

ARA
PREVENCIÓ

Quadern preventiu:
Treballadors
especialment sensibles:
procediment d'actuació

Secretaría de Política Sindical/Salut Laboral
de la Unió General de Treballadors de Catalunya
www.ugt.cat







*Quadern preventiu:
Treballadors
especialment sensibles:
procediment d'actuació*

Secretaria de Política Sindical/Salut Laboral
de la Unió General de Treballadors de Catalunya
www.ugt.cat



Edita: *Secretaría de Política Sindical/Salut Laboral de la UGT de Catalunya*

Disseny/maquetació: *Secretaría de Comunicación de la UGT de Catalunya*

Correcció de textos: *Anna Lliuró*

Imatges: *www.sxc.hu: Brent Allison, Maria Beliakova, Donald Cook, Sanja Gjenero, Brenda Lamothe Coulomme, Leonardo Tote, Jos van Galen*

Índice

I. Introducció	6
II. Què s'entén per treballadors especialment sensibles	7
III. Obligacions de l'empresari davant dels treballadors especialment sensibles	9
IV. L'actuació del delegat de prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut	17
V. Procediment d'actuació	19
VI. Models d'escrits a l'empresa	33
VII. Normativa i bibliografia de referència	37
VIII. Adreces d'interès	39
IX. Seus de la UGT de Catalunya	40

I. Introducció

La Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995, a l'article 14, estableix **el dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina**. Aquest dret suposa l'existència d'un **deure correlatiu de l'empresari** de protecció dels treballadors davant dels riscos laborals.

La mateixa llei, a l'article 25, contempla que **l'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut, incloent-hi aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball**. Amb aquesta finalitat, ha de tenir en compte aquests aspectes a les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, ha d'adoptar les mesures de prevenció i protecció que calgui.

En aquest quadern trobaràs informació sobre quan s'entén que un/a treballador/a és especialment sensible i sobre els passos que ha de seguir l'empresa davant la possible situació transitòria o crònica d'un treballador que fa que sigui sensible a determinats riscos.

II. Què s'entén per treballadors especialment sensibles

Tal com ja es diu a la introducció, la Llei de prevenció de riscos laborals té present que es pot plantejar la situació que hi hagi treballadors que siguin més sensibles als riscos que hi pot haver al seu lloc de treball. Però, què s'entén per treballador especialment sensible? A continuació, fem una exposició dels possibles casos que portaran a un treballador determinat a ser considerat especialment sensible:

- Treballador amb una discapacitat reconeguda:
 - Física
 - Psíquica
 - Sensorial

- Treballadors menors de 18 anys.

- Embaràs, part recent i lactància.

- Treballador en situació biològica especial:
 - Treballadors amb alguna discapacitat temporal o permanent no reconeguda oficialment.
 - Treballadors d'edat avançada.
 - Treballadors sensibilitzats a agents determinats.
 - Treballadors convalescents o sotmesos a certs tractaments mèdics.
 - Treballadors que tenen un estat biològic (hipertensió arterial, diabetis, patiments osteomusculars crònics, etc.) que els converteix en vulnerables.
 - Treballadors amb alguna predisposició o susceptibilitat especials.



III. Obligacions de l'empresari davant dels treballadors especialment sensibles

L'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos els que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. A aquest efecte, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, ha d'adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries.

Els treballadors no han de ser ocupats en aquells llocs de treball que, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin, ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa, posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques del lloc de treball.

L'empresari ha de tenir present la possible necessitat de canvi de lloc de treball (temporal o definitiu) en cas necessari, i com, des del Comitè de Seguretat i Salut, s'ha de crear un procediment d'actuació en aquests casos, tot estudiant i elaborant un llistat dels llocs de treball que poden ser ocupats pels treballadors en aquesta situació.

Les situacions que fan ser més susceptibles als riscos a certs treballadors poden ser detectades de diverses formes:

- Comunicació del treballador mateix al Departament de Recursos Humans, al Servei de Prevenció o al Servei de Vigilància de la Salut.
- Pel tècnic de prevenció en el moment de fer l'avaluació de riscos.
- Mitjançant els exàmens de vigilància de la salut.

Aquesta darrera forma de detectar la sensibilitat d'un treballador, a partir d'un examen de salut, s'hauria de produir, al cap i a la fi, en totes les situacions d'especial sensibilitat, ja que és la manera de corroborar aquesta situació i poder donar unes pautes d'actuació, i establir a què és més sensible el treballador, quines tasques no pot realitzar, etc.

La **vigilància de la salut dels treballadors** es desenvolupa segons l'**article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals**, que estableix:

- **L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.**
- Aquesta vigilància **només pot portar-se a terme si el treballador hi dóna el seu consentiment**. D'aquest caràcter voluntari, només se n'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements **sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa**, o quan així estigui establert en una **disposició legal** en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.
- En tot cas, s'ha d'**optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador** i que siguin proporcionals al risc.
- Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors s'han de portar a terme respectant sempre el **dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació** relacionada amb el seu estat de salut.
- Els resultats de la vigilància s'han de **comunicar als treballadors afectats**.
- Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors **no es poden fer servir amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador**.

- **L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries** que portin a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que es pugui facilitar a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador.
- No obstant això, **l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció**, a fi que puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.
- **En els supòsits que la naturalesa dels riscos inherents al treball ho faci necessari**, el dret dels treballadors a la vigilància periòdica del seu estat de salut s'haurà d'**allargar més enllà de la finalització de la relació laboral**, en els termes que es determinin reglamentàriament.
- Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors **es portaran a terme per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada**.

El Reglament de serveis de prevenció 39/1997 a l'article 37 estableix l'abast de la vigilància de la salut. S'ha de portar a terme:

- Una avaluació de la salut dels treballadors **inicial** després de la **incorporació al treball** o després de **l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut**.
- Una avaluació de la salut dels **treballadors que reprenguin el treball després d'una absència prolongada per motius de salut**, amb la finalitat de descobrir els seus eventuais orígens professionals i recomanar una acció apropiada per protegir els treballadors.
- Una vigilància de la salut a **interval·ls periòdics**.

