

Informe de la gestión de la PRL de Catalunya 2016

Efectos del cambio climático en nuestro entorno

Entrevista a Carme Valls, experta en salud y género

25 años TLC

Genís Cervantes. Observatorio Violencia Ocupacional Externa



medio ambiente	pág. 3
Cambio climático en el día a día	
la entrevista	pág. 4-5
Carme Valls. Endocrinóloga, experta en salud y género	
el tema	pág. 6-7
Informe gestión PRL Catalunya	
tú opinas	pág. 7
Xavi Borrajo. Responsable FeSP	
especialízate	pág. 8-9
• Carretillas elevadoras	
• Requerimientos de inspección de trabajo en la Administración	
ha pasado	pág. 10-11
25 años TLC	
mutuas	pág. 12
Diferencias de criterio	
ha sido noticia	pág. 13
explícanos	pág. 14
Genís Cervantes. Observatorio Violencia Ocupacional Externa	
preguntas con respuesta	pág. 15
te interesa	pág. 16

créditos

Sense risc

Dirección
Dionís Oña

Coordinación
Mamen Márquez

Equipo de redacción
Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducción i correcció lingüística
Magda Gascon

Maquetación
Juan A. Zamarripa

Fotos/Ilustraciones
Thinkstock, Pixabay

Depósito legal
B-22.569-2007

Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales
Rambla del Raval, 29-35, 4a planta
08001 Barcelona
Tel.: 93 304 68 33/32 – 93 329 82 73
otprl@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat/salutlaboral

Editorial

Os presentamos este número 51 de la revista *Sense Risc*. Hemos intentado, como siempre, incluir aquellos artículos y temas que consideramos más relevantes y de actualidad. Respecto a este punto, os querría trasladar que finalmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha publicado la convocatoria de los proyectos de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, aunque con algunos cambios importantes en ella como las condiciones de acceso a la misma. Después de más de un año de reivindicación y negociación por parte de los agentes económicos y sociales se ha conseguido que se reconozca la importancia y relevancia que tienen los diferentes proyectos y programas que se han venido haciendo hasta la fecha para combatir la siniestralidad laboral. Recordamos que en los dos últimos años, conforme se ha producido una mejora económica, se ha producido también un incremento de la accidentalidad laboral, que para UGT es inaceptable y, por tanto, hay que seguir incidiendo tanto en formación como en información al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Quisiera aconsejar, de este número de la revista, la entrevista a la doctora Carme Valls Llobet, que es endocrinóloga y experta en salud y género. También al artículo referente al cambio climático, que nos puede ayudar, si cabe, a sensibilizarnos más en el día a día.

Encontrareis también dos entrevistas, una en el apartado «Tú opinas», al compañero Xavier Borrajo, responsable de salud laboral de la FeSP. Y también en el apartado «Ha pasado», al compañero Pere Guillamón, que hace referencia a la conmemoración de los 25 años de la puesta en funcionamiento del TLC.

Y también, como no, os aconsejo la lectura del resto de los apartados que, como he dicho anteriormente, son artículos que consideramos pueden ser de interés y de utilidad tanto para los trabajadores y trabajadoras como para los delegados y delegadas de prevención en el desarrollo de su función en los centros de trabajo.

Us presentem aquest número 51 de la revista *Sense Risc*. Hem intentat, com sempre, incloure els articles i temes que considerem més rellevants i d'actualitat. Pel que fa a aquest punt, us voldria traslladar que finalment el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social ha publicat la convocatòria dels projectes de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals, encara que amb alguns canvis importants, com les condicions per accedir-hi. Després de més d'un any de reivindicació i negociació per part dels agents econòmics i socials, s'ha aconseguit que es reconeguin la importància i la rellevància que tenen els diferents projectes i programes que s'han anat fent fins a l'actualitat per combatre la sinistralitat laboral. Recordem que en els dos últims anys, a la vegada que hi ha hagut una millora econòmica, s'ha produït també un increment de l'accidentalitat laboral, que per a la UGT és inacceptable i, per tant, cal continuar posant èmfasi tant en formació com en informació al conjunt dels treballadors i treballadores.

D'aquest número de la revista, voldria aconsellar especialment l'entrevista a la doctora Carme Valls Llobet, que és endocrinòloga i experta en salut i gènere. També, l'article referent al canvi climàtic, que ens pot ajudar a sensibilitzar-nos més –si fos possible– en allò que representa en el dia a dia.

Trobareu també dues entrevistes, una a l'apartat «Tu opinas», el company Xavier Borrajo, responsable de salut laboral de la FeSP. I també, a l'apartat «Ha passat», el company Pere Guillamón, que fa referència a la commemoració dels 25 anys de la posada en funcionament del TLC.

I també, per descomptat, us aconsello la lectura de la resta dels apartats que, com he dit anteriorment, són articles que considerem que poden ser d'interès i d'utilitat tant per als treballadors i treballadores com per als delegats i delegades de prevenció en el desenvolupament de la seva funció als centres de treball.

Dionís Oña

Los efectos del cambio climático en nuestro entorno

Una vez superado ya el debate sobre si el cambio climático es producto de las variaciones climáticas que se producen de forma natural o se debe a la concentración de gases de efecto invernadero en la atmósfera producidos por la actividad humana, **vamos a centrarnos en cómo sus consecuencias nos afectan ya en nuestro entorno más inmediato.**

El modelo de sociedad actual basado en el consumo de combustibles fósiles desencadena la emisión de un nivel de gases con efecto invernadero que la atmósfera no es capaz de compensar o neutralizar para mantener una estabilidad y equilibrio en el clima de nuestras localidades.

El cambio climático es ya una realidad, tenemos efectos en nuestro entorno más inmediato

Por este motivo estamos viendo como, de forma cada vez más frecuente, se van sucediendo episodios de olas de calor alternados con lluvias torrenciales. Estas alteraciones climáticas repercuten en serios problemas ambientales, económicos y sociales.

- Están aumentando de forma devastadora **fenómenos meteorológicos extremos** como inundaciones y olas de calor (más numerosas, severas y más largas).
- **Incremento prolongado de temperaturas mínimas nocturnas** dificultando el descanso, lo cual repercute muy negativamente en nuestra salud.
- Las emisiones de gases efecto invernadero y contaminantes tienen también especial incidencia en la **calidad del aire que respiramos**, desencadenando enfermedades y afectando nuestra salud.
- Está afectando a la agricultura desencadenando la **subida de precio de muchos alimentos**.
- Se está **modificando la tipología de enfermedades**, por lo que en nuestro territorio se propagan enfermedades que antes sólo se desarrollaban en determinados climas.
- Disminución de los recursos hídricos y por lo tanto, **restricciones cada vez más acusadas en la disponibilidad de agua** de nuestro territorio.

Desde esta perspectiva, desde **UGT de Catalunya** pensamos que es necesario tomar urgentemente medidas claras y precisas tanto para mitigar como para adaptarnos a esta nueva realidad, como uno de los principales retos de la sociedad actual.



No tomar medidas claras y ambiciosas supondrá una amenaza para la seguridad y la estabilidad social

En este sentido, siempre hemos defendido que ante la complejidad de este fenómeno, es necesario actuar de forma transversal y cohesionada y hacer así frente tanto a la mitigación como a la adaptación a todos estos cambios que ya son evidentes a escala local.

