciones de baja visibilidad (mal tiempo, túneles, etc.) tanto en ciudad como en carretera (obligatorio) es imprescindible el uso de material reflectante en forma de chalecos, brazaletes o catadióptricos en pedales o ruedas para que el resto de usuarios puedan distinguirnos a una distancia de 150 metros. Debes usar una **luz frontal**, sin dudarlo. Lo exigen las normas de tráfico, de todas maneras. Incluso para circular de día, una luz blanca brillante intermitente te puede hacer más visible para los conductores.

¿Solo o acompañado? Está prohibido llevar a una acompañante en la parte trasera de la bicicleta. Únicamente podemos llevar niños de hasta 7 años utilizando un asiento adecuado para ellos.

Cuidado con los animales: Si circulas por polígonos industriales, zonas rurales o parques con tu bicicleta, evita a los animales, especialmente los perros, ya que pueden cruzarse en tu camino o lanzarse a por ti.

Circulando con camiones: Extrema las precauciones cuando oigas un camión detrás de ti. Un camión es más ancho que un automóvil y tiene menos posibilidades para frenar. Por tanto, va a ser más probable que pase cerca de ti hasta el punto de que el aire te pueda tirar a la cuneta.

Las precauciones que debes tomar cuando oigas que se acerca un camión son las siguientes:

- Mantén la calma.
- Échate a la derecha de tu arcén todo lo que puedas.
- No hagas movimientos bruscos.
- Agárrate fuerte al manillar para mantener la trayectoria cuando te vaya a dar el golpe de viento.

Señalizar los movimientos: Indica siempre tus movimientos de la manera correcta.

- Los giros a la derecha se señalizan levantando el brazo izquierdo hasta formar un ángulo recto con él.
- Para indicar un giro a la izquierda, basta con extender el brazo izquierdo hasta que forme un ángulo de 180º.
- Por último, cuando vayas a detener tu marcha o disminuir la velocidad, no olvides indicarlo extendiendo el mismo brazo hacia abajo mientras enseñas la palma de la mano al vehículo que va detrás de ti.

Para adelantar, recuerda hacerlo por la izquierda: Aunque por lo general las bicicletas deben tratar de circular siempre por la parte derecha de la calzada, no es así cuando debes realizar un adelantamiento. En ese caso, debes comprobar siempre que existe el espacio suficiente para realizar la maniobra sin poner en peligro a ningún usuario de la vía y guardar una distancia de seguridad de al menos 1,5 metros con el vehículo adelantado.

Pasos de peatones: Si has de cruzar por un paso para peatones, puedes cruzarlo únicamente si te bajas de la bicicleta y la llevas a pie, en cuyo caso gozas de prioridad porque dejarás de ser un ciclista para convertirte en peatón.

Atención al circular: Hay que estar en todo momento atento para intentar prever imprevistos como la apertura de una puerta de un coche estacionado, un peatón que cruza la vía...y evitar accidentes.

No a las bebidas alcohólicas y estupefacientes: Los conductores de bicicletas no podrán superar los 0,5 gr/litro de sangre (0,25 mg/litro aire).

Ni móvil ni MP3: Según el Reglamento General de Circulación está prohibido el uso de auriculares conectados a receptores o reproductores de sonido así como el uso del teléfono móvil cuando se conduce una bicicleta. Por otro lado sí debemos llevar un teléfono encima para estar localizable y poder realizar una llamada rápida ante cualquier posible situación de emergencia.

¿Pueden quitar puntos a un ciclista?: El Anexo II de la Ley de Seguridad Vial establece que: «La pérdida de puntos únicamente se producirá cuando el hecho del que se deriva la detracción de puntos se produce con ocasión de la conducción de un vehículo para el que se exija autorización administrativa para conducir». Y hasta la fecha, la conducción de bicicletas no exige ninguna autorización.

No sobrepases los límites de tu cuerpo: El querer sobrepasar los límites del cuerpo sólo puede traer consecuencias negativas, como sobrecargas, tirones, calambres, "pájaras", o incluso la muerte. Una dieta equilibrada antes de salir de casa y tomar una cantidad adecuada de líquidos ayuda a prevenir los calambres musculares.

¿Seguro obligatorio de responsabilidad civil por ir en bicicleta?: De acuerdo con la normativa europea de seguros, solo es exigible la contratación de un seguro obligatorio de responsabilidad civil para la circulación de vehículos a motor, y la bicicleta no está encuadrada dentro de la categoría de este tipo de vehículos. No obstante, el hecho de que no sea obligatoria la contratación de un seguro no significa que no haya responsabilidad civil en caso de accidente (dicho riesgo suele incluirse en los seguros multirriesgo de hogar). Por lo que es recomendable plantearnos, si somos usuario habitual de la misma, disponer de un seguro por y para el uso de bicicletas o, si somos usuario ocasional, ampliar el seguro del hogar a dicha cobertura.

Ante un ciclista accidentado: Sé solidario. Si ves a algún ciclista accidentado o con alguna avería, no dudes en ofrecerle tu ayuda. Mañana puedes ser tú quien la necesite.