Igualment, al Reglament dels serveis de prevenció es deixa constància que és **el personal sanitari del servei de prevenció el que ha d'estudiar i valorar, especialment, els riscos que poden afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent, els menors i els treballadors especialment sensibles a determinats riscos, i també és el que ha de proposar les mesures preventives adequades.**

A partir de l'avaluació de riscos, s'identifiquen els reconeixements mèdics específics que són necessaris per vigilar els possibles efectes que té l'exposició a determinats riscos sobre els empleats i per determinar la seva aptitud pel lloc de treball que ocupen.

Depenent dels riscos als quals estan exposats els empleats, el servei mèdic de vigilància de la salut ha d'establir els protocols mèdics que s'aplicaran, tenint en compte sempre allò que disposa la normativa vigent.

Així doncs, la vigilància de la salut es basa en detectar si els riscos manifestats a l'avaluació tenen efectes sobre la salut dels treballadors. Ha de ser un reconeixement específic segons els riscos a què cada treballador està exposat, per tot això **l'avaluació de riscos és molt important i ha de tenir present la possibilitat que el treballador que ocupi un determinat lloc de treball o l'hagi d'ocupar en un futur pròxim sigui especialment sensible**, tal i com s'estableix a l'article 7 del Reglament dels serveis de prevenció.

Si és el treballador el que comunica que pot patir una especial sensibilitat, ha de sol·licitar a l'empresari la realització d'un examen mèdic de vigilància de la salut, ja que té dret a la confidencialitat del seu estat de salut i només el personal mèdic del servei de prevenció ha de conèixer la seva situació, excepte si és embaràs, que haurà de comunicar-ho a l'empresari o al Departament de Recursos Humans.

Una vegada detectat o comunicat al servei mèdic un possible cas d'especial sensibilitat, els passos que cal seguir són els següents:

- 1. Anàlisi prèvia de vigilància de la salut.** El servei mèdic de vigilància de la salut estudiarà l'historial mèdic del treballador, així com la informació que aquest

aporti, si escau, i elaborarà un primer informe sobre els possibles orígens personals del problema (estat biològic conegut, alteracions psicofísiques, al·lèrgies, etc). Com a resultat de l'anàlisi es determinarà si existeixen evidències de sensibilitat especial, i es comunicarà al tècnic del servei de prevenció.

En dur-se a terme la vigilància de la salut, s'emetrà un certificat mèdic d'aptitud, que declararà si el treballador és apte, apte amb restriccions, si cal fer més proves, si està en observació o és no apte:

- **Apte.** Aquell treballador que, una vegada efectuada la vigilància de la salut, és qualificat així pels facultatius competents en virtut de la normativa legal vigent, de l'aplicació dels protocols de vigilància sanitària específica i d'evidenciar que el seu estat psicofísic respon plenament a les exigències del seu lloc de treball.
- **Apte amb restriccions.** Aquell treballador que, una vegada efectuada la vigilància de la salut, és qualificat així pels facultatius competents, en virtut de la normativa legal vigent, de l'aplicació dels protocols de vigilància sanitària específica i d'evidenciar que el seu estat psicofísic no respon a cap exigència del seu lloc de treball. Es determinarà el treballador com a especialment sensible i s'haurà d'especificar el tipus de restriccions laborals, que implicaran la necessitat d'adaptar les condicions de treball per a la realització íntegra de les tasques pròpies del seu lloc de treball amb garantia de protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- **No apte.** Aquell treballador que, una vegada efectuada la vigilància de la salut, és qualificat així pels facultatius competents en virtut de la normativa legal vigent, de l'aplicació dels protocols de vigilància sanitària específica i d'evidenciar que el seu estat psicofísic no respon a les exigències del seu lloc de treball.
- **En observació.** Quan no es poden elevar a definitives les conclusions derivades de la vigilància de la salut d'un treballador, ja sigui a causa de l'espera de resultats conclouents de proves complementàries o

d'interconsultes, i per tant no és possible qualificar-lo com a apte, apte amb restriccions o no apte, i especialment en el cas de les malalties professionals.

- 2. Adaptació del lloc de treball.** En el cas que existeixin evidències de sensibilitat especial, el tècnic del servei de prevenció haurà d'analitzar les condicions de treball amb la finalitat de proposar, juntament amb el servei mèdic, les possibles adaptacions del lloc. Si aquesta possibilitat existeix, es farà saber a l'empresari o al Departament de Recursos Humans, mitjançant un informe, perquè ho portin a terme, i es realitzarà el corresponent seguiment per part del servei mèdic per veure si les adaptacions del lloc de treball disminueixen l'exposició al risc del treballador especialment sensible. Si no existeix la possibilitat d'adaptació, s'informarà l'empresari perquè decideixi un canvi de lloc de treball.
- 3. Anàlisi del lloc de treball.** El problema de salut del treballador pot ser a causa d'una possible especial sensibilitat o per falta de mesures preventives al seu lloc de treball. Si el servei mèdic no detecta que el treballador és especialment sensible, el tècnic de prevenció ha de revisar l'avaluació inicial del tècnic de prevenció, amb la finalitat de determinar la possible existència de no conformitats relatives a les condicions de treball. Si aquestes no conformitats existeixen, s'ha de procedir a la definició de mesures correctores i comunicar-les a l'empresa per a què es portin a terme. I el servei mèdic ha de fer un seguiment per determinar la millora de l'estat de salut del treballador afectat.
- 4. Canvi de lloc de treball.** Si no es poden fer adaptacions al lloc de treball per reduir l'exposició al risc del treballador especialment sensible, l'empresari o el Departament de Recursos Humans hauran de canviar de lloc de treball el treballador afectat seguint les indicacions rebudes tant pel servei de vigilància de la salut com pel tècnic en prevenció: l'empresari rebrà del servei mèdic un informe on se li comunicarà que el treballador no és apte per al seu lloc de treball, o és apte, però amb restriccions, indicant-hi les feines que no pot realitzar, a què no pot estar exposat. Així doncs, l'empresari, assessorat pel servei de prevenció, haurà de buscar un lloc de treball que compleixi les

condicions establertes pel servei mèdic. Arribats a aquest punt, pot passar que l'empresari al·legui que no hi ha un lloc de treball adequat pel treballador. La simple negació de l'existència de llocs de treball adients no és suficient, s'ha de provar que no existeixen o la impossibilitat del canvi de lloc.

