

# Sense risc

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

# 43

septiembre 2015



La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015-2020

Al trabajo,  
¡en transporte colectivo!

Con la financiación de



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

AT-0033/2014



[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)

# sumari sumario

## medio ambiente

pág. 3

Al trabajo, ¡en transporte colectivo!

## el tema

pág. 4-6

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015-2020

## tú opinas

pág. 7

José Manuel Rodríguez Portela,  
Secretario de Políticas Sociales, Salud Laboral  
y Medio Ambiente, UGT Galicia

## especialízate

pág. 8-10

- El conflicto laboral del uso del aire acondicionado
- Combatir el síndrome posvacacional con alimentos
- Prevención de riesgos laborales en mataderos

## mutuas

pág. 11

Historia clínica

## ha pasado

pág. 12

Día Mundial del Medio Ambiente

## ha sido noticia

pág. 13

## explícanos

pág. 14

Montserrat Torrents,  
Delegada de prevención, Tordera Logística

## preguntas con respuesta

pág. 15

## te interesa

pág. 16

# crèdits/créditos

### Sense risc

Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona

otprl@catalunya.ugt.org

93 304 68 32

### Dirección

Dionís Oña

### Coordinación

Marta Juan

### Equipo de redacción

Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Lucía Mateo,

José Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

### Traducción i correcció lingüística

Magda Gascon

### Maquetación

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

### Fotos

Pixabay, Thinkstock, Marta Juan, Archivo UGT de Catalunya

### Imprenta

Artyplan

### Depósito legal

B-22.569-2007



papel reciclado

## editorial

En aquest número de la revista *Sense risc* voldria destacar de les diferents seccions que componen la publicació, l'article sobre la setmana de la mobilitat sostenible i segura.

Hem demanat a la Secretaria Confederal de Salut Laboral i Medi ambient que ens destaquí el més rellevant de la Nova Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En l'espai «Tu opines» hem demanat la col·laboració del company José Manuel Rodríguez Portela, que és secretari de Polítiques Socials, Salut Laboral i Medi ambient de la UGT de Galícia, que ens faci cinc cèntims sobre la realitat dels accidents laborals i la prevenció de riscos a la seva comunitat autònoma.

També, en l'espai «Especialítza't», tractem dos temes que considerem oportunes en aquests mesos d'estiu, l'ús de l'aire condicionat i el denominat «síndrome postvacacional», ambdós recurrents i que cal recordar any rere any.

També crec que és interessant l'entrevista de l'espai «Explícan's», i trobareu, a més, les darreres publicacions de seguretat i salut que hem realitzat des de l'Oficina de Prevenció del sindicat.

Com sempre, esperem poder comptar amb la vostra aprovació dels temes que hem triat per incorporar en aquest número, que són els que hem considerat més rellevants i interessants per donar-los publicitat.

En este número de la revista *Sense risc* querría destacar, de entre las diferentes secciones que forman parte de la publicación, el artículo sobre la semana de la movilidad sostenible y segura.

Hemos pedido a la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente que nos destaque lo más relevante de la Nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el espacio «Tú opinas» hemos pedido la colaboración del compañero José Manuel Rodríguez Portela, Secretario de Políticas Sociales, Salud Laboral y Medio ambiente de la UGT de Galicia que nos haga un breve resumen de qué realidad respecto a los accidentes laborales y la prevención de riesgos tienen en su Comunidad Autónoma.

También en el espacio «Especialízate» tratamos dos temas que consideramos oportunos en estos meses de verano, el uso del aire acondicionado y el denominado «síndrome postvacacional», tema recurrente y que hay que recordar año tras año.

También creo que es interesante en la entrevista del espacio «Explícanos», y encontraréis también las últimas publicaciones de seguridad y salud que hemos realizado desde la Oficina de Prevención del sindicato.

Como siempre, esperamos poder contar con vuestra aprobación de los temas que hemos elegido para incorporar en este número, que son los que hemos considerado más relevantes e interesantes para darles publicidad.

**Dionís Oña i Martín**

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

## Al trabajo, ¡en transporte colectivo! La UGT de Catalunya con la Semana de la Movilidad Sostenible y Segura

La UGT de Catalunya, un año más da soporte y participa en la campaña Europea de la Semana de la Movilidad Sostenible y Segura, que se celebrará a finales de septiembre. El objetivo principal es la reflexión y tomar conciencia sobre la forma en la que hacemos nuestros desplazamientos habituales. Por otro lado, aprovechamos para que nuestro discurso adopte un carácter reivindicativo en favor de un transporte público digno y accesible para todos los ciudadanos y ciudadanas, que esté en consonancia con las necesidades específicas y que sea de calidad y ampliado a todos los polígonos industriales y núcleos laborales donde el vehículo privado es la única opción para el trabajador y la trabajadora que son quienes asumen el alto coste económico que le reporta este desplazamiento a su puesto de trabajo.

Es esencial que dentro de las ciudades se establezca un modelo de movilidad sostenible, accesible, más planificado y eficiente para los trabajadores que, día a día, se desplazan a sus puesto de trabajo, ya que:

- El modelo actual, en el que domina el vehículo privado, nos lleva a un sistema difícilmente sostenible, ambiental y socialmente, pero también económicamente.
- La falta de infraestructuras y medios de transporte adecuados genera desigualdades y limita las posibilidades de acceder a puestos de trabajo.
- La distancia entre el puesto de trabajo y el lugar de residencia obliga a los trabajadores a realizar desplazamientos más largos y costosos.
- En gran parte de los polígonos industriales el transporte público es inexistente o simbólico.
- Es necesario garantizar la movilidad del trabajador de forma sostenible y segura mediante transporte público.

Por todos estos motivos, des de la UGT de Catalunya pensamos que la defensa del medio ambiente y de la calidad de vida urbana (contaminación, ruido, seguridad, congestión..) necesitan una reflexión profunda y cambiar nuestros hábitos de desplazamiento.

Actualmente el transporte es una de las principales fuentes emisoras de contaminación atmosférica y acústica dentro de las ciudades y es uno de los sectores consumidores finales de energía más elevados en Catalunya. Por lo tanto, es totalmente necesario que nos sensibilicemos sobre el uso injustificado del vehículo privado y utilicemos, siempre que nos sea posible, medios alternativos como son **el metro, el ferrocarril, el autobús, la bicicleta o, incluso, el desplazamiento a pie para trayectos cortos.**

Por otro lado, es destacable también, que la distancia entre el lugar donde vivimos y el lugar de trabajo es cada vez más grande. Este hecho produce graves problemas para el medio ambiente, para la salud, y por extensión, para nuestra calidad de vida. A menudo se trata de distancias entre las cuales las conexiones en transporte público son deficientes, especialmente en lo relativo a **polígonos industriales**. Esto supone que muchas personas utilicen el vehículo privado para desplazarse a su puesto de trabajo como



única alternativa, asumiendo tanto el gasto económico que supone el desplazamiento diario como el riesgo de accidentes de tránsito producidos en el trayecto entre el puesto de trabajo y el lugar de residencia.

En este sentido, no hemos de olvidar que los accidentes en itinere en Catalunya (itinerarios de ida-vuelta al puesto de trabajo o en el transcurso de la jornada laboral) no disminuyen, teniendo en cuenta el descenso de ocupación. Esto quiere decir que continua habiendo una ausencia muy importante y necesaria de sensibilización y de educación viaria, así como otras medidas en las cuales todos nos hemos de implicar: sindicatos, patronales y administraciones.