Contaminación atmosférica

En Barcelona y su área metropolitana, igual que sucede en ciudades europeas como Londres, París o Berlín, se supera el límite establecido por la Unión Europea en cuanto a ciertos contaminantes atmosféricos cuya principal fuente es el tránsito rodado.

Los contaminantes más presentes y nocivos para la salud, según manifestó en el 2013 la Organización Mundial de la Salud (OMS), son el dióxido de nitrógeno (NO_2) y las partículas en suspensión ($\text{PM}_{2,5}$ y PM_{10}) ambos provenientes, principalmente, de los motores diésel.

En este sentido, la Comisión Europea, dado el expediente abierto por infracciones a España desde el 2015, ya ha enviado a las autoridades nacionales un ultimátum por el incumplimiento constante en el límite de estas emisiones, instando a que se tomen las medidas oportunas para corregir estos hechos y «garantizar una buena calidad del aire y proteger la salud pública».

Desde esta perspectiva, las medidas adoptadas son gestionar el tráfico de los vehículos en episodios de contaminación alta o en las zonas de emisión bajas de los centros urbanos. Esta regulación del tráfico se efectuará mediante el sistema de etiquetaje ambiental de los vehículos, establecido por la Dirección General de Tráfico (DGT) y que clasifica los vehículos según sus emisiones:

- **Sin etiqueta.** Vehículos de gasolina matriculados antes de enero 2000 y los diésel de **antes** del 2006. Serán los vehículos más afectados por las medidas de prohibición o restricción.
- **B (etiqueta amarilla).** Vehículos de gasolina matriculados **a partir** de enero 2000 y los diésel de **después** de enero de 2006. Vehículos de más de ocho plazas y de transporte de mercancías (gasolina y diésel) matriculados **a partir** de 2005. Los de gasolina han de cumplir la norma Euro 3, y los diésel, la Euro 4 y la Euro 5.
- **C (etiqueta verde).** Turismos y furgonetas ligeras de gasolina matriculadas **a partir** de enero del 2006 y diésel **a partir** de

2014. Vehículos de más de ocho plazas y de transporte de mercancías (gasolina y diésel) matriculados **a partir** de 2014. Los de gasolina han de cumplir las normas Euro 4, Euro 5 y Euro 6. Los diésel, la Euro 6.

- **ECO (etiqueta verde y azul).** Turismos, furgonetas ligeras, vehículos de más de ocho plazas y vehículos mercancías clasificados en el Registro de Vehículos de la DGT como vehículos híbridos: con autonomía inferior a 40km; HEV, vehículos gas natural, GNC y GNL o GLP.
- **Cero emisiones (etiqueta azul).** Ciclomotores, triciclos, cuadríciclos y motocicletas; turismos; furgonetas ligeras, vehículos de más de ocho plazas y vehículos de mercancías clasificados en el Registro de Vehículos de la DGT como vehículos eléctricos de batería BEV, vehículos eléctricos de autonomía extendida REEV; vehículos eléctricos híbridos PHEV con autonomía mínima de 40km, o vehículos de pila de combustible.

La colocación del adhesivo en el vehículo es voluntaria, ya que, en caso necesario, se podría conocer a qué clasificación corresponde cada vehículo mediante su matrícula.

De esta forma, a finales del 2017 se empezarán a implantar las primeras medidas en la ciudad de Barcelona de la siguiente forma: el 1 de diciembre de 2017, los vehículos de gasolina anteriores al 2000 y los diésel anteriores al 2006 que no tengan etiqueta de la DGT, no podrán circular en la zona comprendida entre las rondas cuando se dé un episodio de contaminación. La restricción será permanente a partir del 2020 y en el 2025 se ampliará a algunos de los municipios del área metropolitana.

Des de la **UGT de Catalunya** reclamamos a las autoridades competentes medidas que garanticen la buena calidad del aire y, por lo tanto, cuiden de la salud de la ciudadanía, así como un transporte público asequible y de calidad, que se presente como una alternativa viable y ventajosa frente al vehículo privado para todas las personas en sus desplazamientos.

Marta González



Jornada vigilancia de la salud. Barcelona ¡Que te quede claro! Controversias y evidencias de la vigilancia de la salud»



El pasado 28 de abril realizamos una jornada dirigida a los delegados y delegadas de prevención y personas interesadas en la salud laboral, y más especialmente en vigilancia de la salud.

Durante la jornada se fueron desgranando tanto las evidencias sobre los diferentes conceptos de vigilancia de la salud como las discrepancias y su tratamiento jurídico, así como las funciones de los delegados y delegadas relativas a la vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud es el conjunto de actividades que incluyen la recogida, el análisis y la interpretación sistemática de datos de salud de los trabajadores con el fin de proteger la salud y prevenir las enfermedades derivadas del trabajo, y para influir y orientar acción preventiva de la empresa. Los objetivos principales son el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, la detección precoz de las enfermedades profesionales (daños y lesiones derivadas de la actividad laboral) y como consecuencia, la evaluación de la efectividad del sistema de prevención. A partir de este concepto, los tres ponentes Xavier Orpella, médico del trabajo, Mónica Pino del Gabinete jurídico de la UGT de Catalunya y yo misma, ofrecimos nuestro punto de vista de la vigilancia de la salud desde tres ángulos diferentes: el médico, el jurídico y el sindical.