En aquest moment, cal que el/s delegat/s de prevenció estiguin informats de la situació i participin en la determinació dels possibles llocs de treball on pot ser assignat el treballador. El més adient és portar a terme al si del comitè de seguretat i salut un procediment d'actuació en cas de detectar-se un treballador especialment sensible, així com un llistat de llocs de treball on canviar al treballador de forma temporal o definitiva.

Responsabilitat de l'empresari per incompliment

El text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, 5/2000, seguint el criteri fixat per la Llei de prevenció, dóna una gran importància a l'incompliment d'aquesta matèria, tipifica la falta de l'empresari en greu o molt greu:

L'art.12.7 considera que és infracció greu «l'adscripció de treballadors a llocs de treball amb unes condicions incompatibles amb les seves característiques personals o que es trobin en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels seus respectius llocs de treball.»



IV. L'actuació del delegat de prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut

Com a delegat de prevenció tens una sèrie de drets i deures que estan establerts a la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995. En relació amb els treballadors especialment sensibles, hauràs de controlar que es compleixi el que la llei de prevenció estableix:

- A l'article 22 especifica que **l'empresari està obligat a garantir la vigilància de la salut dels seus treballadors**. Els treballadors han de donar-hi el seu consentiment. Hi ha **dues excepcions** a aquesta voluntarietat, **previ informe als representants dels treballadors exposant els motius d'aquesta obligatorietat**:
 - Quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.
 - Quan els reconeixements mèdics siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.
- **Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no es podran fer servir amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.**
- **L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que portin a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que pugui facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador.**

No obstant això, **l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció** seran **informatos de les conclusions** que es derivin dels

reconeixements efectuats **en relació amb l'aptitud del treballador per poder fer la seva feina** o amb la **necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció**, a fi que puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.

Així doncs, en cas de rebre informació sobre un possible cas d'especial sensibilitat, ja sigui per part del mateix afectat o del servei de prevenció (vigilància de la salut), **hauràs de fer el seguiment de l'actuació. El més adient és que el comitè de seguretat i salut dugui a terme un procediment d'actuació en cas de treballadors especialment sensibles** on s'estableixi com actuar davant aquesta situació, i es mantingui actualitzat un llistat de llocs de treball on pugin ser ubicats els treballadors afectats. Segons les dimensions de l'empresa serà més o menys difícil.

Igualment, s'ha de buscar assessorament jurídic si es preveu que l'empresari pot al·legar que no hi ha cap lloc de treball adient. En principi, és una possibilitat remota, però s'ha de tenir present per poder actuar ràpidament si s'arriba a produir (pot passar en situacions d'especial sensibilitat permanents, en situacions temporals; amb menors de 18 anys hi ha altres mesures, a més del canvi de lloc de treball, que es poden dur a terme, com evitar que facin les activitats que els comportin risc; el cas de treballadores embarassades és molt diferent, com es veurà més endavant, ja que es pot demanar la suspensió per risc durant l'embaràs). Cal tenir ben present l'article 17.2 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, 5/2000, on es considera infracció greu l'atribució d'un lloc de treball incompatible amb les característiques personals de treballador.

V. Procediment d'actuació

Com es deia en l'apartat anterior, el més adient per poder respondre eficaçment als casos d'especial sensibilitat que es produeixen a l'empresa és elaborar un procediment d'actuació i un llistat de llocs de treball on puguin ser ubicats de manera temporal o definitiva els treballadors afectats. Cal tenir present que no tots els casos d'especial sensibilitat són iguals i, per tant, han de ser tractats de forma diferent.

A continuació, farem les distincions necessàries segons cada cas:

Treballador amb una discapacitat reconeguda (física, psíquica, sensorial).

La discapacitat és la disminució en la capacitat d'una persona per satisfer les demandes laborals, socials o personals, com a conseqüència d'una deficiència, que pot ser permanent, en les seves capacitats físiques, psíquiques o sensorials. La Llei 13/1982 d'integració social de les persones amb discapacitat (LISMI) desenvolupa el dret constitucional de les persones amb discapacitat a la seva realització personal i integració social i laboral així com la Llei 51/2003, desenvolupa la igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

Per facilitar-ho, s'estableix que les empreses amb més de 50 treballadors hauran de contractar un nombre de treballadors amb discapacitat no inferior al 2% de la plantilla. Alhora, les empreses podran acollir-se a subvencions o préstecs per a l'adaptació dels llocs de treball i l'eliminació de barreres arquitectòniques.

L'avaluació de la discapacitat que pugui tenir un treballador, a l'hora de ser reconeguda, ha de posar en relació la suma de les capacitats funcionals i socials amb els requeriments laborals.

Els treballadors amb discapacitat reconeguda oficialment han de ser especialment tinguts en compte a l'hora de fer l'avaluació de riscos per tal de descobrir les

necessitats d'adaptació de les condicions de treball. En aquesta possible adaptació, **cal tenir en compte dos components: les demandes del lloc de treball i les capacitats del treballador.** Considerant els dos aspectes en sentit ampli: **capacitat física, sensorial, psíquica, formativa i social del treballador; demandes del lloc de treball, condicions de treball, organització de tasques, aspectes operatius i de comunicació, i possibles barreres arquitectòniques.**

A l'avaluació de riscos es poden detectar possibles desajustaments evidents, que poden ser establerts a priori, que impedeixen que el treballador ocupi un determinat lloc de treball o que poden fer que la seva discapacitat s'agreugi o se'n produeixi una de nova. Això ha de portar a prendre les mesures corresponents, com l'adaptació del lloc de treball a aquest treballador concret. En aquest punt, la vigilància de la salut pot col·laborar amb la part tècnica per tenir en compte aspectes mèdics que podrien passar-se per alt.

Tant a les noves incorporacions a l'empresa com en el cas de treballadors amb discapacitat sobrevinguda, s'hauria d'aplicar la vigilància de la salut per determinar possibles restriccions a l'hora de desenvolupar la feina o sensibilitats a tenir en compte. I reconeixements mèdics periòdics, obligatoris si es considera que és imprescindible la realització d'un examen de salut per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut d'aquests treballadors. Sempre previ informe als delegats de prevenció sobre per què es considera que és necessari fer obligatòria la vigilància de la salut, tal com estableix l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

A l'hora de fer la vigilància de la salut, es poden detectar signes o símptomes incipients dels efectes negatius dels riscos derivats dels llocs de treball o susceptibilitats no tingudes en compte en l'avaluació de riscos. A partir d'aquí, es poden proposar mesures preventives o fer un estudi específic.