Por estos motivos **pedimos** a las autoridades competentes las siguientes mejoras:

- **Planes de formación y de sensibilización en seguridad viaria** en términos de movilidad dentro de la empresa como una inversión. La seguridad viaria en accidentes en itinere y en misión es fundamental si queremos reducir los accidentes y la siniestralidad laboral.
- **Adoptar medidas concretas y permanentes**, que favorezcan la movilidad del trabajador hacia su centro de trabajo sin necesidad de utilizar el vehículo privado.
- **Un sistema tarifario que haga más accesible el transporte público** a la ciudadanía que, en el contexto actual, presenta tasas de paro y pobreza cada vez más altas.
- **Mejorar la calidad de los sistemas de transporte público** para que sean una alternativa ventajosa ante el privado, sin que el trabajador se vea afectado por la restricción de horarios, frecuencia, coste o calidad del servicio.
- **Pedimos que llegue al conjunto de la ciudadanía y del territorio**, tanto en lo que es estrictamente urbano como a los polígonos o núcleos industriales que muy a menudo son olvidados.

Marta González

## La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015-2020

El pasado 27 de abril se presentó por todos los interlocutores sociales y las administraciones la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020.

La mejora de continua de las condiciones de trabajo, y de seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país, haciendo hincapié en la reducción de accidentes de trabajo así como en el afloramiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, es una prioridad para la Unión General de Trabajadores.

En esta línea de acción, son fundamentales las políticas públicas tendentes a la consecución de este objetivo, la mejora de la salud de los trabajadores y trabajadoras. De ahí la necesidad de dotarnos de un instrumento, una herramienta que marcara los ejes de actuación en los próximos cinco años, tanto a nivel nacional como por las Comunidades Autónomas.

En la negociación partimos de la anterior EESST que finalizó en el 2012, y cuya valoración y evaluación fue positiva porque se consiguió el principal objetivo, el de reducir la siniestralidad durante el periodo de su desarrollo 2007/2012, pero hubo actuaciones que no se llegaron a desarrollar, y otras fundamentales para la Unión General de Trabajadores que no se abordaron, como la enfermedad relacionada con el trabajo o los riesgos psicosociales.

Precisamente en un contexto en el que:

- El sistema preventivo actual cumple 20 años de existencia en el mes de noviembre (aprobación de la ley de prevención de riesgos laborales), y adolece de una evaluación exhaustiva de todos sus elementos.
- Se ha producido un empeoramiento de la salud laboral y salud pública. La crisis económica que ha provocado la transformación de la sociedad debido fundamentalmente a los recortes en las

políticas públicas, y las reformas laborales que han modificado entre otras la organización del trabajo, incrementado la precariedad, la contratación temporal y a tiempo parcial, produciendo una alta rotación; conviviendo con importantes tasas de paro. Materializándose en muchos casos con el temor a perder el empleo y en anular los derechos laborales, provocando un empeoramiento de las condiciones de trabajo, acrecentando la inseguridad laboral y generando importantes desigualdades, que se han traducido en un aumento de los riesgos laborales.

La crisis (provoca sobrecarga de trabajo), unida a las reformas (deterioran las condiciones de trabajo), a los recortes (merman el acceso al estado de bienestar social), a la reducción de políticas públicas por parte de las administraciones y a la falta de inversión en las empresas (donde se ha producido una relajación en la implantación de las medidas preventivas ya que la competitividad y la productividad se pone como excusa en muchas empresas que ven la prevención como un gasto); unido a la dificultad de representación y participación de los trabajadores en las pymes que es donde mayores índices de siniestralidad existen (donde hay sindicatos hay prevención de riesgos laborales), han provocado en gran medida el empeoramiento de la seguridad y salud de las y los trabajadores.

- Importante en la definición del contexto también ha sido en mayo de 2014 la aprobación por parte de la Comisión Europea del Marco Estratégico de la Unión Europea en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2014-2020; que pese a no contemplar objetivos concretos sino recomendaciones a los países miembros, nos ha servido de referencia de cara a saber cuáles son los retos europeos, que en muchos casos coinciden con los españoles. La Confederación Europea de Sindicatos no ha sido participe de este documento por lo ya expuesto, además de por potenciar la reducción de la normativa en pymes (REFIT).

# Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015 >>> 2020

En esta situación y tras dos años de trabajo del grupo constituido en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud por las organizaciones sindicales, patronales y administraciones, y tras el compromiso de julio 2014 entre gobierno e interlocutores sociales en el que se plasmó la necesidad de desarrollar urgentemente la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, nace esta Estrategia.

Marcada por el fallecimiento diario de 2 trabajadores en España como consecuencia de su trabajo, 11 sufren un accidente grave, 1.309 tienen un accidente leve y 1.912 sufren un accidente sin baja. Al día 63 trabajadores padecen una enfermedad relacionada con su trabajo.

Sin olvidarnos de que los accidentes de trabajo vienen incrementándose en algunos sectores desde 2013, y en la totalidad de sectores a lo largo del 2014, tanto en valores absolutos como en índices de incidencia. Durante 2014 se produjeron más de un millón de accidentes de trabajo, alcanzando la cifra de 1.180.602, de los cuales 565 fueron mortales, frente a los 558 registrados en 2013. Además, la cantidad de accidentes de trabajo con baja fue de 482.578, casi 15 mil más que en 2013.

Y lo peor de todo, es que la mayor parte de las lesiones que se producen se pueden evitar con facilidad con la implantación de medidas preventivas sencillas y previsibles, ya que la principal forma de producción de los accidentes con baja en centro de trabajo sigue siendo los choques o golpes contra un objeto en movimiento, las colisiones con objeto inmóvil, y los provocados por sobreesfuerzo físico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión.

En cuanto a los accidentes sin baja vienen incrementándose hasta límites nunca producidos desde el año 2009.

Otro aspecto importante son las inexistentes enfermedades profesionales, prácticamente no se declaran, y se derivan al sistema nacional de salud como enfermedad común. Cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales en nuestro país son invisibles.

Hay que hacer un gran esfuerzo en hacerlas visibles, eliminar esta infranotificación. Lo que no se conoce, no se previene.

Esta situación ha hecho que en el momento actual sea fundamental la aprobación de esta estrategia, de cara a analizar y emprender actuaciones que mejoren la situación y evalúen el sistema que hemos mantenido durante estos años, a la vez que se busquen nuevos instrumentos de mejora de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

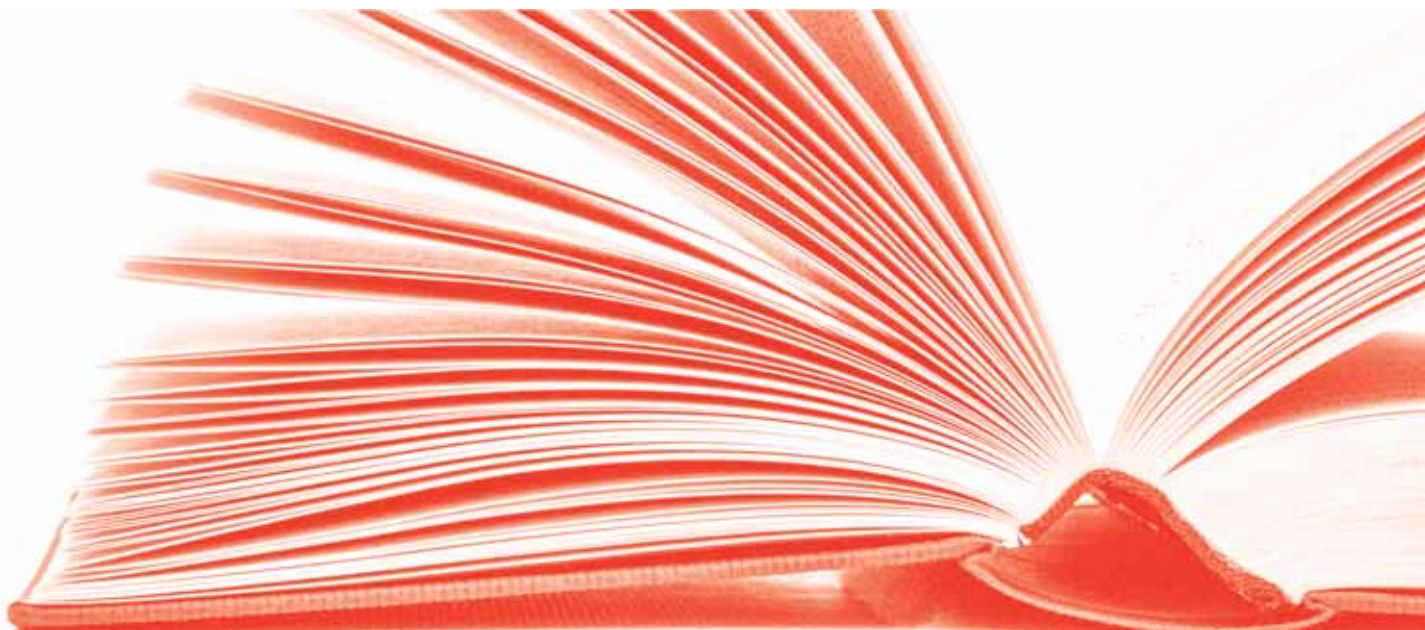
Uno de los principales valores que tiene este documento es el acuerdo con el que nace, no es la estrategia deseada por cada una de las partes firmantes a nivel individual, en la negociación todos modificamos posiciones, por el camino se dejaron algunos planteamientos, pero sí es un documento consensuado y con el compromiso de todos.