Entre otros temas se trataron los requisitos y las funciones del personal sanitario de los servicios de prevención y la problemática actual dada por la falta de oferta de esta especialización en toda Cataluña; la gestión de los trabajadores especialmente sensibles; la obligatoriedad de someterse a los reconocimientos médicos; el informe médico de aptitud; las posibles consecuencias de la ineptitud sobrevenida; el consentimiento informado; y el encaje de la vigilancia de la salud en la gestión preventiva, las funciones de los delegados y delegadas de prevención, la documentación que tienen que pedir, cláusulas de convenio colectivo, etc.

Podéis encontrar el material de la jornada: transparencias, conclusiones y cuaderno *Vigilancia de la salud y los delegados de prevención* en nuestra página web www.ugt.cat, apartado Salud laboral.

Mamen Márquez

Jornada sobre acoso psicológico (*mobbing*)



UGT Terres de Lleida celebró el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo convocando el día anterior (el 27 de abril) una jornada sobre el acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*, en Lleida.

La valoración de la jornada fue muy positiva tanto por el contenido de las exposiciones de los ponentes como por la alta asistencia de público. La jornada sirvió, entre otras cosas, para dotar de las herramientas necesarias a los delegados y delegadas de prevención y al público asistente en general, y para saber cómo actuar en cualquier supuesto caso de acoso psicológico y sus variantes. Para poder realizar la jornada contamos con la presencia de cuatro ponentes: **Eduard Salvador**, técnico de la Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals (OTPRL) de UGT de Catalunya y sociólogo; **Laura Pujol Franco**, técnica del Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL), psicóloga y especialista en psicología; **Miquel Àngel Calderó**, enfermero del trabajo, técnico superior en prevención de riesgos laborales y presidente de la Associació Catalana d'Infermeria del Treball i Salut Laboral; y **Anna Salazar**, psicóloga general sanitaria y experta en trastornos de ansiedad.

Con el fin de visualizar mejor los posibles casos que pueden darse en las empresas, se representaron cuatro breves actuaciones teatrales interpretadas por delegados de UGT que, tras ser visualizadas, fueron puntuadas por el público asistente en función de su gravedad. Finalmente los ponentes, desde su profesionalidad y experiencia, las valoraron e hicieron sus exposiciones desde distintos ámbitos: psicológico, jurídico, médico y de prevención.

Eva Casino
Secretària Salut Laboral i Acció Sindical
UGT Terres de Lleida

«Bonus» otra forma de financiar a las empresas y a las mutuas

El pasado 24 de marzo se publicó el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, que deroga el RD 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Las modificaciones que introduce esta normativa van encaminadas exclusivamente a financiar a las empresas y mutuas, relajando los requisitos para acceder a los incentivos y recortando la participación de los trabajadores.

Las empresas llevan tiempo reclamando la reducción de las cuotas por contingencias profesionales y las mutuas solicitando un aumento de la financiación que reciben para la prestación por incapacidad temporal derivada de las contingencias comunes. Tienen también una necesidad imperiosa de recuperar un patrimonio histórico muy mermado.

Según este Real Decreto, las empresas podrán reducirse un 5% del importe de las cuotas por contingencias profesionales (anteriormente era el porcentaje máximo) sin tener que hacer nada para reducir la siniestralidad laboral, y lo que es peor, podrán acceder incluso incumpliendo la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Por qué decimos «sin hacer nada»? Porque se ha suprimido parte del objeto de esta norma: el artículo 1, sobre la realización de **actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales**. Por lo tanto, se incentiva una reducción de la siniestralidad que ya no estará vinculada a las acciones de las empresas.

Además, en el artículo 2.1. se elimina de los requisitos para acceder al incentivo el haber realizado inversiones en instalaciones, procesos o equipos en materia de PRL que puedan contribuir a eliminar o disminuir los riesgos, así como las acciones contempladas en el artículo 2.1.g del RD 404/2010, de 31 de marzo. Sólo se tendrán en cuenta la declaración responsable sobre actividades preventivas básicas y sobre la existencia de representación de los trabajadores y trabajadoras. Tal y como reflejaba la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, estas modificaciones van a contribuir a desincentivar a las empresas a adoptar medidas y procesos que contribuyan eficazmente a la reducción de las contingencias profesionales.

Esta nueva normativa ofrece, a las empresas que quieran incrementar el porcentaje de cuotas al que pueden acceder, un 5% adicional del importe por la realización de inversiones en materia preventiva. Por lo tanto, algo que anteriormente era requisito obligatorio, ahora se convierte en opcional y reembolsable, dirigido sobre todo a las empresas más grandes. En un contexto económico como el actual de recortes y austeridad en el que se está poniendo en cuestión la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social y en el que el Fondo de Reserva de la Seguridad Social se ha visto esquilmo en 50.900 millones de euros en los últimos cinco años, compartimos con la Tesorería General de la Seguridad Social que este incremento del gasto público es inadmisibles.