És útil tenir una relació d'aquest personal juntament amb les mesures adoptades per al seu control.

Treballadors menors de 18 anys.

L'article 6 de l'Estatut dels Treballadors prohibeix: treballar als menors de setze anys (excepte només als espectacles públics i amb autorització per escrit de l'autoritat laboral), fins que no facin divuit anys els prohibeix els treballs nocturns, els insalubres, penosos, nocius o perillosos, tant per a la seva salut com per a la seva formació professional i humana, així com treballar hores extraordinàries.

La Directiva 94/33/CEE prohibeix, tret d'excepcions, perquè és indispensable per a la seva formació professional en adolescents: treballs que objectivament superin les seves capacitats físiques o psicològiques; que impliquin una exposició nociva a agents tòxics, cancerígens, mutàgens, teratògens i altres amb greus efectes crònics; que impliquin una exposició nociva a radiacions; que suposin risc d'accident, i que se suposi que els joves, per la seva falta de sentit de la seguretat o la seva falta d'experiència o de formació, no el puguin identificar o prevenir; que posin en perill la seva salut per fred o calor extrems, i per la seva exposició al soroll o a les vibracions.

El Decret de 26 de juliol de 1957, en la part que encara està en vigor, prohibeix als menors els treballs següents:

1. **Greixatge, neteja, examen o reparació de les màquines o mecanismes en marxa que resultin de naturalesa perillosa.**
2. **Maneig de premses, guillotines, cisalles, serres de cinta o circulars, trepants mecànics** i, en general, qualsevol màquina que per les operacions que realitzi, les eines o utilitatges que s'hi facin servir o les excessives velocitats de treball, representin un marcat perill d'accidents, tret que s'eviti totalment mitjançant els oportuns dispositius de seguretat.
3. Qualsevol treball que s'efectuï a més de quatre metres d'altura sobre el terreny o sòl, tret que es realitzi sobre terra continu i estable, com ara passarel·les, plataformes de servei o altres d'anàlegs, que estiguin degudament protegits.

4. Totes les feines que resultin inadequades per a la salut d'aquests treballadors, perquè impliquin **esforç físic excessiu** o siguin perjudicials a les seves circumstàncies personals.
5. El treball de transportar, empènyer o arrossegar càrregues que suposin un esforç superior al necessari per moure a nivell rasant els pesos (inclosos el del vehicle) que se citen en la figura 8 i en les condicions que s'expressen.
6. El treball en les activitats i indústries que se citen en el llistat que acompanya aquest Decret (24 grups d'indústria i 232 activitats prohibides), estenen-ho als realitzats en els grups d'indústria i tot treball anàleg als que figuren en el llistat esmentat.
7. Quan la causa de la prohibició sigui la producció de vapors o emanacions tòxiques o de pólvores perjudicials, o bé el perill d'incendi o d'explosió, s'entendrà, en general, que no només es prohibeix el treball actiu, sinó també la simple permanència en els locals on s'executi.

L'article 27 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals diu que abans de la incorporació al treball de joves menors de divuit anys i prèviament a qualsevol modificació important de les seves condicions de treball, l'empresari haurà d'efectuar una avaluació dels llocs de treball que hauran d'ocupar a fi de determinar la naturalesa, el grau i la durada de la seva exposició, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic referent a això a agents, processos o condicions de treball que puguin posar en perill la seguretat o la salut d'aquests treballadors. A aquest efecte, **l'avaluació tindrà especialment en compte els riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament dels joves derivats de la seva falta d'experiència, de la seva immaduresa per avaluar els riscos existents o potencials i del seu desenvolupament encara incomplet.** En tot cas, **l'empresari informarà aquests joves i els seus pares o tutors que hagin intervingut en la contractació,** conforme al que disposa la lletra b) de l'article 7 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, **dels possibles riscos i de totes les mesures adoptades per a la protecció de la seva seguretat i salut.**

Tenint en compte els factors assenyalats fins ara, el Govern haurà d'establir les limitacions a la contractació de joves menors de divuit anys en treballs que presentin riscos específics; referent a això, l'apartat b) de la Disposició derogatòria única diu que queda derogat el Decret de 26 de juliol de 1957 pel qual es fixen els treballs prohibits a dones i menors en els aspectes de la seva normativa relatius al treball de les dones, i es mantenen en vigor els relatius al treball dels menors fins que el Govern desenvolupi les previsions contingudes en l'apartat 2 de l'article 27.

El paper de la vigilància de la salut serà:

1. Col·laborar en l'avaluació de riscos a l'hora de **determinar quins llocs de treball poden enquadrar-se entre els prohibits**, encara que no s'especifiquin a la normativa. També es podria fer un llistat de llocs prohibits a menors o, per contra, permesos, de forma similar a la d'exempts de risc per a embarassades.
2. Incloure els llocs ocupats per menors d'edat com a sotmesos a reconeixement mèdic obligatori.
3. Tenir en compte les especials susceptibilitats d'aquest col·lectiu quan es faci l'avaluació de la salut, i detectar casos que no ho han estat prèviament.
4. En funció del resultat de l'examen de salut, fer la petició d'estudi específic a la part tècnica del servei de prevenció.
5. Per tal de tenir un control d'aquests treballadors, es poden elaborar unes fitxes.

Embaràs, part recent i lactància.

És important diferenciar entre la protecció de la funció de procreació i la protecció de la maternitat. Existeixen factors de risc que poden incidir en la funció reproductora dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a

agents físics, químics i biològics, que poden exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de fertilitat com en el desenvolupament de la descendència. Aquesta funció de procreació no és més que qualsevol altra de les funcions de l'organisme humà; per tant, ha de ser protegida, com ho són la resta de les funcions. A causa d'això, aquesta part de la fisiologia humana ha de tenir la mateixa consideració que qualsevol altre aspecte en les accions preventives. No ens trobem, per tant, davant un cas d'especial sensibilitat.

No obstant això, les treballadores en situació d'embaràs, part recent o lactància sí que són especialment sensibles a determinats factors de risc, **no només és la salut de la dona la que està en joc, sinó també la del fetus durant l'embaràs i la del nou-nat en període de lactància materna.**

Quins són aquests factors de risc que poden afectar la dona embarassada o el fetus?