Se trata de un texto base, general, que ahora hay que desarrollar a través de diferentes planes de acción (bianuales), donde se van a plasmar realmente las actuaciones que desarrollarán los grandes objetivos generales:

- La mejora continua de las condiciones de trabajo, de salud y seguridad de las y los trabajadores no es algo baladí que pueda esperar. La reducción de accidentes de trabajo y abordar y profundizar en el gran problema que suponen las enfermedades profesionales, debido a su falta de prevención y de notificación.
- Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las comunidades autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

En definitiva, mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores.

Todos los objetivos son importantes, pero imprescindibles y urgentes en su desarrollo son el 3: «promover, con la participación de los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, la mejora



de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo». Los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos psicosociales, los riesgos emergentes derivados del uso de nuevas tecnologías, en definitiva, el estudio, investigación, detección y comunicación de las enfermedades profesionales. Junto con actuaciones dirigidas a sectores de mayor riesgo, actividades peligrosas, que afectan a un número elevado de trabajadores, dirigidas principalmente a la pyme, que es donde se dan las mayores cifras de siniestralidad o colectivos vulnerables, jóvenes, mujeres, trabajadores de mayor edad.

Y el objetivo 4, «fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo». Reforzando los órganos consultivos y de participación institucional como la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los grupos que emanan de ella, así como creando aquellos que se consideren necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la estrategia, o la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FUNPRL). Desarrollar programas conjuntos y coordinados como las comisiones tripartitas en las grandes obras públicas.

Con el complemento de la Negociación Colectiva para aproximar al sector un mayor conocimiento de los riesgos del mismo. Alcanzando acuerdos de cara a la incorporación de cláusulas que mejoren las condiciones de seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras, y la integración de la prevención en la empresa.

Y por supuesto el desarrollo de programas conjuntos sectoriales con la implicación de organizaciones empresariales y sindicales de cara a acercar al sector, a la empresa, al centro de trabajo, la materia preventiva. Para la UGT, visitar la empresa, desarrollar programas de información, de asesoramiento y divulgación conjuntamente con las patronales sectoriales, es uno de los mayores compromisos y objetivos prioritarios que nos marcamos en la estrategia, y deben ser una de las prioridades del primer plan de acción bianual.

El resto de objetivos, el 1 y el 2, aunque son más propios directamente de desarrollo por parte de las administraciones, no por ello son menos importantes.

La coordinación entre organismos dedicados a la prevención, tanto públicos: ITSS, escuela nacional de medicina del trabajo, órganos de las comunidades autónomas, INSHT, diferentes ministerios (educación, sanidad, empleo y seguridad social, industria...); como privados: mutuas y servicios de prevención, debe ser un aspecto fundamental.

La dotación de estos órganos de suficientes recursos humanos y técnicos para desarrollar las funciones asignadas; junto con el desarrollo de actuaciones de análisis, investigación tan necesaria en esta materia, promoción, apoyo y vigilancia y control del cumplimiento de la normativa. Sensibilización de la sociedad y la integración de la prevención en el sistema educativo y formativo.

Aspecto fundamental y que hasta el último momento fue demandado por nuestra organización, ha sido la financiación. Tras ser una exigencia indispensable para la aprobación de la Estrategia, se cerró una línea específica y estable, con una dotación mínima de 36.000.000 euros hasta el 2020, divididos en tres planes de acciones bianuales de un mínimo de 12.000.000 de euros para cada plan. Financiación, por supuesto independiente de la propia de la FUNPRL, de las acciones ordinarias de la administración en prevención (presupuesto INSHT), y de la encomienda de la seguridad social a dicho Instituto.

Así que lo que prima una vez aprobada la estrategia, es la convocatoria urgente del grupo de trabajo que emana de la misma para acordar las actuaciones, y aprobar el primer plan de acción a desarrollar en 2015-2016, con el fin de poder iniciar cuanto antes la puesta en marcha de las distintas medidas comprometidas.

**Marisa Rufino,**  
**Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Confederal**



## José Manuel Rodríguez Portela

Secretario de Políticas Sociales, Salud Laboral y Medioambiente, UGT Galicia



**Desde 1995, año en que se promulgó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha llovido mucho... ¿Cuál es tu visión de la prevención de riesgos laborales en España?**

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, supuso el inicio de un nuevo enfoque en la aplicación de la prevención de riesgos laborales en nuestro país homologable al resto de Europa. No obstante, aún existe la percepción general de que no se ha conseguido un nivel de cultura que haya permitido integrar la prevención de riesgos laborales en las empresas, por lo que es imprescindible seguir trabajando en este sentido.

De hecho, resulta esclarecedor que en la última encuesta realizada sobre consideraciones de seguridad y salud por el INSHT, 7 de cada 10 ocupados manifiesta algún problema de salud, y para la mayoría de ellos, tales problemas están relacionados con su trabajo y las condiciones en las que se presta, datos que se vienen repitiendo históricamente en todas las encuestas realizadas. En este sentido, las deficientes condiciones de seguridad repercuten en la siniestralidad laboral, así en 2014 aumentó el número de accidentes laborales con baja especialmente los accidentes mortales, un 3,2%, lo que denota que queda mucho camino aún por recorrer.

A nivel estatal disponemos de una buena ley de PRL y una completa normativa que la desarrolla pero es necesario que además del cumplimiento formal de la misma se logre una plena integración de la PRL en las actividades que realizan las empresas y que se traduzca en una mejora de la siniestralidad laboral.

### **¿Y concretamente en Galicia, como andamos en prevención?**

La situación general no difiere mucho de la del resto del Estado. Desde UGT-Galicia consideramos que la precariedad laboral que se está acentuando a lo largo de este periodo de crisis y que se ha incrementado en el último año es una de las causas de que se esté produciendo un aumento de los accidentes de trabajo. Entre las causas directas de la siniestralidad señalamos la temporalidad, la subcontratación, el miedo a perder el empleo y el empeoramiento de las condiciones de trabajo, están repercutiendo en un descenso de la salud laboral y de la seguridad en el trabajo.

Por otra parte, están los recursos que se dedican a políticas de prevención. Así, en Galicia entre los años 2008 y 2015 se redujeron en más de 8 millones de euros los recursos que la Xunta destina a los programas públicos para la mejora de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, una bajada del 49%.

### **La siniestralidad laboral es uno de los grandes males laborales del siglo XXI, ¿trabajar en una empresa en Galicia es seguro y saludable?**

Creo que una imagen vale más que mil palabras y ahí están los datos para extraer conclusiones.