Echamos de menos, tanto en el objeto de la norma como en su desarrollo, el establecimiento de un sistema de penalización para aquellas empresas que contribuyan de la misma manera contrastable a un incremento de la siniestralidad.

No compartimos detraer del cómputo de la siniestralidad laboral los accidentes in itinere, máxime cuando se ha suprimido de esta norma los incentivos a la existencia de planes de movilidad vial en las empresas.

Nos parece especialmente preocupante, que en el art. 2.1.d se haya introducido un párrafo que permita recibir estos incentivos a empresas con infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto, que se les permita hasta dos de estas infracciones. Entre estas infracciones se encuentran, por ejemplo, no informar a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, superar los

límites de exposición a agentes nocivos (incluidos los carcinógenos) con riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, no realizar los reconocimientos médicos ni las pruebas de vigilancia, ni las evaluaciones de riesgos o el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información de los riesgos del puesto de trabajo, el incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores contemplados en la normativa sobre PRL, etc. En definitiva, empresas que deberían ser sancionadas por estos incumplimientos y en ningún caso premiadas con estos incentivos.

La falta de responsabilidad de las empresas que subcontraten a empresas infractoras nos parece contrario a ley, entre otras, a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y se da un paso más en asegurar la financiación de las empresas, independientemente de sus actuaciones en relación con la siniestralidad laboral.

Por otra parte, ni siquiera se toman las medidas adecuadas para contrastar que la «declaración responsable» que realiza la empresa sobre el cumplimiento de la prevención básica y de representatividad de los trabajadores es veraz. Los delegados y delegadas de prevención, en la anterior normativa, tenían la competencia de dar su conformidad a esta declaración e incluso podían realizar alegaciones que acompañaban a los informes propuestos de las mutuas; este acto, aunque no vinculante, permitía a los trabajadores contrastar la información que se suministraba a las mutuas y a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, incluso permitía trámite de audiencia de los delegados y delegadas de prevención, ante esta última, cuando no se recababa dicha conformidad.

Ahondando más en la falta de control, la capacidad de las mutuas como verificadoras de los requisitos de acceso ha quedado muy sesgada, ya que las empresas que resultan beneficiadas pueden destinar hasta un 10% de estos incentivos a incrementar el patrimonio histórico de las mismas, es decir, el propio de la mutua, no el que destinan a prestaciones. Las mutuas, por tanto, son parte interesada, luego entendemos que podría darse un conflicto de intereses en la labor que realizan. Además, esta situación de connivencia en la que tanto a las empresas y a las mutuas les interesa que la siniestralidad se mantenga baja, podría incentivar la infranotificación de accidentes de trabajo y la infradeclaración de enfermedades profesionales.

Por último, mentir en esta «declaración responsable», no tiene consecuencias. Anteriormente, las empresas que falseaban los datos relativos a los requisitos eran penalizadas con la exclusión en posteriores convocatorias de estos incentivos. En este Real Decreto sólo se obliga a reintegrar las cantidades percibidas indebidamente, es decir, aquellas que nunca hubieran percibido de no haber mentido.

Por tanto, este Real Decreto incentiva a empresas y mutuas eliminando los controles que se establecían en la anterior normativa sobre el cumplimiento de los requisitos en la reducción de la siniestralidad. Por lo que podemos concluir que es una normativa destinada **exclusivamente a la financiación de las mismas**.

Finalmente, no compartimos ni la oportunidad ni el procedimiento seguido para la modificación del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, a través de la disposición final primera. No existe relación directa alguna entre la norma que desarrolla este Real Decreto y la norma que se modifica con esta disposición final, entre la reducción de las cotizaciones y la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal. Consideramos injustificada la demora en la regulación de la emisión de los partes de baja médica, confirmación de la misma y de alta médica por curación en los procesos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, máxime cuando en este periodo de tiempo se ha producido la aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con el que se pretendía unificar esta normativa.

Texto íntegro de: **«Valoración de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT al RD 231/2017 por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido al siniestralidad laboral»**. Marzo 2017.

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:

España es el segundo país de la UE con una mayor temporalidad

La estabilidad laboral sigue siendo una asignatura pendiente para el mercado de trabajo español. Los datos presentados por Eurostat revelan que España es el segundo país de la Unión Europea con mayor tasa de temporalidad:

El 26,1% de los trabajadores carecían de contrato fijo a cierre de 2016, prácticamente el doble de la media comunitaria (14,2%). Entre los Veintiocho, solo Polonia tiene unas cifras peores.

La ausencia de contratos fijos afecta especialmente a los jóvenes. Casi tres de cada cuatro trabajadores españoles de entre 15 y 24 años —el 72,9%— mantiene con su empresa un acuerdo temporal, de nuevo la segunda tasa más alta de la UE, en este caso solo por detrás de Eslovenia. La media comunitaria está casi 30 puntos más abajo, en el 43,8%.