La protecció d'aquesta situació comença en l'avaluació inicial de riscos, és el moment per elaborar la relació de llocs de treball exempts de risc a l'efecte de la protecció de la maternitat; aquest document ha de posar-se en coneixement dels representants dels treballadors.

Quan la treballadora estigui en situació d'embaràs, part recent o període de lactància, ho haurà de comunicar a l'empresa. Si l'activitat que desenvolupa és susceptible de presentar un risc específic, s'haurà de realitzar una avaluació de riscos, tenint en compte la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició.

Recentment, buscant facilitar l'avaluació dels llocs on treballen dones embarassades o en període de lactància natural, s'ha dut a terme una modificació del Reglament dels serveis de prevenció, RD 39/1997, per incloure dos annexos amb unes llistes no exhaustives dels agents, procediments i condicions de treball, que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, mitjançant el RD 298/2009.

Annex VII

Llista no exhaustiva d'agents, procediments i condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, del fetus o del nadó durant el període de lactància natural.

A. Agents

1. **Agents físics.** Quan es consideri que poden implicar lesions fetals o provocar un despreniment de la placenta, en particular:
 - a) Xocs, vibracions o moviments.
 - b) Manipulació manual de càrregues pesades que suposin riscos, en particular dorsolumbars.
 - c) Soroll.
 - d) Radiacions no ionitzants.
 - e) Fred i calor extrems.
 - f) Moviments i postures, desplaçaments, tant a l'interior com a l'exterior del centre de treball, fatiga mental i física i altres càrregues físiques vinculades a l'activitat de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
2. **Agents biològics.** Agents biològics dels grups de risc 2, 3 i 4, segons la classificació dels agents biològics establerta en el Reial decret 664/1997, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball, en la mesura que se sàpiga que aquests agents o les mesures terapèutiques que necessàriament impliquen posen en perill la salut de les treballadores embarassades o del fetus i sempre que no figurin en l'annex VIII (que exposem a continuació).

3. **Agents químics.** Els agents químics següents, en la mesura que se sàpiga que posen en perill la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància, del fetus o del nen durant el període de lactància natural i sempre que no figurin en l'annex VIII (que trobaràs a continuació):
- a) Les substàncies etiquetades R40, R45, R46, R49, R68, R62 i R63 pel reglament sobre classificació, envasatge i etiquetatge de substàncies perilloses, aprovat pel Reial decret 363/1995, de 10 de març, o etiquetades com H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d i H361fd pel Reglament (CE) n.º 1272/2008 del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre de 2008, sobre classificació, etiquetatge i envasatge de substàncies i barreges, en la mesura que no figurin encara a l'annex VIII.
 - b) Els agents químics que figuren en els annexos I i III del Reial decret 665/1997, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.
 - c) Mercuri i derivats.
 - d) Medicaments antimitòtics.
 - e) Monòxid de carboni.
 - f) Agents químics perillosos de penetració cutània reconeguda.

B. Procediments

Procediments industrials que figuren a l'annex I del Reial decret 665/1997, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.

Annex VIII

Llista no exhaustiva d'agents i condicions de treball als quals no hi pot haver risc d'exposició per part de treballadores embarassades o en període de lactància natural.

A. Treballadores embarassades

1. Agents

- a) **Agents físics.** Radiacions ionitzants. Treballs en atmosferes de sobrepressió elevada, per exemple, en locals a pressió, submarinisme.
- b) **Agents biològics.** Toxoplasma. Virus de la rubèola. Llevat de si existeixen proves que la treballadora embarassada està prou protegida contra aquests agents pel seu estat d'immunització.
- c) **Agents químics.** Les substàncies etiquetades R60 i R61, pel reglament sobre classificació, envasatge i etiquetatge de substàncies perilloses, aprovat pel Reial decret 363/1995, o etiquetades com H360F, H360D, H360FD, H360Fd i H360Df pel Reglament (CE) n.º 1272/2008 del Parlament Europeu i del Consell, sobre classificació, etiquetatge i envasatge de substàncies i barreges.

Les substàncies cancerígenes i mutàgenes incloses a la taula 2 relacionades en «el Document sobre límits d'exposició professional per a agents químics a Espanya» publicat per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball per a les quals no hi hagi valor límit d'exposició assignat, conforme a la taula III del document esmentat.

Plom i derivats, en la mesura que aquests agents siguin susceptibles de ser absorbits per l'organisme humà.

2. Condicions de treball. Treballs de mineria subterrànica

B. Treballadores en període de lactància

1. **Agents químics.** Les substàncies etiquetades R64, pel Reglament sobre classificació, envasatge i etiquetatge de substàncies perilloses, aprovat pel Reial decret 363/1995, o H362 pel Reglament (CE) n.º 1272/2008 del Parlament Europeu i del Consell, sobre classificació, etiquetatge i envasatge de substàncies i barreges.

Les substàncies cancerígenes i mutàgenes incloses en la taula 2 relacionades en «el Document sobre límits d'exposició professional per a agents químics a Espanya» publicat per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball per a les quals no hi hagi valor límit d'exposició assignat, conforme a la taula III del document esmentat.

Plom i derivats, en la mesura que aquests agents siguin susceptibles de ser absorbits per l'organisme humà.

2. **Condicions de treball.** Treballs de mineria subterrànica.

A partir de l'avaluació, hi pot haver quatre situacions:

1. En principi, no existeix risc de repercussió sobre l'embaràs o la lactància.
2. La treballadora embarassada té risc d'exposició als agents i condicions de treball de la secció A de l'Annex VIII del Reglament dels Serveis de Prevenció RD 39/1997.
3. La treballadora en període de lactància té risc d'exposició als agents i condicions de treball de la secció B de l'Annex VIII del Reglament dels Serveis de Prevenció RD 39/1997.
4. La treballadora embarassada, en situació de part recent o en període de lactància té risc per a la seva seguretat i salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància (encara que no estigui reflectit en els annexos VII i VIII del Reglament dels Serveis de Prevenció RD 39/1997).