Es una prioridad:

- Empezar a actuar de forma seria y adaptarnos a este nuevo escenario.
- Definir y priorizar actuaciones a corto, medio y largo plazo.
- Cambiar el modelo energético y de movilidad actual.
- Cambiar nuestros hábitos de consumo.
- Invertir más en tecnología para estudiar nuevos procesos de eficiencia.
- Impulsar la autoproducción y el autoconsumo de energía basado en renovables.

No debemos olvidar que todas estas consecuencias generan desigualdades sociales y pobreza, padeciéndolas de forma muchísimo más acusada la población más vulnerable, como es el caso de la pobreza energética.

Marta González



Dra. Carme Valls-Llobet, médica endocrina. Desde hace veinte años dirige el programa Mujer, Salud y Calidad de Vida en el Centro de Análisis y Programas Sanitarios (CAPS), ONG que investiga las diferencias de género en la salud y facilita el acceso de las mujeres a la información y recursos para mejorar sus condiciones de vida.

¿Qué actividades realizan en el CAPS?

Trabajos de análisis de la situación sanitaria, en relación con el sistema y las consecuencias de la privatización, en relación con los efectos del medio ambiente en la salud y desarrollando el programa Mujeres, Salud y Calidad de vida, dedicado a la investigación, docencia y divulgación sobre las causas de enfermar de las mujeres y sus diferencias con las causas que provocan enfermedad en los hombres.

¿Qué diferencias de género encontramos en la salud de las personas?

Hay muchas diferencias que dependen de las sobrecargas de trabajo, del medio ambiente o de riesgos psicosociales que afectan diferentemente a mujeres y hombres. Pero pondré un ejemplo concreto respecto al riesgo cardiovascular: la mayoría de ensayos clínicos realizados en la década de los 70 a los 80, del siglo pasado, excluyeron las mujeres de los grupos que tenían que ser investigados, por lo tanto, la ciencia que se aplicó posteriormente no había recogido ni la sintomatología ni las evoluciones de las mujeres en el campo cardiovascular. Posteriormente se han identificado riesgos diferenciados: la mortalidad es más elevada entre las mujeres que entre los hombres después de un infarto; la primera causa de muerte súbita en la población es de sexo femenino; los programas de rehabilitación post infarto sólo son seguidos por la mitad de mujeres, alegando que no pueden dejar de atender a sus familias; y al no conocer todos los factores de riesgo diferenciales, no se realiza una prevención adecuada de la enfermedad cardiovascular dirigida específicamente a las mujeres, cuando los problemas cardiovasculares son la primera causa de muerte de las mujeres en el mundo.

¿Y en la salud laboral en particular?

En la salud laboral la primera dificultad ha sido diferenciar las causas de baja laboral por sexo. Aún es difícil en la actualidad, por lo que las tareas de prevención de riesgos pueden estar sesgadas. Pero, además, se desconocía que la exposición a sustancias químicas tenía consecuencias más intensas y a largo plazo en las mujeres, porque debido a la mayor cantidad de grasa, necesaria para la lactancia, su cuerpo actúa como un bioacumulador químico. Además muchos de los tóxicos ambientales, son también disruptores endocrinos, por lo que alteran la armonía del ciclo menstrual, produciendo alteraciones del mismo, y tendencia a la mama fibroquística y al cáncer de mama. Las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales actúan también alterando el equilibrio hormonal. El trabajo con turno de noche se ha considerado factor de riesgo directo para el cáncer de mama y ha sido indemnizado.

Próximamente se va a restringir la circulación de vehículos en el área metropolitana de Barcelona en episodios de contaminación elevada. ¿Afectan estos contaminantes a nivel endocrino? ¿Afecta de forma diferente a las mujeres?

Los contaminantes ambientales del aire relacionado con partículas pequeñas que se desprenden del tubo de escape de los coches, en especial los diésel, o subproducto de incineradoras o de fábricas, actúan principalmente provocando problemas respiratorios, asma y alteraciones cardiovasculares. Pero los hidrocarburos son también disruptores endocrinos que actúan imitando el efecto de los estrógenos, por lo que se ha asociado una mayor presencia de cáncer de mama en zonas urbanas que en rurales.

En relación a los disruptores endocrinos, como sindicato reivindicamos mayor investigación sobre el tema y que a nivel europeo se determinen los Valores Límite de Exposición Profesional de los productos químicos también en base a ser disruptores endocrinos. ¿Considera necesario este cambio legislativo? ¿En qué profesiones están más presentes los disruptores endocrinos? ¿Qué otras acciones deberían realizarse para proteger la salud de las personas?

Es muy importante el cambio legislativo, ya que los umbrales de exposición se habían calculado en relación a la posible toxicidad que pudieran producir a varones de 20 años del ejército de Estados Unidos. Pero incluso en la legislación sobre la reevaluación de los efectos de los químicos en Europa (REACH), no está incluido analizar la estrogenicidad o androgenicidad de los productos químicos. Todavía es una asignatura pendiente. La exposición a tóxicos químicos puede afectar a todas las profesiones, ya que por desgracia se han aplicado fumigaciones preventivas (ilegales) o de tratamiento de plagas con trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo. Pero entre las personas que trabajan en agricultura, ambiente sanitario, o fábricas textiles, de madera, o directamente fabricantes de pinturas o de fármacos pueden estar más expuestas a disruptores endocrinos. Para proteger la salud, se deberían reconocer los riesgos y evitar exposiciones. En casos de accidentes, reconocerlos, dar ayuda a las personas afectadas e indemnizarlas.

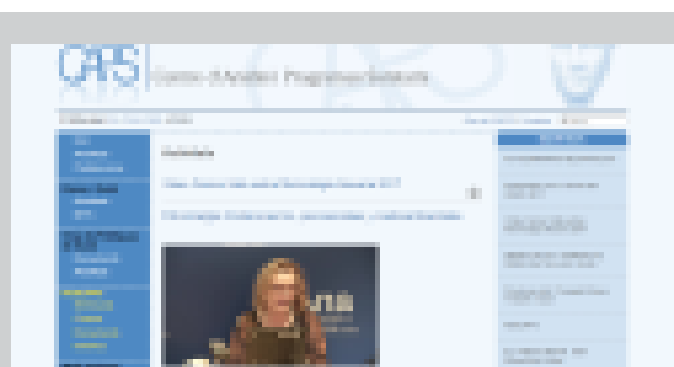
Recientemente, usted afirmaba que el estrés nos hace más vulnerables a los tóxicos. ¿Más estresados, más intoxicados?

Es posible porque las situaciones de estrés físico y mental alteran ya el eje hipotálamo-suprarrenal, aumentando los niveles de cortisol en sangre. El incremento de esta hormona favorece la entrada de tóxicos ambientales, tanto a nivel digestivo, como respiratorio como a través de la piel.

Usted atendió a los primeros casos de personas afectadas por plaguicidas. ¿Cree que se ha mejorado en la gestión de estos químicos?