El índice de incidencia de los accidentes mortales en Galicia alcanzó en el año 2014 el valor de 7,56, valor superior a la media española que fue de 3,33, lo que sitúa a nuestra comunidad en el segundo lugar en

el conjunto del Estado. El índice de incidencia de accidentes graves de Galicia fue en el 2014 del 53,2 y es el más alto de todas las comunidades duplicando la media estatal, que fue del 23,7. Estos porcentajes se suelen repetir año a año.

La situación no invita al optimismo y merece una reflexión. Lo que nos trasladan estos datos es que la prevención de riesgos laborales ha dejado de ser una preocupación en las empresas y, por lo que parece, también para los órganos de la Administración encargados de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia de prevención.

### **La crisis económica que estamos viviendo es la excusa principal de los empresarios para no hacer prevención. ¿Se invierte en las empresas gallegas en prevención?**

No lo que se debería a la vista de los datos y la situación. En el contexto actual y en el marco de las reformas laborales efectuadas muchas empresas han aprovechado la crisis para aplicar recortes de derechos laborales y recortes en prevención y condiciones de seguridad, provocando que las inversiones en materia preventiva no se consideren como algo prioritario, de ahí que lo que se ve en la práctica es una prevención más formal que real, una especie de «prevención en el papel» pero que no se traslada en medidas reales.

Esto se puede ver muy a menudo precisamente en los casos de subcontratación cada vez más frecuentes y basados en el ahorro de costes, casos en los que la empresa principal y sus subcontratistas están obligadas legalmente a efectuar una correcta coordinación de sus actividades preventivas, coordinación en la que parece que es más importante, en muchos casos, el intercambio de documentación entre empresas para cubrir las responsabilidades legales que controlar las situaciones de riesgo que puedan presentarse por la concurrencia de actividades de diferentes empresas.

### **Desde UGT Galicia ofrecéis un servicio de asesoramiento a los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales. ¿Qué temas de salud laboral tratáis más habitualmente en vuestro día a día?**

Efectivamente, contamos con un servicio de asesoramiento en prevención de riesgos laborales que está en permanente contacto con los trabajadores, afiliados, delegados de prevención de los distintos sectores y federaciones de UGT-Galicia.

Personalmente lo primero que tengo que poner de manifiesto es la gran profesionalidad y calidad técnica con la que desarrollan su trabajo los compañeros y compañeras que se ocupan de este servicio y que es destacada por todos los usuarios y usuarias del mismo.

Las consultas suelen ser muy frecuentes y de todo tipo, pero en términos generales las cuestiones que suelen ser objeto de consulta más habitual suelen ser las relativas a los derechos de consulta y participación, condiciones materiales de seguridad: todo lo relativo a las medidas preventivas que se deben adoptar, así como revisiones de evaluaciones de riesgos y planes de prevención.

No obstante, en los últimos años sí hemos observado que se ha producido un repunte de consultas más acusado frente a otras cuestiones en los aspectos relativos al reconocimiento de situaciones de riesgo en caso de embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, así como en todo lo relativo a la incidencia de las mutuas en el ámbito laboral, como el abuso de las altas indebidas, problemas de reconocimiento de daños y patologías como derivadas del trabajo, etc.

Marta Juan

## El conflicto laboral del uso del aire acondicionado

### El control del termostato, batalla constante

Llegado el calor, parece imposible ponerse de acuerdo con la temperatura a la que debe estar el aire acondicionado en los puestos de trabajo. Cada persona siente y vive las condiciones térmicas de su puesto de trabajo de una manera peculiar, y lo que para uno es comodidad para el otro es calor o frío.

El uso o abuso del aire acondicionado puede provocar efectos secundarios en la salud si no se utiliza de un modo adecuado. Alergias, congestión nasal, dolor de garganta e irritabilidad en los ojos son las dolencias más habituales que las bajas temperaturas del aparato de aire pueden causar durante la época de más calor. El problema también reside en el cambio brusco de temperatura a la que nos sometemos a lo largo del día, por ello, los expertos recomiendan situar el termostato en 26 °C, y no bajarlo de los 21 °C.

Es complicado llegar a un punto medio, pues no todos tenemos la misma sensibilidad ante el frío o el calor, pero lo que sí hay que tener claro es que la temperatura no debe crear disconfort en la persona trabajadora.

El confort térmico es el equilibrio entre la temperatura ambiente y el calor generado por el organismo de un individuo. De este modo, cuando la temperatura de nuestro cuerpo es superior a la del aire que nos rodea, se produce una sensación de frescor o frío (según la intensidad) debido al calor que nuestro organismo cede al ambiente. Una temperatura no adecuada puede producir catarros, molestias e incomodidad a los trabajadores, afectando a su bienestar, a la ejecución de las tareas y a su rendimiento laboral.

### Confort térmico: ¿Misión imposible?

El Real Decreto 485/1997 que regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, marca una temperatura de entre 17 y 27 °C para trabajos realizados en oficina, y de entre 14 y 25 °C, en locales en los que se realizan trabajos ligeros.

El INSHT recomienda que, dado que en invierno llevamos ropa de abrigo, la temperatura debería mantenerse entre 17 y 24 °C y en verano, que solemos vestir ropa más ligera, entre 23 y 27 °C.

#### RD 486/1997. Condiciones ambientales de los lugares de trabajo

| Locales de trabajo cerrados |   |   |  |
|-----------------------------|---|---|--|
| Temperatura                 | Trabajos sedentarios  | Trabajo ligeros                             | Locales riesgos eléctricos                     |
|                             | Invierno 17 < 27 °C   | Entre 14 y 25 °C                            |  |
|                             | Verano 23 < 27 °C   |   | < 50%  |
| Humedad                     | Entre el 30 y el 70 %   |   |  |
| Velocidad del aire          | Trabajos en ambientes no calurosos  | Trabajos sedentarios en ambientes calurosos | Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos |
|                             | 0,25 m/s  | 0,5 m/s                                     | 0,75 m/s                                       |
| Excepción                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Corrientes de aire para evitar estrés térmico</li> <li>Corrientes de aire acondicionado</li> </ul> |   |  |
|                             | Trabajos sedentarios  | Demás casos                                 |  |
|                             | 0,25 m/s  | 0,35 m/s                                    |  |
| Renovación                  | Trabajos sedentarios ambientes no calurosos, no contaminados  |   | Casos restantes                                |
| mínima del aire             | 30 m3/h/trabajador  |   | 50 m3/h/trabajador                             |



Si en verano usamos el aire acondicionado en los lugares de trabajo, debemos vigilar para que la temperatura no se reduzca en exceso porque si la existente es inferior a 10 °C o superior a 27 °C, se puede dar un riesgo de estrés térmico, llegando incluso a una situación de alteraciones en el sistema vascular, temblores, pérdida de conocimiento, mareos, vértigos, trastornos circulatorios y cardíacos.

Parámetros tan importantes como la humedad de los lugares de trabajo (que debe estar comprendida entre el 30 % y el 70 %) o los riesgos de electricidad estática (huir del aire demasiado seco y procurar que esté por encima del 50 %) han de controlarse debidamente. Teniendo en cuenta que los aires acondicionados suelen disminuir la humedad del ambiente, para minimizar la sequedad ambiental y el riesgo de electricidad estática hay que realizar un buen mantenimiento de las instalaciones de aire acondicionado y de los lugares de trabajo, supervisando el mobiliario, los circuitos del cableado e instalando materiales disipativos, etc.

Ya en el diseño de las zonas de trabajo hemos de tener en cuenta que una buena distribución de los puestos de trabajo es vital orientando los lugares de trabajo según las condiciones climáticas de la zona, la orientación del edificio y de las ventanas. Instalando cortinas que impidan la entrada de la radiación solar. Y huir de la ubicación de las salidas de aire justo encima de un puesto de trabajo concreto, incluir en el diseño la instalación de las salidas en zonas de paso o zonas más abiertas.