En el cas 1 no seguirem actuant; no obstant això, hauríem d'estar vigilants davant la possibilitat d'un canvi en les situacions analitzades al principi. En els casos 2 i 3, l'exposició està clarament prohibida per la normativa. En el cas 4 hauríem d'actuar d'igual forma que en els casos 2 i 3. Per tant, **en els casos 2, 3, i 4 s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc detectat a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball**, fins i tot amb la no realització del treball nocturn o per torns. **Després de l'adopció d'aquestes mesures pot ser que desaparegui el risc, que les mesures no siguin suficients o que sigui impossible adoptar les mesures necessàries.**

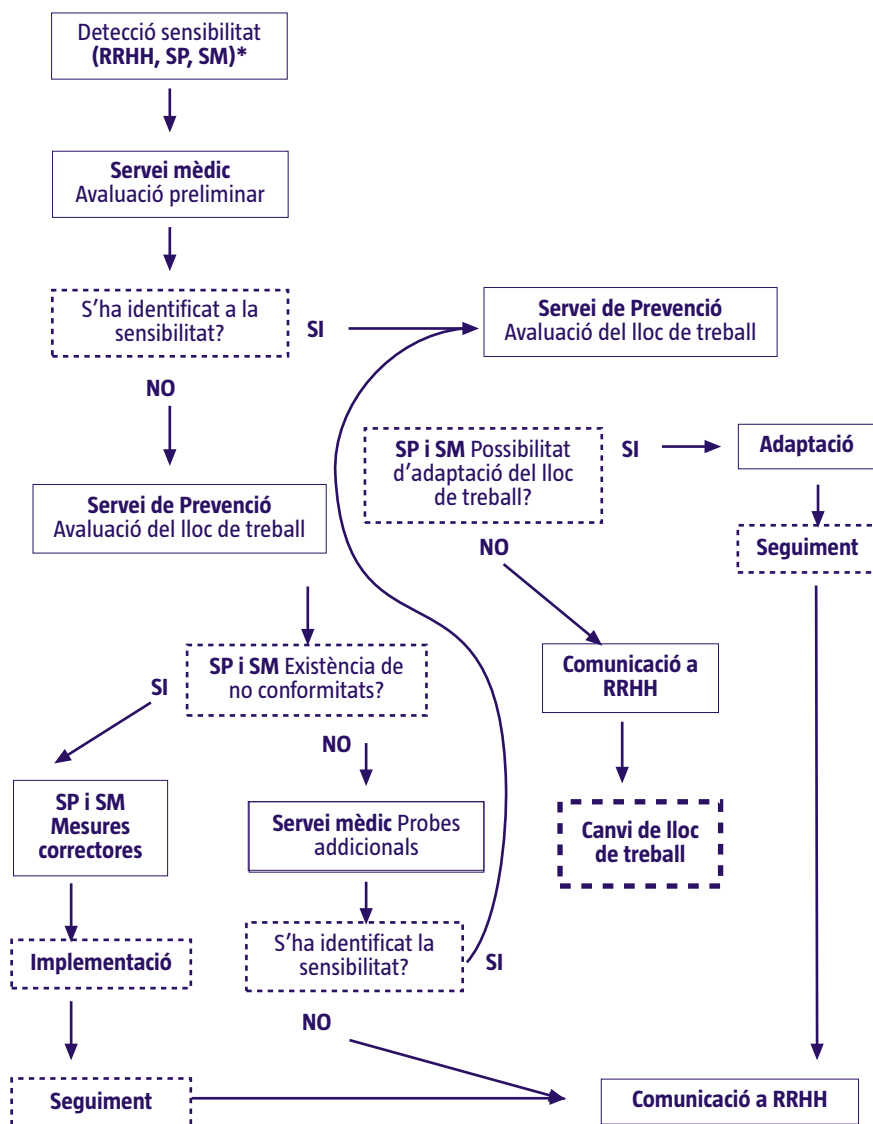
En aquests dos últims casos, el servei de vigilància de la salut, després de realitzar un examen de salut específic a la treballadora, **hauria d'emetre un informe sobre aquesta situació**, encara que no sigui preceptiu des del punt de vista reglamentari, ja que en aquest cas són els serveis mèdics de l'INSS o de la mútua els que han d'emetre el certificat que reflecteixi la situació de risc. En aquest **informe es justifica un canvi de lloc de treball** o funció diferent i compatible amb l'estat de la treballadora, i és fonamental en aquest moment tenir la relació de llocs exempts de risc per poder realitzar el canvi de forma segura. **Si la treballadora es troba en situació d'embaràs o en període de lactància i el canvi aconsellat no és tècnic o objectivament possible**, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, i **així ho ha certificat el servei de prevenció**, ha de passar a la situació de **suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, o suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos contemplada en l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors.**

El paper de la **vigilància de la salut** en aquests casos es pot resumir en els punts següents: **col·laborar en l'avaluació de riscos a l'hora de determinar agents o condicions que poden ser nocius, col·laborar en la valoració de quines mesures es poden adoptar; d'acord amb això, col·laborar en l'elaboració de la relació de llocs exempts de risc i realitzar exàmens de salut específics.** És convenient tenir controlada aquesta població susceptible.

Treballador en situació biològica especial

Aquesta situació concreta és la especificada a l'apartat III pàgina 9 d'aquest quadern. En aquest col·lectiu s'inclouen aquells afectats per situacions biològiques que determinen la seva susceptibilitat. A tall d'exemple proposem una relació de possibles casos de forma no exhaustiva:

- Treballadors amb alguna discapacitat temporal o permanent no reconeguda oficialment.
- Treballadors d'edat avançada.
- Treballadors sensibilitzats a determinats agents.
- Treballadors convalsents o sotmesos a tractaments mèdics determinants.
- Treballadors que tinguin un estat biològic (hipertensió arterial, diabetis, patiments osteomusculars crònics, tòxic dependents, etc.) que els converteix en vulnerables.
- Treballadors amb alguna predisposició o susceptibilitat especials.



* SM: Servei Mèdic SP: Servei de Prevenció RRHH: Recursos Humans



VI. Models d'escrits a l'empresa

A la direcció de l'empresa,

La persona que signa aquest document, com a delegat de personal i treballador de l'empresa, fent ús dels drets que li són atribuïts en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

COMUNICA QUE:

Segons la Llei de prevenció de riscos, article 25, de protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos: «L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. A aquest efecte, haurà de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.»

«Els treballadors no seran ocupats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin, ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.»