En el año 1996, hace 21 años, atendí por primera vez a personas expuestas y afectadas a plaguicidas en el lugar de trabajo sin tener en cuenta las normas de prevención. Creo que en estos años se ha realizado una mejor información, y en los sindicatos una mejor tarea de formación de los y las delegados de prevención. Existe un mejor desarrollo de la normativa de aplicación de plaguicidas y en este periodo la misma casa comercial, bajo presión de las evidencias científicas, desaconsejó el uso de clorpirifos en el ámbito doméstico y laboral. Pero en el reconocimiento de las personas afectadas que han acabado desarrollando el síndrome de sensibilidad química múltiple acompañado, en casos, por la fibromialgia o el síndrome de fatiga crónica, las dificultades persisten, y existen todavía dificultades para conseguir una reubicación del lugar de trabajo de personas afectadas para que estén libres al máximo de la exposición química.

Mamen Márquez



www.caps.cat

El Centro de Análisis y Programas Sanitarios (CAPS), fundado el año 1983, es una asociación sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, la finalidad de la cual es el impulso y el fomento de actividades científicas, de debate y de reflexión, que contribuyen a la mejora de las condiciones de vida y de salud de los ciudadanos y ciudadanas desde una perspectiva de género. El ámbito de actuación de CAPS es fundamentalmente Cataluña y España, proyectándose también en el ámbito internacional.

Tiene como objetivo impulsar y fomentar toda clase de actividades científicas que contribuyan a la mejora de las condiciones de vida y salud teniendo como objetivos prioritarios la lucha contra todo tipo de discriminaciones y desigualdades en salud y la utilización de los servicios sociosanitarios relacionados con la clase social, el género, la etnia... y promover la cooperación sobre la salud con los países en vías de desarrollo.

La gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas de Catalunya

El Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral (ICSSL) ha publicado en su web el informe «Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya, 2016» sobre la situación actual de la gestión de la prevención de riesgos laborales que realizan las empresas de Catalunya, como por ejemplo la modalidad de organización preventiva de que disponen, las actividades preventivas que realizan y las prácticas de participación y de consulta de los trabajadores. Esta actividad se realiza mediante una comprobación documental de la información realizada por los propios técnicos del ICSSL en una muestra representativa de 720 empresas, escogidas en función del ámbito territorial y de su tamaño.

Exponemos a continuación algunos resultados del estudio que consideramos más significativos y que revelan que, pese a los años transcurridos desde la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, existen todavía muchas deficiencias que deben subsanarse y que sin duda contribuyen al elevado número de accidentes laborales y de enfermedades profesionales que padecemos.

Modalidad de organización preventiva

- Pese a que el porcentaje de empresas sin organización preventiva ha disminuido considerablemente en los últimos años, todavía **una de cada cinco empresas (20,7%) carecen de ninguna modalidad organización preventiva**, lo que afecta a más de 110.000 trabajadores catalanes (4,7%).

Existen todavía muchas deficiencias que deben subsanarse y que sin duda contribuyen al elevado número de accidentes laborales y de enfermedades profesionales que padecemos

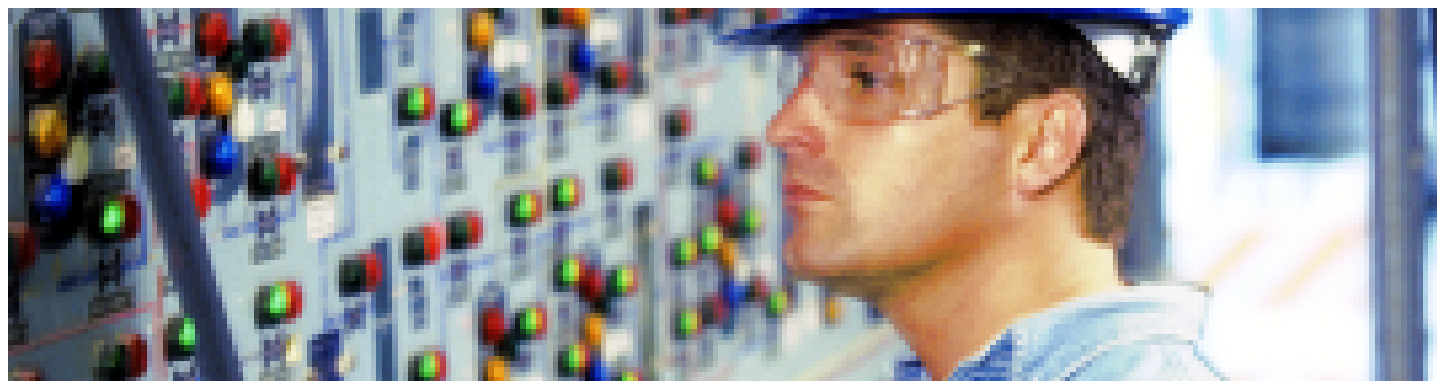
- De entre las empresas que sí disponen de una organización preventiva, **la gran mayoría tienen exclusivamente un servicio de prevención externo (73%)**. El estudio, sin embargo, ha detectado un **considerable número de irregularidades** entre las empresas que están en esta situación, ya que algunas de ellas estarían obligadas legalmente a optar por un servicio de prevención propio o mancomunado: el 34,6% de las empresas de más de 499 trabajadores y de un 37,5% de las empresas de entre 250 y 499 trabajadores que realizan alguna actividad del anexo I del RD 39/1997.

Evaluación de riesgos

- **Tres de cada diez empresas no disponen de un plan de prevención ni de evaluación** de riesgos, y entre el 30-40% más los han elaborado, pero son documentos genéricos.
- **En función de la tipología del riesgo, solo entre el 0,25 y el 5,9% de las empresas realizan el proceso entero de la evaluación de riesgos, planificación y ejecución de las medidas.**
- **Solo el 5,4% de los trabajadores (menos de 135.000) tienen evaluadas las cuatro tipologías de riesgo de su puesto de trabajo** (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología).

Vigilancia de la salud

- A pesar de haber mejorado respecto al anterior estudio del año 2014 el porcentaje de trabajadores a los que se ofrece realizar un examen de salud, y el de los que se lo han realizado, los resultados siguen siendo deficientes. En la actualidad esta medida se ofrece al 81,3% de los trabajadores (lo que supone en Cataluña unos dos millones de trabajadores), aunque sólo el 39,7% de los trabajadores se hacen la revisión (unos 965.000). **Sólo la mitad de las empresas (50,8%) ofrecen a sus trabajadores realizar un examen de salud.** Este porcentaje aumenta a medida que crece el tamaño de la empresa.
- **Solo el 65% de las empresas que hacen reconocimientos médicos ponen a disposición del personal sanitario la evaluación de riesgos.** Por lo tanto, podemos pensar que en muchos casos la vigilancia de la salud no se realiza en función de los ries-





gos existentes en el puesto de trabajo, o que se realiza siguiendo exclusivamente el criterio del facultativo sin disponer de la información del puesto de trabajo.

- **El 60% de las empresas no utilizan los resultados de la vigilancia de la salud para valorar la eficacia de las medidas preventivas implementadas.**
- **A pesar de que casi la mitad de las empresas (45,6%) incluyen en su contrato del servicio de prevención la realización de estudios epidemiológicos** que permitan relacionar las condiciones de trabajo con indicadores de salud, **solo el 6,8% de las empresas los ha realizado.** Por lo tanto, parece ser que no se están utilizando los resultados de vigilancia de la salud para realizar prevención primaria.