Por lo que se refiere al porcentaje de parados, España (18,2%) ocupa también el segundo lugar en la cola, después de Grecia (23,5%), y muy rezagados respecto al resto de los Estados miembros.

Cinco regiones españolas están entre las diez europeas más golpeadas por el desempleo; y la proporción de desempleados que trabajan a tiempo parcial involuntariamente —porque no consiguen una jornada completa— es una de las más elevadas del continente.

(Fuente: *El País*, 3/5/2017)

El coste de no prevenir los riesgos psicosociales alcanza entre 545 y 810 millones anuales

El coste anual de la no prevención de los riesgos psicosociales alcanza entre 545 y 810 millones de euros anuales, según estudios realizados por UGT en colaboración con la Universidad Jaime I.

La mitad de este coste recae en las propias familias de los trabajadores, mientras que el 18,6% lo soportan los servicios públicos de salud debido a que se tramitan como enfermedad común o accidente no laboral. El resto se atribuye a la pérdida de productividad.

UGT denuncia en un comunicado que los estudios que se realizan en España sobre el absentismo laboral son «totalmente sesgados y partidistas» porque incluyen en su cómputo ausencias justificadas, confundiendo de esta manera «absentismo con absentismo».

El sindicato critica que en estos estudios no se hagan muchas referencias a la responsabilidad empresarial en la prevención de los riesgos laborales y, por tanto, a las bajas derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En esta línea el sindicato exige estudios más rigurosos en los que se hagan propuestas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

(Fuente: *Europa Press*, 19/4/2017)

La psicosis grave por presión asistencial es accidente laboral

Un juez condena al Servicio Andaluz a pagar el recargo de la prestación por falta de medidas de seguridad. Un informe reveló que el médico tenía un riesgo por carga de trabajo superior al 75 por ciento.

La presión asistencial forma parte de la actividad profesional del médico y, a veces, supone un defecto del sistema que puede provocar descuidos o errores en los profesionales sanitarios. De ahí que cada vez más se intensifiquen los planes de prevención de riesgos laborales con la correspondiente vigilancia de la salud del facultativo. Cuando esto no se cumple, la Administración es la responsable del accidente laboral que se produzca.

Esta ha sido la argumentación que ha utilizado el Juzgado de lo Social número 6 de Granada, que ha reconocido a un médico de familia como accidente de trabajo la grave psicosis como consecuencia del estrés laboral que tenía. La sentencia, que entiende que existe un nexo causal entre la actividad profesional y la presión asistencial, condena al Servicio Andaluz de Salud (SAS) a pagar el recargo de la prestación por falta de medidas de seguridad.

Según el informe emitido por la Inspección de Trabajo, el médico mientras pasaba consulta y atendía a sus pacientes sufrió una crisis nerviosa. El Servicio de Salud Mental señaló: «Episodio maniaco con síntomas psicóticos por estrés laboral al que estaba sometido como consecuencia de la presión asistencial».

El SAS abrió una investigación para evaluar los riesgos de factores psicosociales. La carga de trabajo, entre otros factores analizados, tenía un porcentaje superior al 75 por ciento. La propia inspección en su informe destacó que no se había elaborado una planificación de la actividad preventiva; por tanto, «se constata un incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales».

Por su parte, el Instituto Nacional de la Seguridad Social denegó el recargo solicitado por el facultativo sobre las prestaciones que se derivan del accidente de trabajo.

El juzgado granadino explica que «es deber del empresario (SAS) no solo proporcionar al trabajador los medios de seguridad adecuados sino instruirle sobre su utilización». Por ello, «la sola insuficiencia de formación proporcionada es causa determinante del recargo, siempre que la omisión de la formación sea la causa del accidente».

El magistrado también llama la atención en otro aspecto interesante. Era cierto que el médico de familia tenía antecedentes de afecciones psíquicas, pese a lo cual el siniestro se calificó por la inspección como accidente de trabajo, lo que significa que «no deriva de un deterioro progresivo de la salud sino del impacto de la actividad laboral del facultativo». De ahí que «no se ha roto el nexo o la relación de causalidad entre el trabajo realizado y la lesión producida en el ámbito laboral».

El juzgado social concluye afirmando que «el siniestro no se hubiera producido si al médico de familia se le hubiera garantizado una vigilancia y protección de la salud unido al conocimiento de la evaluación de riesgos; en especial, respecto a los factores psicosociales».

(Fuente: *Diario Médico*, 22/4/2017)

Eduard Salvador

Luis Vidal

Luis Vidal, delegado de prevención de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de Barcelona y responsable del Departamento de Salud Laboral de UGT en la AEAT a nivel estatal



¿Desde cuándo eres delegado de prevención?

Soy delegado de prevención desde enero del 2013, y tras llevar un año como delegado de prevención en la AEAT de Barcelona, pasé a asumir la responsabilidad del Departamento de Salud Laboral de nuestro sindicato en la AEAT, coordinando y ayudando a todos los compañeros, delegados de prevención y delegados sindicales, en todo lo que respecta a la prevención de riesgos laborales y la salud laboral de los trabajadores de la AEAT.