El Reglament dels serveis de prevenció 39/1997 en el seu article 34.3.b.2. deixa constància que la vigilància de la salut haurà de constar d'«una avaluació de la salut dels treballadors que reprenquin el treball després d'una absència perllongada per motius de salut, amb la finalitat de descobrir els seus eventuais orígens professionals i recomanar una acció apropiada per a protegir els treballadors.»

Per altra banda, l'article 16 de la LPRL especifica: «Quan s'hagi produït un dany per a la salut dels treballadors o quan, amb motiu de la vigilància de la salut prevista en l'article 22, apareguin indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, l'empresari portarà a terme una investigació referent a això, a fi de detectar les causes d'aquests fets.»

Així doncs,

SOL·LICITA:

Que es comuniqui al servei de prevenció la necessitat d'avaluar la seva salut i tingui present la seva possible situació com a treballador especialment sensible i que, segons l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, es portin a terme les mesures oportunes per avaluar i evitar danys a la seva salut.

Tot esperant una resposta per part vostra per donar solució a la situació plantejada, us saludo atentament.

Signatura del treballador/a:

Nom i cognoms:

Rebut per l'empresa:

Data:

(signatura i segell) _____

Localitat i data

A l'atenció de l'empresa (nom de l'empresa),

(Nom i cognoms de la treballadora afectada) comunico a l'empresa que estic embarassada i adjunto el meu informe mèdic per tal que l'empresa prengui les mesures preventives adients sobre el meu lloc de treball com a conseqüència del meu estat, tal i com estableix l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sobre protecció a la maternitat.

Atentament,

Signatura de la treballadora

Rebut l'original:

Adreça, data i signatura de l'empresa

(Nom i cognoms de la treballadora afectada)..... ,
acollint-me a l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, que determina la protecció de la maternitat, a través de l'avaluació de riscos del meu lloc de treball, la naturalesa, el grau i la durada de la meva exposició a causa de la meva situació d'embaràs i dels riscos que puguin influir negativament en la meva salut, sol·licito:

- Que s'avaluï el meu lloc de treball, en funció del meu estat de gestació.
- Que es detectin els riscos i la possible repercussió sobre la meva salut i la del meu fill.
- Que s'adoptin, a partir dels resultats obtinguts amb aquesta avaluació, les mesures necessàries per adaptar les condicions de treball al meu estat, incloent els aspectes organitzatius relatius a torns i treball nocturn.

Resto a l'espera de rebre la informació sol·licitada.

VII. Normativa i bibliografia de referència

Llei 13/1982, de 7 de abril, d'integració social dels minusvàlids

Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

Reial decret 298/2009, de 6 de març, pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, Reglament dels Serveis de Prevenció, en relació amb l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.

Reial decret 363/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament sobre classificació, envasatge i etiquetatge de substàncies perilloses.

Decret de 26 de juliol de 1957, pel qual es fixen els treballs prohibits a dones i menors.

Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, 5/2000, de 4 d'agost.

<http://www.mtas.es/insht>

<http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/home.htm>

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Riesgoduranteemba10956/RegimenGeneral/index.htm

<http://www.gencat.cat>

http://www.spri.upv.es/D3_b.htm



Direccions d'interès

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT)

<http://www.mtas.es/insht/>

Barcelona

Dulcet, 2-10, 08034 Barcelona
Tel. 93 280 01 02

Centres de Seguretat i Salut Laboral

<http://www.gencat.net/treball>

Barcelona

Plaça d'Eusebi Güell, 4-6
08034 Barcelona
Tel. 93 205 50 01

Girona

Avinguda Montilivi, 118
17003 Girona
Tel. 972 20 82 16; 972 20 86 62

Lleida

Empresari Josep Segura i Farré, 728-B
(Polígon Industrial El Segre) 25191 Lleida
Tel. 973 20 04 00

Tarragona

Riu Siurana, 29-B (Polígon Camp Clar)
43006 Tarragona
Tel. 977 54 14 55

Inspecció de Treball

<http://www.mtas.es/itss>

Barcelona

Travessera de Gràcia, 301-311
08025 Barcelona, Tel. 93 401 30 00

Girona

Álvarez de Castro, 2, 2a
17001 Girona, Tel. 972 20 89 33

Lleida

Avinguda del Segre, 2
25007 Lleida, Tel. 973 23 26 41

Tarragona

Avinguda Vidal i Barraqué, 20, baixos
43005 Tarragona, Tel. 977 23 58 25

Unitats de Salut Laboral (USL)

Unitat de Salut Laboral de Barcelona

Agència de Salut Pública
Pl. de Lesseps, 1, 4t
08023 Barcelona, Tel. 93 238 45 65

Unitat de Salut Laboral de Girona

Institut Català de la Salut
C. de Santa Clara, 33-35
17001 Girona, Tel. 972 21 23 74

Unitat de Salut Laboral de La Costa de Ponent

Institut Català de la Salut, CAP Ramona Via
Av. Verge de Montserrat, 24
08820 El Prat de Llobregat,
Tel. 93 479 29 34

Unitat de Salut Laboral de Lleida

Gestió Serveis Sanitaris
C. Alcalde Rovira Roure, 44
25198 Lleida, Tel. 973 72 73 63

Unitat de Salut Laboral de Tarragona - Reus

Institut Català de la Salut, CAP Torreforta
C. Gomera, s/n
43006 Tarragona, Tel. 977 54 15 60
Institut Català de la Salut
CAP Sant Pere, Camí Riudoms, 53
43202 Reus, Tel. 977 32 04 56

Unitat de Salut Laboral del Barcelonès Nord-Maresme

Badalona Gestió Assistència
C. Gaietà Soler, 6-8, entl. 3a
08911 Badalona, Tel. 93 464 84 64

Unitat de Salut Laboral del Sector Sanitari de Sabadell

Ajuntament de Sabadell
Institut Català de la Salut
Pl. del Gas, 2, 08201 Sabadell
Tel. 93 726 47 00

ICAM

Institut Català d'Avaluacions Mèdiques

Parc Sanitari Pere Virgili
Edifici Puigmal
Av. de l'Hospital Militar, 169-205
08023 BARCELONA - Tel. 93 511 94 00

Seus de la UGT de Catalunya

Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya

otpri@catalunya.ugt.org
www.ugtcatalunya.org
Rambla de Santa Mònica, 10, 08002
Barcelona
Tel. 93 304 68 32 - 93 304 68 33