Participación de los trabajadores

- **En tres de cada cuatro empresas (77,20%) de más de diez trabajadores no existe delegado de prevención,** disminuyendo considerablemente esta media a medida que crece el tamaño de la empresa. Esta situación no ha mejorado respecto al anterior informe del año 2014. **Solo el 39,5% de las empresas de más de 50 trabajadores han constituido el comité de seguridad y salud.**
- A pesar de que la gran mayoría de los delegados de prevención han recibido formación relacionada con sus funciones (81,9%), el estudio ha detectado un retroceso respecto al derecho de los delegados de prevención a acceder a copias de la documentación: **el 30% de las empresas no ponen a disposición de los delegados copias de documentación de PRL** (este porcentaje era del 21% en 2014).
- Por lo que respecta a otros aspectos relacionados con la participación efectiva de los trabajadores, destaca la **escasa implantación de los grupos de trabajo** específicos para abordar algún aspecto preventivo. Solo el 2,5% de las empresas han implantado esta medida.

Eduard Salvador

Xavier Borrajo

Responsable Gabinet SSL,
Federació de Serveis Públics,
UGT de Catalunya



¿Cómo valoras la situación de la prevención? ¿Crees que los resultados de este estudio reflejan la realidad?

El inicio de la gran crisis supuso un punto de inflexión en la implantación de una auténtica cultura preventiva en nuestro país. Hasta el 2008 se había avanzado —para nosotros de forma lenta, aunque se podía percibir una progresión positiva— pero a partir de esta fecha todo lo relacionado con la prevención se estanca. Efectivamente, nuestro día a día en el sindicato coincide con los datos recogidos en el estudio.

¿Crees que estos resultados pueden aplicarse también a los servicios públicos? ¿Disponéis de datos específicos de aplicación en este ámbito?

En nuestra federación hay dos ámbitos diferenciados: por un lado el público y por el otro el privado; en el primero el cumplimiento formal de la normativa en materia de PRL es alto, sin embargo en el ámbito privado nos encontramos dentro de los datos del estudio sin matices. En el ámbito de nuestra federación, las grandes empresas (administraciones) acostumbran a elaborar sus estadísticas y las entregan en los comités de seguridad y salud.

¿Te han sorprendido los resultados de participación de los trabajadores? ¿Se ha retrocedido en los últimos años?

Más que sorprendernos, constatamos que las empresas pequeñas siguen teniendo un déficit importante a la hora de disponer de delegados de prevención, lo cual nos produce una gran decepción. Estos datos son el reflejo del estancamiento de la prevención en nuestras empresas. Todo lo que no sea mejorar supone sin lugar a dudas un retroceso, sin obviar que estamos en un momento de recuperación de la actividad económica que necesita una apuesta decidida por la implantación de políticas preventivas sino queremos ver como suben los índices de siniestralidad laboral. El papel de los delegados y delegadas de prevención siempre ha sido fundamental y sin ellos este país no conseguirá cumplir adecuadamente con los objetivos propios de la prevención de riesgos laborales.

Eduard Salvador

Uso de carretillas elevadoras

Se denominan carretillas automotoras de manutención o elevadoras (conocidas coloquialmente como «toros») todas las máquinas que se desplazan por el suelo, de tracción motorizada, destinadas fundamentalmente a transportar, empujar, tirar o levantar cargas.

La carretilla elevadora puede ser utilizada por aquellos trabajadores mayores de 18 años (Decreto nº 58-628 de 19.7.58) que tengan la formación necesaria para su conducción y que cumplan con unas aptitudes físicas adecuadas en cuanto a visión, nivel de audición (percibir conversaciones normales a una distancia de 7 m), aptitudes psico-fisiológicas, y con conocimientos sobre el manejo y la mecánica de la carretilla y no estar afectados por las siguientes enfermedades excluyentes: epilepsia, daltonismo, sordera o visión inferior a 7 sobre 10 (Notas Técnicas del Ministerio de Trabajo).

«El uso de carretillas elevadoras en los lugares de trabajo se legisla mediante el Real Decreto 1215/1997»

El Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo e indica que «la conducción de equipos de trabajo automotores estará reservada a los trabajadores que hayan recibido una formación específica para la conducción segura de esos equipos de trabajo.»

«La conducción de equipos de trabajo automotores estará reservada a los trabajadores que hayan recibido una formación específica para la conducción segura de esos equipos de trabajo.»

En la normativa vigente, no existe un carnet de carterillero o conducción de carretillas oficial. Pero sí dice la ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 que el empresario es responsable de que los trabajadores utilicen cualquier tipo de máquina en la empresa, aunque sea de forma esporádica, después de haber recibido una formación específica sobre los riesgos que conlleva el manejo de dichas máquinas. Y determina que el empresario tiene la obligación de tener registros de dicha formación y autorizar específicamente al empleado para la utilización de dichas máquinas.

El programa de formación debería estar adaptado a los conocimientos que sobre la materia sean necesarios para desarrollar de forma segura las tareas propias del puesto de trabajo y las exigencias del mismo tal y como recomienda la NTP 713 del INSHT.

La ley tampoco establece caducidad para la formación de conducción de carretillas, pero los conocimientos adquiridos sí deben actualizarse, sin establecer un tiempo de actualización concreto.



De acuerdo con la norma UNE 58451:2014, esta formación debe renovarse cada 5 años para aquellas empresas que quieran certificarse en AENOR.

Respecto a la necesidad de tener el permiso de conducción B1 para conducir una carretilla elevadora, si la carretilla va a funcionar exclusivamente en el ámbito de un almacén sin salir de esa instalación, el conductor únicamente ha de tener la formación necesaria para la conducción de la carretilla. Ahora bien, en el momento en que la carretilla sale de ese espacio, ya sea al parking de la propia empresa o ya sea a cualquier otro lugar con tráfico (aunque sea privado) el conductor debe tener el permiso de conducción B1. Además, en estos casos, la carretilla debe de tener un equipamiento acorde con la legislación vial vigente para vehículos (luces, matrícula, etc.).

De igual manera, si a un conductor de carretillas le es retirado el carnet de conducir B1, puede seguir conduciendo carretillas elevadoras, siempre y cuando no circule fuera del recinto del almacén.

Más información:

NTP 214: Carretillas elevadoras INSHT

NTP 634. Plataformas Elevadoras móviles de personal. INSHT

NTP 713, 714 y 715 sobre Carretillas elevadoras automotoras. INSHT

Marta Juan

Requerimientos Inspección de Trabajo en la administración

Las administraciones públicas no pueden recibir sanciones económicas, por lo que cuando se incumplen los requerimientos de la inspección de trabajo, se activan procedimientos especiales para obligar y/o solucionar discrepancias sobre dichas infracciones.

Las entidades públicas empresariales se rigen por la normativa general de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Administración del Estado

En el caso de la Administración del Estado, por el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

Administración de la Generalitat de Catalunya

Administraciones locales de Catalunya

La Administración de la Generalitat de Catalunya, se rige por el Decreto 193/2007, de 4 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya.

En el caso de las administraciones locales de Catalunya, por el Decreto 122/2014, de 26 de agosto, establece que será de aplicación el Reglamento del ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya.

El desarrollo de la actuación inspectora es prácticamente igual que en las empresas privadas, incluyendo la solicitud de información al comité de seguridad y salud y la comunicación de la propuesta del requerimiento a los representantes de los trabajadores.

Las principales diferencias se encuentran en que en lugar de acabar en sanción económica, se trata de un procedimiento administrativo de información sucesiva a altos cargos.