Costumbres como evitar subir y bajar bruscamente las temperaturas de las instalaciones (haciéndolo de forma gradual para evitar los altos consumos de energía y aumentar la vida útil de los aparatos eléctricos), apagar la climatización cuando el edificio se vacía y disminuir la intensidad en salas que no se utilizan continuamente, pueden ayudar a lograr un confort térmico adecuado.

La empresa debe realizar un tratamiento preventivo del aparato de aire antes de ponerlo en funcionamiento cuando llega la época de calor para evitar que el polvo que se ha acumulado durante el invierno provoque alergias.

Y adaptar la indumentaria a la temperatura del puesto de trabajo, favorecer el uso prendas transpirables, fabricados con fibras vegetales.

Y no olvidemos que instalando dispositivos de regulación y control de la temperatura que permiten un ahorro de energía del 20 %, además de mejorar el confort conseguiremos regular correctamente la temperatura de los lugares de trabajo y a su vez un mayor ahorro económico y energético, ayudando al medio ambiente en su equilibrio.

Marta Juan



## Combatir el síndrome posvacacional con alimentos

Cuando al regreso de las vacaciones una sensación de desidia y hastío invade nuestra vida, nos amenaza el «síndrome posvacacional».

El síndrome posvacacional es el estado que se produce en el trabajador al fracasar el proceso de adaptación entre un periodo de vacaciones y/o de ocio con la vuelta a la vida activa, produciendo molestias que nos hacen responder a nuestras actividades rutinarias.

El síndrome posvacacional puede presentarse de diversas formas: lo habitual es padecer a la vuelta de vacaciones un cuadro de debilidad generalizada y astenia. Síntomas físicos como cansancio generalizado, fatiga, falta de sueño (problemas de insomnio que conviven con una somnolencia importante a lo largo del día), dolores musculares, falta de apetito o de concentración. Y síntomas psíquicos como irritabilidad, tristeza, falta de interés o nerviosismo.

### Alimentación anti-síndrome posvacacional

Los alimentos ricos en vitaminas, frutas y verduras de temporada, legumbres, frutos secos o dátiles aportan energía para la vuelta al trabajo. Su ingesta y consumo a determinadas horas del día pueden ayudarte a restablecer la rutina de trabajo y afrontar el regreso de manera positiva.

Es fundamental realizar un desayuno completo que contenga todos los macronutrientes: las proteínas de los lácteos o embutidos bajos en grasas: pavo o jamón york; las grasas de los frutos secos, dátiles o el aceite de oliva y los hidratos de carbono presentes en cereales, el pan o las galletas. Consume las frutas o zumos naturales que te aportaran vitaminas y minerales para empezar el día con fuerza. Toma cereales no refinados y no azucarados en el desayuno (justo lo contrario al típico desayuno de leche con cacao, galletas y zumo envasado). Esta opción tan común provee azúcares rápidos que elevan de inmediato la sensación de energía pero, al poco tiempo, percibirás un bajón asociado a la hipoglucemia.

Durante la jornada de trabajo un tentempié a media mañana después de dos o tres horas desde el desayuno a base de fruta, lácteos, café o infusiones, ayuda a tener una correcta hidratación a lo largo de toda la mañana y te permitirá llegar a la hora de la comida sin hambre.

Debes reducir las grasas, ya que durante las vacaciones se consumen muchos productos ricos en grasas, como carnes rojas, helados, snacks, fritos o pizzas. Para recuperar una alimentación saludable debes tomar las grasas provenientes de los frutos secos, pescados azules, aceite de oliva o aguacates. No abuses de la comida rápida, y evita los estimulantes como el café, chocolate y alcohol.

Las vitaminas del grupo B y ciertos oligoelementos (magnesio, zinc, etc.) son elementales para mejorar tanto el estado físico como el bienestar psicológico. Elige frutas y verduras de temporada como los kiwis, aguacates, limones, peras, uvas o sandías (frutas de temporada septiembre-octubre), o verduras de temporada como berenjenas, berros, calabaza, tomates, judías verdes o setas.

Los alimentos de fuera de temporada y se mantienen en cámaras frigoríficas y pierden parte del aporte vitamínico que nos ayuda a establecer barreras naturales contra el decaimiento y posibles infecciones.

El exceso de azúcares, grasas y alcohol, combinación tan nociva como frecuente durante las vacaciones, sobrepasa la capacidad natural de funcionamiento del hígado. Una buena nutrición de los órganos depurativos (hígado, riñones), para eliminar desechos y toxinas, es la base hacia un mejor estado anímico y de bienestar. Opta por elegir en tu dieta frutas y verduras más diuréticas y antioxidantes como las alcachofas, la granada, frutos rojos o la cola de caballo, para desintoxicar y depurar de manera natural tu organismo. Para armonizar la función hepática incluye en la dieta verduras de pequeña hoja verde (canónigos, rúcula, berros), brotes o germinados y guisantes, así como verduras como la escarola, apio, puerro, coles, cardo y endibias.

llénate de energía positiva, consume alimentos ricos en triptófano. El aumento de niveles de triptófano en el cuerpo se traduce en serotonina, un neurotransmisor que calma la ansiedad. El triptófano genera positivismo en el estado de ánimo. Son muchos los alimentos que contienen triptófano: chocolate; los frutos secos; frutas como el plátano, aguacate, naranja, melocotón, manzana, uva o mango; verduras y hortalizas como espárragos, tomates, zanahorias, berros, berenjenas, lechugas o espinacas; la leche y sus derivados; los huevos; semillas como sésamo, fenogreco, girasol; o pescados.

El cerebro consume hasta un 20% de la energía diaria, que proviene, fundamentalmente, de la glucosa. Una buena regulación de la glucemia, (sin altibajos de glucosa en sangre), te ayudará a superar el síndrome posvacacional y en este aspecto, la elección alimentaria es clave. Toma frutas, verduras e hidratos de carbono; almendras, soja, pavo y alubias; alimentos ricos en glutamina, un aminoácido esencial para que la energía llegue al cerebro. Entre los alimentos más ricos en glutamina destacan las almendras, la soja, el pavo y las alubias secas.

El arroz es un cereal integral rico en carbohidratos complejos y en fibra y fuente de proteína vegetal y de nutrientes reguladores (magnesio, zinc, potasio y vitaminas del grupo B). Es un alimento que ayuda a equilibrar el sistema nervioso y del cerebro al aportar al organismo energía (glucosa) de forma gradual. Otra opción puede ser la avena en copos tan usada en el muesli, puede emplearse también para espesar cremas de verduras, purés y sopas.

¡Olvídate de la dieta! Durante las vacaciones la alimentación suele ser más irregular y libre, tomamos helados, cañitas y tintos de verano... así que no es raro que volvamos con algún kilo de más. Si estás pensando ponerte a dieta, date un margen y no comiences el mismo día en el que te incorporas al trabajo.

Una alimentación adecuada al regresar de vacaciones y mantenida todo el año, te dará fuerzas para empezar de nuevo con tus tareas laborales evitando el síndrome posvacacional y mejorando tu salud a todos los niveles.

Marta Juan

## Prevención de riesgos laborales en mataderos

En los trabajos realizados en los centros de la industria cárnica, como los mataderos, se produce exposición a agentes biológicos como consecuencia de la posible presencia de microorganismos en los animales manipulados, en sus productos y en el ambiente laboral. Por ello, en estos centros, es de aplicación el Real Decreto 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, tratándose de una actividad con manipulación no intencionada de agentes biológicos.

Los principales daños para la salud del trabajador derivados del trabajo en la industria cárnica son: las enfermedades infecciosas o parasitarias transmitidas al hombre por los animales y/o sus productos o cadáveres, conocidas como zoonosis (tuberculosis, brucelosis, etc.), las alteraciones respiratorias, las alergias y los eczemas, etc.

Muchas de estas patologías están reconocidas como enfermedades profesionales.