Anoia - Alt Penedès - Garraf

ugt@apg.ugt.org

Vilanova i la Geltrú

C. de Sant Josep, 5, 08800
Tel. 93 814 14 40, Fax 93 811 58 87

Igualada

C. de la Virtut, 42-44, 08700
Tel. 93 803 58 58, Fax 93 805 33 13

Capellades

C. d'Oló, 20 bis, 08786
Tel. 93 801 27 50

Vilafranca del Penedès

Pl. del Penedès, 4, 2n pis, 08720
Tel. 93 890 39 06, Fax 93 817 10 75

Sant Sadurní

Pg. de Can Ferrer del Mas, 1B, 08770
Tel. 93 891 19 22

Sitges

C. Rafael Llopart, 21, 08870
Tel. 93 811 65 16

Bages - Berguedà

ugt@bagesbergueda.ugt.org

Manresa

Pg. de Pere III, 60-62, 08940
Tel. 93 874 44 11, Fax 93 874 62 61

Sant Vicenç de Castellet

C. de Creixell, 23, 08295
Tel. 93 833 19 64

Berga

Rda. Moreta, 23, 08600
Tel. 93 821 25 52, Fax 93 822 19 21

Baix Llobregat

ugt@baixllobregat.ugt.org

Cornellà

C. Revolt Negre 12, 08940
Tel. 93 261 90 09, 93 261 91 33
Fax 93 261 91 34

Martorell

Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium, 08760
Tel. 93 775 43 16, Fax 93 776 54 76

Viladecans

C. de Sant Climent, 14, baixos, 08840
Tel. 93 637 01 88, Fax 93 637 01 52

El Prat de Llobregat

C. de Madoz, 37, 08820
Tel. 93 478 07 97, Fax 93 478 04 87

Comarques Girona

ugt@girona.ugt.org

Girona

C. de Miquel Blay, 1, 3a i 4a planta, 17001
Tel. 972 21 51 58, 972 21 02 95,
Fax 972 20 81 71

Banyoles

Pl. Servitas, s/n, 17820
Tel. 972 57 58 64

Figueres

C. del Poeta Marquina, s/n, 17600
Tel. 972 50 91 15, Fax 972 50 91 15

Olot

Av. de la República Argentina, s/n, 17800
Tel. 972 27 08 32, Fax 972 27 08 32

Palamós

C. de Josep Joan, s/n, 17230
Tel. 972 60 19 88, Fax 972 60 19 88

Ripoll

Pg. de Ragull, s/n, 17500
Tel. 972 71 44 44, Fax 972 71 44 44

Lloret de Mar

Apartat de Correus 846, 17310
Tel. 972 37 32 40, Fax 972 37 32 40

Barcelonès

badalona@catalunya.ugt.org

Delegació Badalona

Miquel Servet, 211 interior, 08912
Tel. 93 387 22 66
Fax 93 387 25 12

L'Hospitalet

ugt@hospitalet.ugt.org

L'Hospitalet

Rambla de Marina, 429 - 431 bis, 08901
Tel. 93 338 92 53,
Fax 93 261 24 25

Nororiental-Maresme

ugt@nom.ugt.org

Granollers

Esteve Terrades, 30-32, 08400

Tel. 93 870 42 58

Fax 93 879 65 17

Mataró

Pl. de les Tereses, 17, 08302

Tel. 93 790 44 46

Fax 93 755 10 17

Mollet del Vallès

C. de Balmes, 10, 2a planta, 08100

Tel. 93 579 07 17

Fax 93 579 07 17

Osona

ugtosona@hotmail.com

Vic

Pl. d'Osona, 4, 1a, 08500

Tel. 93 889 55 90

Fax 93 885 24 84

Manlleu

C. Vendrell 33, 08560

Tel. 93 851 31 30

Fax 93 851 30 69

Unió Territorial de Tarragona

ugt2@tarragona.ugt.org

Tarragona

C. d'Ixart, 11, 3a i 4a planta, 43003

Tel. 977 21 31 31 - 977 24 54 95

Fax 977 23 42 01

Reus

Pl. Villarroel, 2 1a i 2a planta, 43204

Tel. 977 77 14 14

Fax 977 77 67 09

Valls

Pl. del Pati, 14 2º, 43800

Tel. 977 60 33 04

El Vendrell

C. del Nord, 11 i 13, 1a planta, 43700

Tel. 977 66 17 51

Montblanc

Pl. Poblet i Texeido, 10 1º, 43400

Tel. 977 86 28 20

Terres de l'Ebre

ugt@tortosa.ugt.org

Tortosa

C. de Ciutadella, 13, 1a planta, 43500

Tel. 977 44 44 56

Fax 977 44 33 81

Ampostà

Av. de la Ràpita, 2, 2n pis, 43870

Tel. 977 70 02 40

Móra d'Ebre

Pl. de la Democràcia, 1ª planta, 43740

977 40 00 23

Terres de Lleida

tfarre@lleida.ugt.org

Lleida

Av. de Catalunya, 2, 25002

Tel. 973 27 08 01, 973 26 45 11

Fax 973 28 10 15

Tàrrrega

C. d'Alonso Martínez, 17, 25300

Tel. 973 50 00 49, Fax: 973 50 00 49

Solsona

Camp del Molí, planta baixa, 25280

Tel. 973 48 23 05, Fax 973 48 23 05

Vielha

Av. de Castiero, 15, 25530

Tel. 973 64 25 49, Fax 973 64 25 49

La Seu d'Urgell

C. d'Armengol, 47, 25700

Tel. 973 35 39 03

Vallès Occidental

ugt@vallesocc.ugt.org

Sabadell

Rambla, 73, 08202

Tel. 93 725 76 77, 93 725 71 54

Fax 93 725 72 22

Terrassa

C. de La Unió, 23, 08221

Tel. 93 780 93 66, 93 780 97 66

Fax 93 780 91 77

Rubi

C. de Joaquim Bartrina, 11-13, 08191


Tel. 93 697 02 51

Cerdanyola del Vallès

C. de Sant Salvador, 6, 08290

Tel. 93 691 36 51





**Secretaria de Política Sindical/Salut Laboral
de la UGT de Catalunya**
Rambla Santa Mònica, 10 - 08002 Barcelona
Tel: 93 304 68 32/33
otprl@catalunya.ugt.org - www.ugt.cat



UGT



Financiat per