En la Administración central, al delegado de Gobierno o la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, subsecretario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ministro correspondiente al centro de trabajo denunciado que comunicará al titular del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, en caso final, la elevación de las actuaciones al Consejo de Ministros.

En la Administración Autonómica y Local, a la Dirección General de Relaciones Laborales, a la Dirección General de la Función Pública y a la Comisión Paritaria general de prevención de riesgos laborales, Secretaría General del departamento competente, consejero o consejera del departamento correspondiente a la unidad administrativa inspeccionada y finalmente al Govern de la Generalitat, previa comunicación al consejero o consejera de Trabajo.

En todos los casos, en desacuerdo, se puede elevar un proceso de recurso contencioso-administrativo.

En todo caso, los delegados y delegadas de prevención de estas Administraciones públicas han de actuar como en cualquier empresa, denunciando los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales en caso necesario a la inspección de trabajo, sin considerar si finalmente hay sanción económica, sino que se solucione el riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores. La seguridad y la salud del trabajador deben prevalecer siempre ante cualquier circunstancia o empresa para la que se trabaje.

También es recomendable que estos delegados y delegadas antes de actuar soliciten asesoramiento técnico y legal especializado tanto a su federación FeSp como a la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de UGT de Catalunya.

Mamen Márquez

25 años de Tribunal Laboral de Catalunya

El pasado 12 de mayo, el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) cumplió 25 años de su creación y las organizaciones que conforman su patronato (la UGT de Catalunya, CCOO de Catalunya, Fomento del Trabajo Nacional, Pimec, Fepime y la Generalitat de Catalunya) organizaron un acto conmemorativo en el Auditorio de Caixaforum de Barcelona.



En estos 25 años, el TLC ha intervenido en más de 17.000 procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, que han afectado más de 193.000 empresas y más de 5.420.000 trabajadores. El tribunal ha conseguido en un 52% de las conciliaciones/mediaciones tramitadas que las partes lleguen a un acuerdo que permita solucionar su conflicto.

Pere Guillamón Montoya, graduado en Derecho por la Universidad Nebrija, nombrado por el SNC como coordinador por UGT en el Tribunal Laboral de Catalunya desde abril de 2014, donde ejerce de mediador, conciliador y miembro del patronato como tesorero, nos comenta su experiencia en el TLC.

«25 años después la mayoría de convenios colectivos disponen de cláusulas de sometimiento al TLC en caso de discrepancia»

¿Qué papel ha tenido la Unión General de Trabajadores de Catalunya como agente social en estos 25 años de formar parte del TLC?

La UGT de Catalunya, junto con CCOO y Fomento de Trabajo, ha aportado año tras año nuevas iniciativas para hacer del Tribunal un referente tanto en Cataluña como en España.

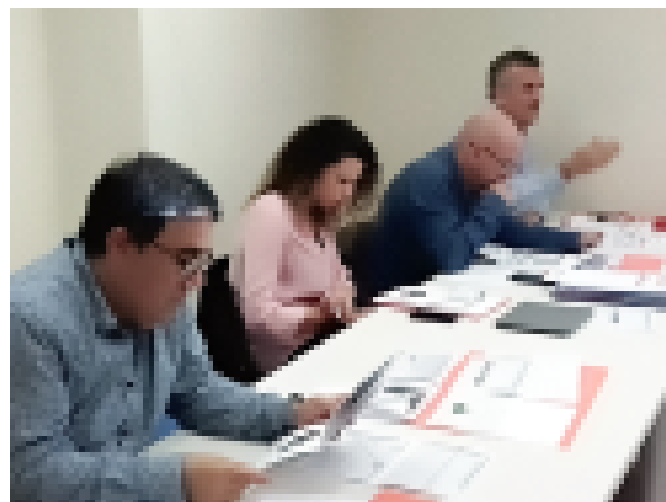
Pero donde realmente somos importantes y fundamentales es en el equipo que formamos los mediadores y conciliadores de UGT de Catalunya, que con su trabajo diario son quienes nos han conducido hasta aquí; con su conocimiento que nos ha permitido solucionar más del 50% de las conciliaciones presentadas y cerca del 60% en mediaciones: ¡todo un éxito!

¿Qué personas dentro de nuestra organización forman parte del TLC?

Las personas de nuestra organización que forman el TLC son pertenecientes a las federaciones y del Secretariado Nacional de Catalunya.

Las distintas federaciones (FICA-FESMC-FeSP) proponen a sus conciliadores y mediadores tanto en Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona, y el Secretariado Nacional de Catalunya las aprueba. Asimismo, el Secretariado Nacional de Catalunya tiene la capacidad de nombrar también conciliadores y mediadores en toda Cataluña, como no puede ser de otra manera.

Hoy en día y a nivel de toda Cataluña disponemos de 101 conciliadores, de los cuales 64 son conciliadores y mediadores, cinco personas que conforman las comisiones técnicas y el tribunal TRADE, dos en organización del trabajo, dos en seguridad y salud, una en economía y previsión social complementaria. Y en TRADE (autónomos), seis personas, de las cuales dos son mediadores nombrados por el Secretariado Nacional de Catalunya.

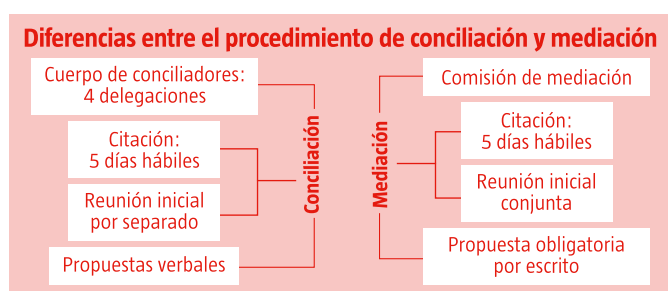


¿En qué consiste la conciliación, la mediación y el arbitraje en el TLC?

En la conciliación, las delegaciones correspondientes del TLC actúan de forma colegiada cuatro conciliadores en los conflictos colectivos de empresas de más de 30 de trabajadores y en los conflictos plurales. En este tipo de conflictos intervienen dos conciliadores de las patronales que conforman el TLC y dos conciliadores por parte de los sindicatos, uno de UGT y otro de CCOO.

En empresas de menos de 30 trabajadores y en los conflictos individuales son dos los conciliadores que intervienen, uno de las patronales y uno de los sindicatos (dependiendo de la afiliación sindical del delegado de personal o del instante del conflicto, dicho conciliador podrá ser de UGT o de CCOO).

Los conciliadores, una vez oídas las partes en conflicto, intentarán aportar soluciones que puedan resolver el conflicto. Si una de estas propuestas es aceptada por la representación de la empresa y de los trabajadores, el procedimiento de conciliación finalizará con el resultado de acuerdo, teniendo en cuenta que dicho acuerdo tendrá eficacia de Convenio Colectivo. En caso contrario, finalizará sin acuerdo, dándose por efectuado el preceptivo trámite de conciliación que establece la Ley de Jurisdicción Social para poder judicializar el conflicto.



El acto de conciliación se celebra dentro de los cinco días hábiles siguientes desde que el escrito introductorio es registrado en el Tribunal Laboral de Catalunya.