¿Cuál fue tu motivación para aceptar este cargo?

Tengo que decir que en un principio desconocía las funciones de un delegado de prevención y en qué consistía la prevención de riesgos laborales y la salud laboral de los trabajadores, por lo que en el momento que me ofrecieron ocupar este cargo, tuve que preguntar qué funciones desempeñaba un delegado de prevención. La verdad es que me sorprendió gratamente comprobar todas las tareas que debe desarrollar un delegado de prevención y como se pueden llevar a término todo tipo de actividades que ayudan a mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores. Creo que los sindicatos debemos potenciar la figura de los delegados de prevención y que el trabajo que realizan nuestros delegados, permite que los trabajadores puedan ver que nos preocupamos por su día a día, por sus condiciones laborales y que podemos reclamar una mejora de esas condiciones.

¿Cuántos trabajadores sois? ¿Cómo está organizada a la gestión de la prevención en tu empresa?

En la Agencia Estatal Tributaria hay algo más de 25.000 trabajadores repartidos por todo el Estado, y en la provincia de Barcelona aproximadamente unos 3.000 empleados públicos.

En el caso de la Agencia Estatal Tributaria, la organización está muy centralizada en Madrid, donde está la Subdirección General de Relaciones Laborales, de la que depende todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales.

En un principio nos encontramos con una serie de órganos centrales, como es la Mesa de Salud Laboral de la AEAT, que es el órgano específico de negociación con los sindicatos de la materia preventiva, aunque lleva desde el año 2012 sin reunirse. Luego nos encontramos con la Comisión Permanente de la Mesa de Salud Laboral de la AEAT, que es el órgano técnico de la Mesa de Salud Laboral y que viene a actuar como un Comité Intercentros. Después tenemos los Comités de Seguridad y Salud Laboral provinciales, uno por cada provincia, en el que participan los delegados de prevención provinciales, y que tienen obligación de reunirse por lo menos una vez al trimestre (cuatro al año), aunque nos encontramos que en muchos casos se reúnen una, dos o tres veces al año.

En la AEAT disponemos de un servicio de prevención de riesgos laborales propio y de unas pocas unidades de prevención en algunas Delegaciones Especiales, pero solo cuenta con poco más de una docena de técnicos de

prevención, a los que les es imposible ocuparse de todos los problemas existentes, teniendo en cuenta la gran cantidad de centros de trabajo existentes repartidos por todo el Estado y la gran cantidad de trabajadores que cuenta la AEAT. Esta situación de falta de medios, se intenta compensar con la contratación anual de un servicio de prevención ajeno para que lleve a término algunas de las actividades preventivas que existe la obligación de realizar (reconocimientos médicos, vacunación, etc.)

¿Cuáles son los principales riesgos laborales de tu empresa?

Además de los riesgos laborales propios del envejecimiento de los edificios de la AEAT y de sus instalaciones (temperatura, renovación aire, iluminación, espacio, accesos, etc.), nos encontramos con la existencia de gran cantidad de riesgos de carácter psicosocial, ocasionados por la gran carga de trabajo existente y el tipo organización implantada en la AEAT, además de los riesgos ocasionados por situaciones de violencia externa en el trabajo que se producen con la atención al público. Hay que mencionar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores del Servicio de Vigilancia Aduanera, que realizan una gran labor, luchando contra el contrabando y el blanqueo de capitales.

Como delegado de prevención, ¿cuáles crees que deben ser las prioridades en tu empresa?

Considero que la prioridad de la AEAT debería ser sus trabajadores y que éstos tengan unas condiciones laborales adecuadas. Creo que en muchas ocasiones, los responsables de la AEAT, miran los problemas desde la distancia, desde sus amplios despachos donde seguramente no sienten los problemas a los que día tras día nos enfrentamos los trabajadores de a pie (empleados laborales, auxiliares, administrativos, técnicos...).

Me gustaría que algún día comprobaran, in situ, la valentía de muchos empleados públicos, que hacen su trabajo en unas pésimas condiciones. No estaría mal ver al ministro o a nuestro director general informando a los contribuyentes de que este año les toca pagar la renta porque han subido los impuestos, o que les acaban de embargar la cuenta bancaria y no van a poder dar de comer a sus hijos ese mes.

En estos momentos estás en mitad de la Campaña de la Renta, ¿qué riesgos específicos tiene?

Efectivamente, en la actualidad estamos inmersos en la Campaña de Renta, lo que significa un aumento exponencial de la carga de trabajo existente, y por supuesto, un aumento de los riesgos laborales a los que estamos expuestos. Los riesgos específicos que provoca la Campaña de Renta, son los producidos por el estrés laboral que padecen los trabajadores, y luego, los riesgos propios de trabajar en las plataformas de renta, que o bien no son nuestros centros de trabajo habituales (plataformas de renta externas) o si están integradas en nuestros edificios, implican un mayor aforo, ocasionando problemas de ruido, renovación de aire, espacio y riesgos relacionados con la evacuación.

¿Cómo ves la prevención de riesgos laborales en la Administración general del Estado? ¿Crees que son ejemplarizantes?