Los agentes biológicos presentes en el ambiente laboral de un matadero proceden básicamente de:

- Animales enfermos y animales portadores asintomáticos, que suponen la principal fuente de exposición a agentes patógenos (zoonosis).
- Las partes externas del animal (piel, pezuñas), los elementos contaminados (estiércol, camas de los corrales, maquinaria, herramientas, etc.), el sistema de climatización-ventilación, el aire exterior, el propio trabajador, etc., que son la fuente de los microorganismos conocidos en este sector como los alteradores de la carne.

Estos microorganismos alteradores encuentran en la carne el reservorio ideal para multiplicarse y las actividades propias del matadero facilitan su dispersión, a veces, en forma de bioaerosoles.

Las principales vías de exposición y de entrada en el organismo de los agentes patógenos son el contacto con la piel y las mucosas, la penetración a través de heridas, mordeduras, arañazos, pinchazos o cortes con materiales corto-punzantes (cuchillos, huesos astillados, etc.), la ingestión como consecuencia de malos hábitos higiénicos y la inhalación de bioaerosoles.

Las tareas con mayor riesgo de exposición a agentes biológicos son aquellas en las que el trabajador entra en contacto o manipula las partes más contaminadas del animal como son: las vísceras, el aparato genital (placenta, feto, líquido fetal), el tubo digestivo y su contenido, la piel y el material específico de riesgo (MER)<sup>1</sup> en relación con las encefalopatías espongiiformes transmisibles.

### Medidas preventivas

- Formación e información de los principales riesgos y medidas de prevención, del uso de herramientas, de los EPI y medidas de urgencia y socorro.
- Diseño adecuado de instalaciones y de los de trabajo.
- Control sanitario de los animales en origen, e identificación de todo animal que entra al matadero.



- Disponer de herramientas y maquinaria segura que eviten o minimicen la posibilidad de cortes o pinchazos, golpes...
- Mantenimiento, limpieza y desinfección de instalaciones, maquinaria y útiles de trabajo, según procedimientos establecidos por la empresa. Para la limpieza utilizar mangueras de baja presión para reducir la formación de bioaerosoles.
- Disponer de medios adecuados para inmovilizar al animal en caso necesario
- Mecanizar procesos e implantar sistemas neumáticos de succión o extracción de fluidos u otros materiales potencialmente infecciosos como los MER, vísceras o sangre.
- Implantar un sistema de gestión de residuos según legislación vigente.
- Establecer un protocolo de actuación para la extracción, almacenamiento, transporte y eliminación del material MER que garantice la seguridad de las operaciones, según lo establecido en el Real Decreto 1911/2000,
- Implantar un programa periódico de control de vectores, desratización y desinsectación.
- Disponer de un botiquín adecuado y accesible para los primeros auxilios y un correcto tratamiento inmediato de cortes y heridas.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores acorde con sus riesgos y recomendación de las vacunas pertinentes, como la vacuna del tétanos.
- Utilización de los EPI adecuados y necesarios:
- Calzado de seguridad, impermeable, antideslizante.
- Guantes impermeables y de malla.
- Gafas, visores o pantallas de protección facial ante el riesgo de salpicaduras y proyecciones, principalmente a los ojos y la boca.
- Ropa de trabajo que cubra la mayor parte del cuerpo y mandil impermeable.
- Disponer de un lugar adecuado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección.
- Pautas de higiene: Lavarse las manos antes, después, y frecuentemente durante el trabajo, para evitar contaminaciones del producto (carne), la contaminación del trabajador y la dispersión de agentes biológicos.

Marta Juan

## Historia clínica

A lo largo de la vida laboral de un trabajador o trabajadora puede surgir que precise pedir su historia clínica bien sea al servicio público de salud, o bien a una mutua colaboradora con la Seguridad Social o a otra institución sanitaria.

Por lo que nos ocupa nos centraremos en la solicitud de nuestra historia clínica ante la mutua colaboradora de la Seguridad Social, ya que suelen ser las instituciones que más pegas suelen poner ante una solicitud de este tipo, sea por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Veamos qué dice la normativa y qué derechos nos asisten.

La Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de sus derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, regula en su articulado el derecho a la información asistencial con el siguiente texto:

### «Capítulo V

#### Artículo 14. Historia clínica Definición

1. La historia clínica comprende el conjunto de los documentos relativos a los procesos asistenciales de cada paciente, con la identificación de los médicos y demás profesionales que han intervenido en ellos.

#### Artículo 17. La conservación de la documentación clínica.

1. Los centros sanitarios tienen la obligación de conservar la documentación clínica en condiciones que garanticen su correcto mantenimiento y seguridad aunque no necesariamente en el soporte original, para la debida asistencia al paciente durante el tiempo adecuado a cada caso y, **como mínimo, cinco años** contados desde la fecha del alta de cada proceso asistencial.

#### Artículo 18. Derechos de acceso a la historia clínica

1. El paciente tiene el derecho de acceso, con las reservas señaladas en el apartado 3 de este artículo, a la documentación de la historia clínica y a obtener **copia de los datos** que figuran en ella. Los centros sanitarios regularán el procedimiento que garantice la observación de estos derechos.

2. El derecho al acceso del paciente a la documentación de la historia clínica no puede ejercitarse en perjuicio del derecho de terceras personas a la confidencialidad de los datos que constan en ella recogidos en interés del paciente ni en perjuicio del derecho de los profesionales participantes en su elaboración, los cuales pueden oponer al derecho de acceso la reserva de sus anotaciones subjetivas.»

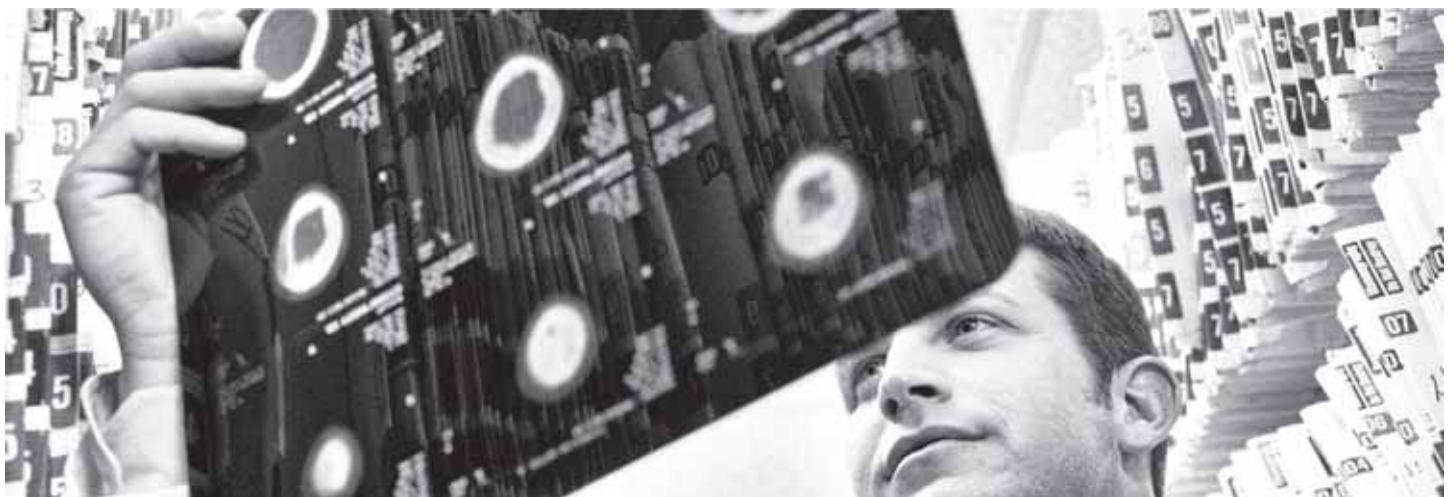
Hasta aquí la normativa estatal, ya que la Generalitat de Catalunya tiene competencias y legisló la Llei 21/2000 sobre els drets d'informació concernent la salut i l'autonomia del pacient, i la documentació clínica, que en su artículo 13 recoge el siguiente texto:

#### «Article 13. Drets d'accés a la història clínica

1. Amb les reserves assenyalades a l'apartat 2 d'aquest article, el pacient té dret a accedir a la documentació de la història clínica descrita per l'article 10, i a obtenir una còpia de les dades que hi figuren. Correspon als centres sanitaris regular el procediment per a garantir l'accés a la història clínica.
2. El dret d'accés del pacient a la documentació de la història clínica mai no pot ésser en perjudici del dret de tercers a la confidencialitat de les dades d'aquests que figuren en l'esmentada documentació, ni del dret dels professionals que han intervingut en l'elaboració d'aquesta, que poden invocar la reserva de llurs observacions, apreciacions o anotacions subjectives.»