La mediación, por su parte, es efectuada por la Comisión de Mediación. Para conformar dicha Comisión se utilizan los mismos parámetros que en la conciliación, siendo la diferencia más substancial que una vez realizado el acto de mediación sin ser posible alcanzar un acuerdo, los miembros de la Comisión de Mediación están obligados a realizar una propuesta mediadora por escrito que constará en el acta correspondiente y que la representación de la empresa y de los trabajadores deberán manifestar, tras un receso o un plazo determinado por la Comisión, si aceptan o no.

Los efectos jurídicos del acuerdo o del sin acuerdo en trámite de mediación son los mismos que los de la conciliación. El acto de mediación se ha de celebrar dentro de los tres días hábiles siguientes desde que el escrito introductorio es registrado en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Y por último, en el procedimiento de arbitraje, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan que, mediante un laudo arbitral de obligado cumplimiento, la delegación correspondiente del TLC o la Comisión de Mediación que han intervenido en la conciliación o mediación, respectivamente, o un miembro del cuerpo laboral de árbitros del TLC, dicte la solución al conflicto planteado, solución que tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Como criterio general, desde la aceptación de las partes del arbitraje hasta la emisión del laudo arbitral no deberán transcurrir más de veinte días hábiles.

«El Tribunal Laboral de Catalunya es una herramienta a disposición de los trabajadores y trabajadoras para resolver los conflictos laborales»

¿Cómo beneficia a los trabajadores y trabajadoras de Catalunya?

El Tribunal Laboral de Catalunya, como organismo de solución extrajudicial de conflictos laborales que nace en base a un acuerdo interprofesional firmado por los agentes sociales más representativos de Catalunya, tanto empresariales como sindicales, es una herramienta a disposición de los trabajadores y trabajadoras para resolver los conflictos que se puedan originar entre trabajadores y empresas de Catalunya.

¿Quién mejor que los sindicatos y patronales con su experiencia, conocedores en profundidad del mundo laboral y de su problemática, quienes sean los que aporten las soluciones, mediante la conciliación y la mediación, a los conflictos que puedan surgir entre trabajadores y empresas?

¿Existen otros órganos de mediación en el resto del país?

En la actualidad en España existen 18 organismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, 17 que corresponden a cada una de las Comunidades existentes, más uno de carácter estatal.

Organismos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales



Marta Juan

Diferencias de criterio

El 5 mayo de 2017, en el apartado de Economía, el periódico digital «El País» abre un artículo con el siguiente titular: «Empleo exigió a las mutuas 142 millones por gastos irregulares de 2006 a 2011». Estos gastos, según dicha información, incluían dietas no permitidas, pagos ilegales a colaboradores, despidos de trabajadores a punto de jubilarse, marisco, alquileres sin justificar, obsequios de Navidad, pago de eventos y servicios de restauración, exceso de retribución del gerente, pagos indebidos a colaboradores externos —que muchas veces son a su vez agentes de seguros, una actividad comercial para captar afiliados totalmente prohibida a las mutuas—, gastos en alquileres de locales vacíos o sin uso por un importe de más de 600.000 euros, más de 12.000 euros en dos viajes a Argentina por parte del gerente de una mutua, pagos de taxis insuficientemente justificados, etc.

Estas «irregularidades» o «diferencias de criterio» que se realizaron en el periodo 2006-2011 generaron las siguientes cantidades, reclamadas por la Seguridad Social:

2006	43.634.497 euros
2007	50.116.765 euros
2008	25.819.355 euros
2009	8.992.506 euros
2010	4.985.783 euros
2011	8.829.398 euros

El acumulado 2006-2011 suma **142.378.304 euros**.

Poniendo nombre y cantidades de los más de 142 millones de euros, quedaron repartidos de la siguiente manera:

Mutua FREMAP	43 M de euros
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	23 M de euros
FRATERNIDAD MUPRESA	20 M de euros
ASEPEYO	10 M de euros
IBERMUTUAMUR	0.9 M de euros
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	0.9 M de euros
MAZ	0.6 M de euros
MAC	0.4 M de euros
UMIVALE	0.2 M de euros
ACTIVA MUTUA	0.1 M de euros
INTERCOMARCAL	0.1 M de euros
MUTUA GALLEGA	0.1 M de euros
EGARSAT	0.1 M de euros
UNION DE MUTUAS	0.1 M de euros
MUTUA BAEAR	0.09 M de euros
MUTUALIA	0.07 M de euros

MONTAÑESA	0.05 M de euros
NAVARRA	0.05 M de euros
SOLIMAT	0.04 M de euros
ANDALUCIA Y CEUTA (SMAT)	0.01 M de euros

Durante este periodo se fusionaron MUPA (0.002 millones de euros), MAT (0.004 millones de euros) tomando el nombre de ACTIVA MUTUA 2008 y SAT (0.1 millones de euros) con EGARA (0.01 millones de euros) tomando el nombre de EGARSAT.

También desde el año 2007, la antigua cúpula Mutua Universal está pendiente de un juicio por fraude de 200 millones de euros.

Por su parte, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) aseguró a este periódico (*El País*) que en el periodo analizado la Administración (en aquel momento con mandato de Zapatero) «quiso asemejar a las asociaciones de empresarios [mutuas] al sector público y fue reclamando ciertas cosas que creía que no tenían que haberse realizado».

A día de hoy —según el portavoz de AMAT— todo está totalmente regularizado y se cumple al pie de la letra cada uno de los mandatos de la Administración (PP). En aquel momento las cosas no estaban claras; ahora todos los informes de auditoría del Tribunal de Cuentas y de la Intervención están aceptados y sin problemas», asegura un portavoz; esto no significa que el sector de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social goce de la transparencia que se exige a unas instituciones que su principal actividad es gestionar la salud con el dinero público de las cuotas de la Seguridad Social, ni que en algunas mutuas sus dirigentes piensen que pagar con dinero público una «mariscada» les sirva para hacer *marketing*.

Los hechos aquí presentados demuestran que la Dirección General de la Intervención de la Seguridad Social, como órgano de control de las mutuas, utiliza métodos que no son lo suficientemente eficaces para detectar estas «anomalías» resultado de la «ingeniería financiera» de las mutuas.

Estos gastos incluían dietas no permitidas, pagos ilegales a colaboradores, despidos de trabajadores a punto de jubilarse, marisco, alquileres sin justificar, obsequios de Navidad, pago de eventos y servicios de restauración...

Jaume Suriol

Fuente: El País, Economía 21/5/2017

https://economia.elpais.com/economia/2017/05/21/actualidad/1495385156_410140.html

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:

El 40% de los accidentes laborales industriales son de subcontratistas

Un 40% de los accidentes laborales en el sector de la industria en Euskadi afectan a trabajadores pertenecientes a subcontratas y, de ellos, un 27% se deben a trabajos de mantenimiento en máquinas, según los datos correspondientes a 2015 aportados por el director general de Osalan, Alberto Alonso.

El director general de Osalan ha advertido que «estos datos son más que suficientes para proceder a inculcar la cultura de seguridad y salud para los trabajadores que ocupan puestos de trabajos con máquinas, así como para destacar la necesidad de coordinación de actividades en el caso de subcontratas».