Si te soy sincero, la prevención de riesgos laborales en la AGE la veo mal, ya que nos encontramos que muchos centros de trabajo no cuentan con evaluaciones de riesgos laborales actualizadas, y mucho menos con evaluaciones específicas de riesgos psicosociales. Los responsables de la AGE, en muchos casos sabedores de que no pueden ser sancionados económicamente, hacen caso omiso hasta de los requerimientos que efectúan los inspectores de Trabajo e incumplen las normativas preventivas vigentes. Desde luego, en absoluto podría decir que son un ejemplo en materia de prevención de riesgos laborales.

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

¿Qué periodicidad han de tener los reconocimientos médicos? ¿Han de ser anuales?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22, establece que el empresario tiene obligación de proporcionar a sus trabajadores la vigilancia de su salud de manera periódica, variando según los riesgos que su trabajo conlleva.

Los reconocimientos o exámenes de salud deben llevarse a cabo de acuerdo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y la periodicidad la establecerá el médico del trabajo del servicio de prevención en función de dichos riesgos.

La periodicidad y la obligación del trabajador de someterse al reconocimiento médico se estipulan una vez que se conoce la evaluación de riesgos en la empresa en la que trabaja y las funciones que debe realizar, y se engloba dentro de las acciones preventivas. Así se vigila la salud de los trabajadores y se pueden conocer los riesgos que tiene el trabajo que desempeñan para su salud, y también si el trabajador está en condiciones de realizar dichos trabajos.

Puede darse el caso de que en una misma empresa existan reconocimientos médicos con diferentes periodicidades para puestos de trabajo distintos. Incluso para trabajadores del mismo puesto, podría haber periodicidad distinta de acuerdo a las particularidades de cada trabajador.

Por otra parte, en algunos convenios colectivos se establece la periodicidad de los reconocimientos, como el de construcción, que los sitúa cada año, aunque cada empresa puede ofertar a sus trabajadores los reconocimientos médicos con la periodicidad que quiera, siempre que se respete la mínima marcada por la Ley.

¿El reconocimiento médico ha de ser en horas de trabajo?

Según el art. 14.5 de la LPRL, el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador. Por tanto, los reconocimientos médicos han de realizarse dentro de la jornada laboral o con el descuento del tiempo invertido de la misma.

Los costes, que debe asumir el empresario, incluyen también los gastos de desplazamiento que el trabajador tuviera que abonar para realizar el reconocimiento médico.

Para que no existan dudas o malentendidos, es recomendable incluir en convenio colectivo la consideración como tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido en la realización de los reconocimientos médicos, y el modo de compensación del tiempo y los gastos derivados.

¿Puedo renunciar como trabajador a mi derecho a reconocimientos médicos en mi empresa, si no son obligatorios?

La vigilancia de la salud individual es un conjunto de actuaciones sanitarias aplicadas de manera individual a la persona trabajadora, con el objetivo de valorar su estado de salud en la relación con los riesgos laborales para orientar actividades y estrategias preventivas.

La renuncia del reconocimiento médico por parte del trabajador es posible si los reconocimientos no son obligatorios por ley. Esta renuncia conviene hacerla siempre por escrito, y la empresa debe aceptarla.

Si el trabajador acepta realizar el reconocimiento médico, éste debe realizarse bajo los derechos más fundamentales de la persona, entre los que se encuentran la dignidad, intimidad y libertad. Para ello, el trabajador ha de firmar un documento llamado *consentimiento informado* de aceptación a la realización del reconocimiento médico. Ha de estar redactado con lenguaje claro, sin tecnicismos, ha de explicar las pruebas a realizar y las posibles consecuencias y se ha de firmar sin intimidación.

De todas maneras, se ha de fomentar la participación de los reconocimientos médicos por parte de los trabajadores, ya que no sólo son necesarios para la identificación de los daños a la salud y su declaración como enfermedad profesional, sino también para valorar la efectividad de las



medidas de prevención, la idoneidad de la evaluación de riesgos y para hacer promoción de la salud individualizada a los trabajadores.

¿Debo asistir al reconocimiento médico si estoy de baja laboral, ya sea por incapacidad común o por accidente de trabajo?

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que: «El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo». Los objetivos individuales de la vigilancia de la salud son: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y, finalmente, la adaptación de la tarea al individuo.

El reconocimiento médico de los trabajadores forma parte de la vigilancia de la salud de la empresa y consiste en hacer una estimación del estado de salud de los mismos, lo más completa posible, que defina la capacidad o incapacidad física y mental de ese trabajador con vistas a adaptar trabajador y trabajo y al mismo tiempo prevenir cualquier deterioro en su salud que pueda deberse a dicho trabajo.

Si estás de baja laboral, no puedes realizarte el reconocimiento médico: tanto si estás de baja por contingencia común como si lo estás por accidente de trabajo, lo lógico es aplazar el reconocimiento hasta después de la alta médica.

¿Cómo podemos incidir en la vigilancia de la salud de nuestra empresa como trabajadores a través de la negociación colectiva?