Como se puede comprobar, la normativa, aún siendo anterior a la estatal, mantiene los mismos criterios cuando se refiere a la solicitud de nuestra historia ante una institución pública o privada como puede ser una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Área de Mutuas



## 5 de junio Día Mundial del Medio Ambiente

El día 5 de junio fue designado **Día Mundial del Medio Ambiente**, por la Asamblea General de Naciones Unidas. El objetivo principal de esta iniciativa es reconocer que el medio ambiente es esencial para la vida. De esta forma se hace un reconocimiento social y también, a escala mundial, para promover acciones políticas que deriven en actuaciones comprometidas con la protección del medio ambiente.

El tema elegido para este año es el uso eficiente de los recursos junto a una producción y consumo sostenible, teniendo en cuenta la capacidad del planeta para poder regenerarse tal y como refleja el eslogan a nivel mundial: **«Siete mil millones de sueños. Un solo planeta. Consume con moderación»**. El tema es elegido mundialmente a través de votos en redes sociales y focaliza la atención pública mundial en la necesidad de ser conscientes que los hábitos de consumo individuales repercuten globalmente. De esta forma, el Día Mundial del Medio Ambiente se centrará en la capacidad de respetar la capacidad del planeta y de cómo gestionar los recursos naturales de forma sostenible y eficiente, siendo la base que garantiza un desarrollo equitativo y sostenible para la población y el planeta.

Des de esta perspectiva, las conclusiones son claras: hemos de hacer frente y emprender medidas oportunas y ambiciosas para luchar, cuanto antes mejor, contra hábitos cotidianos que afectan también en otros ámbitos muy importantes como son el cambio climático, dado que las consecuencias de unos niveles elevados de calentamiento serán muy difíciles de controlar. En

este sentido, la Unión Europea ya adoptó un compromiso de reducción de gases para el 2020 que hemos de cumplir i que en Catalunya asumimos como parte de nuestra corresponsabilidad.

La **UGT de Catalunya**, con la voluntad de dar todo el soporte posible a esta fecha y causa, hace un llamamiento a la conciencia y a la reflexión global pensando hacia donde conducimos nuestro planeta y que tipo de desarrollo queremos para nuestra sociedad. Actualmente, el mundo se encuentra en una situación extrema, debido, en gran parte, a la forma de vida y a la actividad de los países desarrollados y a estas graves presiones globales que padece nuestro planeta y que no sólo afectan a ámbitos naturales, sino que por extensión, también a los sociales.

Nos encontramos en un momento de la historia en el que la población crece de forma desmesurada y ante un planeta limitado en recursos donde la esperanza de vida de los países desarrollados es cada vez más alta, por tanto, la solución no es nada fácil. En ciertas regiones hay conflictos ya no solo en aspectos como los recursos naturales, sino de espacio y sobreexplotación, con la evidente degradación de sus ecosistemas.

Este día, por lo tanto, ha de servir para dar destacar los temas ambientales que más nos afectan. Es necesario hacer esta reflexión e impulsar a las personas a ser agentes activos del desarrollo sostenible y equitativo, recordando que el medio ambiente es la base de nuestro desarrollo y de nuestra calidad de vida, con un gran potencial para crear, a la vez, puestos de trabajo seguros y sostenibles relacionados con ámbitos muy diversos como es la eficiencia energética, el turismo rural y las energías renovables entre otras.

**Marta González**



**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 gobierno aborda la reforma de la ITSS. El INSHT no se toca**

La futura Ley configura a la Inspección de Trabajo como un organismo autónomo, con mayor participación de las comunidades autónomas y los agentes sociales. Se incrementa la capacidad de la Inspección de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Se crea también una nueva oficina de lucha contra el fraude que permitirá fortalecer la colaboración entre todas las administraciones.

La nueva norma es una de las reformas anunciadas por el presidente del Gobierno en el pasado debate sobre el estado de la nación, y está incluida en el *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento y el empleo*, suscrito por el Gobierno y los interlocutores sociales.

Uno de sus aspectos más destacados es la configuración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un organismo autónomo de nueva creación, que prestará servicio a la vez a la Administración General del Estado y a las comunidades autónomas. Se reconoce también mayor participación de los agentes sociales en la definición de la organización y los objetivos de la Inspección.

Junto a ello, la futura ley prevé el aumento de los recursos destinados por la Inspección para la prevención de riesgos laborales y para combatir la siniestralidad laboral. Con ese objetivo, se creará dentro de la Inspección una nueva escala de subinspectores de seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, las capacidades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ven potenciadas a través de varias vías:

1. Consagrando un modelo generalista de inspección, más eficiente y con procedimientos de actuación simplificados.
2. Actualizando los medios operativos, con la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones con los trabajadores y empresas.

## **La vegetación en escuelas reduce la contaminación del aire y mejora la salud mental**

La presencia de árboles, plantas y vegetación se ha relacionado con una mejor salud mental y física. Lo demuestra un estudio liderado por el Centro de Investigación en Epidemiología Ambiental (CREAL), centro aliado ISGlobal, en el que se ha investigado la asociación entre el verdor cercano de las escuelas y la concentración, en el interior y en el espacio libre, de los niveles de contaminantes atmosféricos relacionados con el tráfico, incluyendo NO<sub>2</sub>, partículas ultrafinas, partículas de carbono y PM<sub>2.5</sub> relacionados con el tráfico rodado.

El estudio se llevó a cabo en treinta y seis escuelas de Barcelona donde se midieron los niveles de aire contaminado dos veces al año

## **Nace el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Catalunya**

Mediante el Decreto de reestructuración del DEMO (artículo 78), publicado recientemente, la Generalitat ha creado el Institut de Seguretat i Salut Laboral con el objetivo de dar más visibilidad a las políticas públicas de prevención de riesgos laborales.

El Instituto se nutre del que hasta ahora han sido la Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral y los centros de seguridad y salud laboral, que tenía adscritos, del Departament d'Empresa i Ocupació.

3. Reforzando la independencia técnica del personal inspector. Otro de los objetivos del anteproyecto de ley es seguir mejorando la eficacia de las actuaciones contra el fraude laboral. Para ello, se creará dentro del Organismo Autónomo Inspección de Trabajo y Seguridad Social una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude.

De esta Oficina formarán parte todos los organismos implicados en la lucha contra el fraude laboral y tendrá como funciones la detección del fraude, la programación y ejecución de actuaciones inspectoras y la evaluación de resultados.

Del mismo modo, se ha reforzado la estructura operativa de la Inspección de Trabajo con el incremento de medios personales: entre 2012 y 2015 se habrán incorporado 201 nuevos efectivos entre inspectores de Trabajo y Seguridad Social y subinspectores de Empleo y Seguridad Social; 80 más están en proceso de selección y se incorporarán en 2016. Asimismo, la oferta de empleo público para 2015 incluye una tasa de reposición de hasta el 50% de los efectivos inspectores.