Fuente: Prevencionar.com, 8/6/2017

UGT consigue que la Inspección de Trabajo reconozca el infarto sufrido por un trabajador como accidente de trabajo

El trabajador sufrió un infarto a consecuencia de la sobrecarga, ritmo, responsabilidades y horarios, entre otros; sin embargo, ni la empresa ni su mutua quisieron valorar el infarto como accidente laboral a pesar de contar con pruebas suficientes que así lo corroboraban. Este tipo de accidentes de trabajo son bastante frecuentes en empresas encargadas de la gestión de servicios públicos de dependencia, discapacidad e intervención social, donde las condiciones de trabajo suelen ser precarias.

Desde UGT-Extremadura se realizó una denuncia ante la ITSS en la que se aportaron informes médicos, evaluación de riesgos del puesto de trabajo, y los resultados de vigilancia de la salud que demostraban que el trabajador estaba expuesto a factores de riesgo psicosocial desde hacía varios años y que le estaban afectando gravemente a su salud, pese a que la empresa no había emprendido medidas preventivas al respecto. A consecuencia de esta actuación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el INSS ha determinado que se trata de una contingencia profesional derivada de accidente de trabajo.

Fuente: Prevención integral.com, 10/6/2017

UGT ve «innecesario y fuera de lugar» el cambio de denominación del INSHT

UGT ve «innecesario y fuera de lugar» el cambio de denominación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), que ha pasado a llamarse Instituto Nacional de Seguri-

dad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) tras la reforma de la estructura básica del Ministerio de Empleo aprobada el pasado 7 de julio por el Consejo de Ministros.

Para el sindicato, este cambio supone una excepción en el entorno europeo e internacional en materia de prevención de riesgos laborales y cree que puede suponer la liberación de la obligación empresarial de «garantizar la seguridad y salud de los trabajadores» y responsabiliza a los empleados de su propia salud laboral. Ante esto ha solicitado que se refuerce el INSHT, ya que su labor es esencial en el análisis de las condiciones laborales y la promoción y apoyo a las mismas.

Fuente: Madrid 10 (Europa Press), 10/7/2017



UGT pide incluir el derecho a la desconexión en el Estatuto de los Trabajadores

UGT reclamó incluir el derecho a la desconexión tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como un derecho más, como en la ordenación del tiempo de trabajo, ya existente en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El sindicato considera que se necesita una regulación, consensuada en el marco del diálogo social, que obligue a garantizar este derecho a las empresas, tal como se está debatiendo ya en otros países europeos.

UGT ve primordial que la legislación regule el derecho a la desconexión como un derecho más de los trabajadores, con el fin de obligar a la empresa a cumplir la legislación y no dejarlo a merced de la situación de cada compañía. El derecho a desconectar y, con él, la salud de los trabajadores, debe ser responsabilidad de todos.

Fuente: Prevention World, 26/07/2017

Eduard Salvador



Genís Cervantes

Médico del trabajo y doctorado en Psicología Social. Fundador del Observatorio Iberoamericano de la Violencia Ocupacional Externa (VOE) en el sector sanitario.

¿Qué es el proyecto violencia ocupacional?

Es un proyecto científico de uso público y sin ánimo de lucro, que investiga las conductas de agitación incívicas o en ocasiones violentas de usuarios, familiares y acompañantes hacia profesionales de la salud. Su financiación ha sido a partir de becas, premios de sociedades científicas, aportaciones de la Fundación Prevent y de la Societat Catalana de Salut Laboral. Por tanto, sin intervención privada o con interés lucrativo.

Pueden participar profesionales y centros sanitarios de titularidad pública, concertada o privada, y de cualquier tipo de atención (hospitalaria, sociosanitaria, atención primaria, salud mental, inspección y control de la incapacidad, etc.) de cualquier país iberoamericano.

Su activo más importante son los investigadores de diferentes centros de salud que aportan sus datos al registro web de forma voluntaria y confidencial:

- **Los administradores y científicos participantes** se comprometen a utilizar los datos introducidos con exclusiva finalidad científica y epidemiológica.
- **Confidencialidad de datos de las personas investigadas:** no se entran datos personales de personas agresoras ni agredidas.
- **Confidencialidad entre centros participantes** cada centro puede comparar sus resultados con un grupo de centros similares, pero no con ningún centro en concreto.

Investiga tres niveles de este fenómeno de una forma informatizada vía web, lo que permite una introducción, explotación y comparación estadística de datos *on-line* e instantánea:

- **Prevención**, mediante una herramienta de evaluación de los factores de riesgo.
- **Casuística**, mediante el registro de las investigaciones de los incidentes.
- **Impacto**, mediante una encuesta validada de calidad de vida laboral.

Foro para profesionales, sociedades científicas y cualquier persona interesada.

También dispone de un foro de uso libre en el que el único requisito es registrarse: www.violenciaocupacional.org/forum.

¿Qué se entiende por violencia ocupacional?

Aunque existen diferentes definiciones, somos seguidores de la empleada por Chapell, D., Di Martino, V. (1998). *Violence at work*. International Labour Office. Ginebra:

Violencia circunscrita al lugar de trabajo es «cualquier incidente en el que un trabajador es abusado, amenazado o atacado por un miembro del público». Se considera que no solo la violencia física provoca grandes impactos en la salud del trabajador, sino también la que se infringe a partir de un comportamiento repetitivo, que gradualmente daña la integridad psicológica y EMOCIONAL del afectado, pudiendo llegar a tener repercusiones de mayor grado que la violencia física.

Todo ello teniendo en cuenta el carácter a menudo no intencionado, imprudente o negligente de muchos de estos comportamientos violentos de usuarios, familiares o acompañantes, en ocasiones agresivos (muy especialmente en situaciones de estrés y tensión) en las que a veces por descompensación derivada de una patología, puedan actuar de forma agitada. Todos estos conceptos deben combinarse en su justa proporción y atendiendo al contexto de cada situación para determinar tanto las actuaciones preventivas y correctivas, como las de tipo legal. En este sentido, y con ya una experiencia acumulada de más de 11 años y casi 10.000 notificaciones, hemos clasificado el estado psicológico inicial de la persona agresora en tres niveles:

- **Agitación:** Persona enferma con patología propiciatoria (trastorno psiquiátrico, drogadicción, alcoholismo, etc.) y estado de descompensación aguda, circunstancias que limitan la capacidad de autocontrol del propio comportamiento.
- **Frustración:** Persona que sale de su centro emocional por vivencia asociada a una mala noticia, a la insatisfacción de aspiraciones personales, o a la descompensación entre demanda y oferta en servicios en sanidad.
- **Estrategia:** Adopción racional de un comportamiento de violencia instrumental como medio para obtener un fin personal (baja médica, receta, atención inmediata, etc.).

¿Qué objetivos sobre la prevención de riesgos laborales tenéis a medio-largo plazo?