La negociación colectiva es la herramienta para regular las condiciones laborales entre los trabajadores y las empresas a través de los representantes sindicales. Mediante la negociación, la normativa de prevención de riesgos laborales puede ser desarrollada, completada y mejorada a través de cláusulas tales como:

- Establecer la frecuencia de los reconocimientos médicos según los puestos de trabajo y sus riesgos.
- Establecer el modo de compensación del tiempo destinado a los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud cuando no se realicen dentro de la jornada laboral y los posibles gastos de desplazamiento generados.
- Elaborar un procedimiento de actuación para trabajadores especialmente sensibles (embarazo, lactancia, trabajadores con discapacidad...) que recoja pautas de actuación y listado de posibles lugares de trabajo protegidos.
- Elaborar un procedimiento de investigación en caso de detección de enfermedades profesionales, estableciendo la participación de los delegados de prevención.
- Fomentar la codecisión entre empresa y delegados de prevención en materia preventiva sobre la elección de la modalidad preventiva, elección de las especialidades asumidas por el servicio de prevención, elección de la mutua de accidentes de trabajo.

Fuente: UGT Catalunya. «Vigilancia de la salud y los delegados de prevención» [Cuaderno de prevención], 2014.

Marta Juan

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

1 Revista Seguridad Laboral www.seguridad-laboral.es/prevencion

Se trata de la página web de una revista especializada en el sector de la prevención de riesgos laborales. Comenzó a publicarse en el 1988, de periodicidad bimestral. De su web destacan los artículos técnicos. Además de facilitar el acceso gratuito a la revista, ofrecen amplia información sobre equipos de protección, prevención por sectores, novedades de formación para trabajadores y técnicos y un directorio sobre equipos de protección individual y material relacionado con la prevención, así como otro directorio de empresas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. También tiene agenda de eventos y resumen de contenidos tratados en eventos pasados.

2 Ficha de prevención: Sensibilidad Química Múltiple

Se denomina Sensibilidad Química Múltiple (SQM) a una enfermedad adquirida caracterizada por síntomas recurrentes, referibles a múltiples sistemas orgánicos, que se presenta como respuesta a la exposición demostrable a muchos compuestos químicos y ambientales, a dosis muy por debajo de las que se han establecido como perjudiciales en la población. En esta ficha se explican los criterios para definir esta enfermedad, la exposiciones que pueden desencadenarla, cómo se realiza el diagnóstico de esta enfermedad, los síntomas, ya sean los iniciales de alerta o los síntomas de la enfermedad ya establecida por sistemas, y las medidas de prevención que han de tomarse para evitar nuevos casos del ámbito laboral. Puedes conseguir un ejemplar en tu federación, en Salud Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud laboral. Idioma: castellano.



3 Factor humà <https://factorhuma.org>

Página web de la Fundació Factor Humà, organización que tiene el objetivo de mejorar la gestión de las personas en las organizaciones, donde se ofrece para conocer las mejores prácticas en recursos humanos y promover herramientas y técnicas útiles de este ámbito. En relación a la salud laboral tienen disponibles, dentro del área de socios, las conclusiones de los encuentros temáticos de salud laboral donde se tratan temas como las nuevas tecnologías y el estrés, absentismo, vida saludable, etc. Así mismo, merece una visita el apartado actualidad donde se ofrecen noticias de interés, el blog, entrevistas a personalidades de recursos humanos, recomendaciones de webs o lecturas, dossieres, estudios e informes que son documentos elaborados por la fundación o en colaboración con otras organizaciones con una voluntad de posicionamiento en temas diversos de recursos humanos, así como manuales sobre temas de elevado interés en gestión de personas y las unidades de conocimiento. Éstos son documentos que sintetizan en siete u ocho hojas las ideas-clave de un tema relacionado con recursos humanos, en los siguientes apartados: *¿Qué es?, Herramientas, El dato, Guía de trabajo, La experiencia y Materiales*. Finalmente, la sección de humor y curiosidades nos ofrece contenidos desde un punto de vista refrescante. Idioma: castellano y catalán.

4 Glosario básico de prevención de riesgos laborales

Para apoyar la labor sindical de los delegados y delegadas de prevención, la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de UGT de Catalunya (OTPRL) ha editado el *Glossari bàsic de prevenció de riscos laborals per als delegats i delegades de prevenció*, elaborado con la colaboración del Servicio Lingüístico de UGT y el apoyo de la Dirección General de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya. El glosario recoge los conceptos clave en materia de prevención de riesgos laborales, y a la vez es un instrumento de difusión de la cultura preventiva y de la terminología que se utiliza en este ámbito. Se describen los servicios que presta la OTPRL, abiertos a todos, y dispone de una página personalizable para enfocar mejor la acción de cada delegado a su centro de trabajo. Podéis consultarlo en <http://catala.ugt.cat/glossari-basico-de-prevencio-de-riscos-laborals>. En esta misma página, encontramos un interesante documento con los diez modelos de carta más importantes para los delegados de prevención, llamado *Documents i formularis de prevenció*. Idioma: catalán.