Nuestro gran objetivo general a medio y largo plazo es estudiar la eventual relación entre la emergencia de la VOE y las transformaciones en el macro contexto social, económico, político, cultural y laboral en que se produce. Como objetivos específicos nos planteamos tres niveles:

1. **Personas trabajadoras: Evaluar los efectos de los incidentes de VOE en el bienestar psicológico de las víctimas.** Para ello se crearán indicadores de impacto sobre la salud psicosocial individual, y así poder facilitar el cumplimiento del deber del empresario de proteger a las personas trabajadoras y el ejercicio del derecho de estas a la prevención de los incidentes y a la minimización de las consecuencias de los conflictos y tensiones que se puedan originar a partir de comportamientos o acciones de los usuarios, familiares o acompañantes.
2. **Organizacional: Aportar a las organizaciones indicadores de calidad de vida laboral** (condiciones de trabajo, clima sociolaboral y bienestar psicosocial), así como prácticas organizacionales y argumentos para prevenir, de modo concreto y operativo, el riesgo psicosocial de VOE. Será necesario comparar los datos obtenidos entre categorías censales (sexo, edad, profesión, antigüedad, categoría profesional, tipo de asistencia, etc.), así como entre nuevas categorías construidas en función de las respuestas obtenidas y los expuestos en otras investigaciones publicadas.
3. **Sistema sanitario español: Diseñar las bases de un plan de prevención dirigido a las instituciones y a la ciudadanía basada en el lema «hagamos una sanidad más amable».** Sus objetivos serán mejorar por un lado la calidad de atención y el confort de los usuarios del sistema reforzando los valores del civismo y la convivencia, y por otro la seguridad y el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los profesionales en su puesto de trabajo.

Mamen Márquez

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.



¿Se considera como accidente de trabajo una lesión del trabajador que se produce durante la pausa-café?

En la Sentencia Social Nº 1851/2016, TSJ País Vasco, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 1613/2016, de 27 de septiembre del 2016, el TSJ analizó si se consideraba **accidente laboral** la incapacidad temporal sufrida por una trabajadora durante la salida del centro de trabajo concedida para tomar café, en que cayó al suelo y se golpeó el codo izquierdo.

El Tribunal considera estos descansos como vinculados al trabajo, equiparándolos a tiempo de trabajo, como extensión de su reconocimiento en la presunción del apartado 3 del art. 156, LGSS. Y abunda que «se ha de considerar no solo el trabajo en sentido estricto, sino también las actividades normales de la vida del trabajo».



¿Es obligatorio que una empresa tenga baños diferenciados para mujeres y hombres?

Según el RD 486/97, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, es obligatorio disponer de aseos separados para hombres y mujeres, aunque todo dependerá del espacio del que dispongan las instalaciones de la empresa. El número de aseos según las personas que deban utilizarlos viene establecido en algunos casos por regulaciones locales. En otros se establece el criterio de hasta 200 metros cuadrados un retrete y un lavabo, y por cada 200 metros cuadrados adicionales o fracción superior a los 100 metros cuadrados, se aumentará un retrete y un lavabo por cada uno de los sexos.



Son útiles las gafas que filtran la luz azul "perjudicial" de las pantallas de ordenador

El Dr. Rubén Pascual, oftalmólogo, responde

Con el objetivo de protegernos del presunto riesgo de la luz azul, se venden filtros cromáticos, elementos parcialmente transparentes que bloquean una parte de esta luz azul. Estos filtros pueden estar sobre el propio dispositivo, a modo de protectores de pantalla, o bien a modo de gafas.

Esta hipótesis es errónea por muchos motivos:

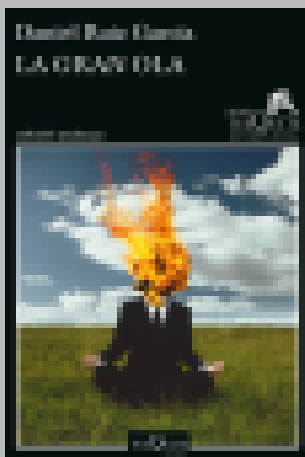
- No hay pruebas en humanos de que la intensidad de azul de las pantallas sea dañina para la retina.
- La luz LED no es un invento actual. Lleva muchas décadas con nosotros, su uso laboral y doméstico se ha estudiado y comprobado, existen unas reglamentaciones internacionales que establecen unos niveles seguros de radiación.
- No existen enfermedades en la retina producidas por luces de pantallas. Sí las hay por un exceso de luz solar.
- La hipótesis de luz azul "tóxica" no es plausible. Si bien es cierto que la banda del azul es levemente más energética que las bandas de otros colores, la diferencia es irrelevante. La luz que sí puede llegar a dañar nuestros ojos es la ultravioleta, y las pantallas no producen esta radiación.
- La luz natural tiene mucha más proporción de azul, tanto en términos absolutos como relativos. Deberíamos considerar como más peligroso estar en la calle que estar delante de una pantalla. Y ciertamente así es, pero por la radiación ultravioleta.

Debemos entender que hay un negocio detrás de estas gafas y protectores, y ese es el motivo por el que se publicitan. Las pruebas científicas dicen otra cosa.

Más información en <https://ocularis.es>

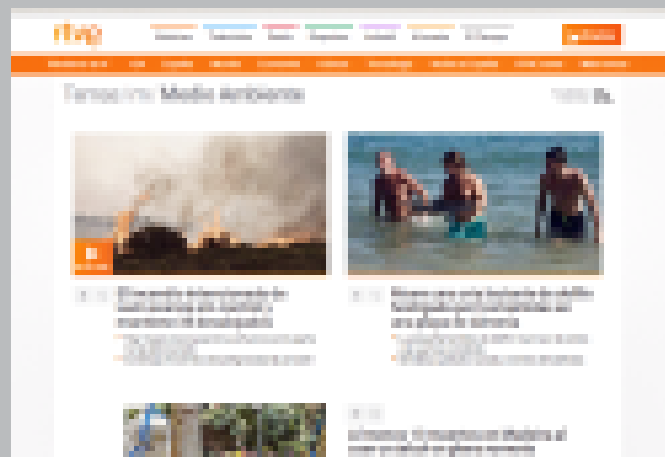
Marta Juan

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



La gran ola

Ha acabado el verano, pero buscaremos tiempo para leer esta novela del periodista Daniel Ruiz García, que fue galardonado con el XII Premio Tusquets Editores de Novela 2016 por esta obra que, según el jurado, aporta «una visión cáustica de los nuevos mantras *new age* que rigen el ámbito laboral». Editorial Planeta.



Radiotelevisión: medio ambiente

www.rtve.es/temas/medio-ambiente/5350/

Página web de radiotelevisión española que contiene las emisiones del último mes de todo lo relacionado con el medio ambiente de las dos cadenas de televisión, ya sean reportajes, especiales o noticias de actualidad. Idioma: castellano. Idioma: castellano.



Agencia Europea de Substancias y Mezclas Químicas (ECHA)

<https://echa.europa.eu/es/home>

Página de la conocida como ECHA por su acrónimo de European Chemical Agency. Es el organismo encargado de la aplicación de la legislación de la UE en materia de sustancias químicas, con el fin de proteger la salud humana y el medio ambiente. La ECHA se creó en 2007 y tiene su sede en Helsinki (Finlandia). En su página web ofrecen varias secciones: información sobre sustancias químicas, reglamentos, gestión de sustancias químicas preocupantes, las sustancias químicas en nuestra vida y apoyo. Idioma: tienen abundante información traducida al castellano pero algunos documentos se encuentran únicamente en inglés.



Tríptico: «Inspección de trabajo»

Tríptico destinado a delegados de prevención y trabajadores que da información sobre inspección de trabajo; sus funciones, modalidades de actuación, denuncias, el libro de inspección, las modalidades de actuación, facultades, actuaciones, los técnicos habilitados, comunicación de la visita del inspector y cómo se debe actuar ante inspección de trabajo. Puedes conseguir un ejemplar en tu federación, en Salud Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud laboral. Idioma: castellano.