Con esta reforma, el Gobierno apuesta por un nuevo modelo que permitirá disponer de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social más coordinada y más eficaz, que siga estando al servicio de los trabajadores, de las empresas y de la sociedad, como lleva haciendo desde hace más de 100 años.

De esta forma, la Inspección se reafirma como una institución esencial para continuar mejorando la estabilidad y la calidad del empleo, cuya eficacia en la lucha contra el fraude laboral es garantía de nuestro estado de bienestar.

*Fuente: <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2457>*

durante dos campañas de una semana separadas por seis meses. Se midió también el verdor dentro y a cincuenta metros alrededor de la escuela a través de medidas de satélite.

Teniendo en cuenta la alta carga de los efectos sobre la salud de los escolares por la exposición a contaminantes del aire, los hallazgos podrían informar a los responsables políticos y profesionales de la salud sobre la importancia del verdor en el entorno escolar para evitar este tipo de cargas y, al mismo tiempo, para lograr otros beneficios colaterales para la salud del verdor como mejor desarrollo de la conducta y el rendimiento escolar.

*Fuente: <http://prevention-world.com>*

Se organiza alrededor de unos servicios centrales en Barcelona, en la sede del Departament d'Empresa i Ocupació de la calle Sepúlveda, y unidades técnicas territoriales, de momento cuatro, en Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona.

El Institut de Seguretat i Salut Laboral se estructurará y organizará en cuatro áreas: el área Técnica, el área de Investigación, el área de Información y Registros, el área de Gestión y Coordinación.

*Fuente: [www.gencat.cat](http://www.gencat.cat)*

**Lucía Mateo / Marta Juan**

## Montserrat Torrents

**Delgada de prevención y secretaria del comité de empresa de Tordera Logística (grupo Inditex)**



Inditex es uno de los mayores grupos de distribución de moda del mundo y cuenta con ocho formatos comerciales con más de 6.460 tiendas en 88 mercados mundiales. En 1963 comenzó el grupo su actividad como fabricantes de prendas de vestir. En 1975 abrió su primera tienda (Zara) en A Coruña y en 1988 su primera tienda fuera de España en Oporto (Portugal).

Tordera Logística, ubicada en un pueblo de la provincia de Barcelona, Tordera, es la empresa más joven del grupo Inditex, solo tiene cuatro años de vida y su comité se creó hace un año y medio. La empresa se dedica a la venta online de casi todas las marcas del grupo Inditex.

**Eres delegada de prevención desde hace poco más de año y medio, ¿cómo ves el escenario de la prevención en nuestro país?**

Creo que la prevención aún no está a la orden del día en nuestro país, el mediano y pequeño empresario aún no es consciente de la importancia que tiene la prevención en su empresa.

**Inditex es uno de los principales distribuidores de moda del mundo, con más de 6.460 tiendas en los cinco continentes ¿Ser delegada de prevención de una empresa como Inditex tiene sus ventajas?**

Trabajar para una empresa tan grande tiene sus ventajas, tenemos implantadas muchas cosas y es un largo camino que nosotras no hemos tenido que luchar.

**En una plantilla altamente feminizada, ¿qué acciones realiza Inditex como empresa para garantizar la seguridad y salud de las madres trabajadoras?**

Sobre las embarazadas te puedo decir que en todos los centros logísticos (mozo de almacén) se les da la baja a las 18 semanas, hasta entonces se les intenta facilitar su estancia en la empresa, como sillas para el puesto de trabajo, bajar cada dos horas al comedor a descansar a tomar algo, aparcamiento en la puerta de entrada, etc.



**Las ventas de Inditex crecieron hasta 18.117 millones de euros en 2014, un 8% más que el anterior ejercicio. Esos beneficios empresariales ¿se ven reflejados en una mejora de las condiciones de laborales de los trabajadores de Inditex?**

Sí, para el año 2016 y 2017, sobre el mes de abril se recibió una paga que osciló entre 400 € y 700 €. Lamentablemente la empresa no ha invertido en prevención con esos beneficios que ha tenido los últimos años.

**Parece que lentamente nuestro país emerge de la crisis, ¿es positiva la visión que tienen los trabajadores de Inditex de la situación actual de la prevención?**

En este tema sobre los trabajadores la gente se queja de todo, (con o sin motivo) como comité escucha e intenta solucionar (si son viables) todos los problemas que me plantean.

**La cultura preventiva es uno de los pilares de la prevención de riesgos laborales. La formación que se imparte a los trabajadores hoy en día, ¿es suficiente para conocer y evitar los riesgos?**

No, se hacen pocos cursos. Creo que se deberían hacer más cursos específicos a los mozos sobre cursos para proteger la espalda, manipulación de cargas, etc.

**Marta Juan**

*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](mailto:otprl@catalunya.ugt.org) o llámanos al 93 304 68 32.*

### **Soy una trabajadora de un restaurante y en el trabajo estoy sufriendo presiones y ofensas reiteradas por parte de mi jefe. Estoy muy asustada y no sé que hacer. ¿Estoy siendo víctima de un proceso de acoso psicológico? ¿Qué puedo hacer y dónde puedo acudir?**

En el derecho español no hay una legislación específica destinada a tutelar a los trabajadores/as ante los comportamientos de acoso moral, de forma que se tienen que reconducir a otras normas ya existentes de protección de los trabajadores/as.

Aunque el *mobbing* (acoso psicológico) ha sido objeto de muchos estudios por parte de organismos internacionales, como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo o la Unión Europea, hay que tener claro que no existe una definición legal de qué es el acoso psicológico. En consecuencia, nos tendremos que referir al concepto que usualmente usan los tribunales para definir las conductas de *mobbing* o acoso laboral en una empresa. Desde este punto de vista, podemos considerar que el *mobbing* o acoso moral es la presión laboral destinada a conseguir la autoeliminación del trabajador/a por medio de su denigración profesional, usando abusivamente o de mala fe las facultades organizativas del empresario.

Los comportamientos más frecuentes que se acostumbra a describir como característicos de conductas de acoso laboral o *mobbing* son los siguientes:

- Asignar trabajos sin ningún valor o utilidad, hecho que degrada profesionalmente al trabajador/a.
- Restar valor sistemáticamente al esfuerzo del trabajador/a o a su éxito, o atribuirlos al azar o a otros factores.
- Ofender personalmente o profesionalmente a la persona del trabajador/a.
- restringir las posibilidades de comunicación del trabajador/a con otros compañeros.
- ignorar o excluir al trabajador/a dentro de la organización laboral.

Ante una situación de acoso psicológico podemos actuar:

1. Presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo. En este caso se valorará si existe una conducta contraria en la dignidad del trabajador/a por parte del empresario/a, o si de la conducta de *mobbing* se deriva un riesgo para la salud del trabajador/a debido al acoso a que lo someten otros compañeros de la empresa. En ambos casos podrá ser sancionado administrativamente el empresario/a: en el primero, para llevar a cabo la conducta activa, y en el segundo, para no cumplir la obligación general de prevenir los riesgos laborales a la empresa de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Complementariamente, desde el punto de vista de la Seguridad Social, los sufrimientos psicológicos derivados de las conductas de *mobbing* pueden ser considerados accidentes de trabajo siempre que se pueda establecer un nexo de conexión directo entre la pérdida de salud del trabajador/a y la conducta de acoso psicológico (artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social).

2. Demanda judicial. En segundo lugar, el trabajador/a también puede pedir la extinción del contrato de trabajo en virtud del artículo 50.1 del Estatuto de los trabajadores. En este caso, tendrá derecho a marcharse de la empresa con una indemnización de 45 días por año trabajado sin que la indemnización pueda superar las 42 mensualidades.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que en estos casos:

- Como regla general, hay que continuar trabajando hasta que no haya sentencia firme; por lo tanto, hasta que no se resuelva el último de los recursos que se puedan llegar a presentar tanto por parte de la persona afectada como por parte del empresario/a. Si no, se considera que el trabajador/a abandona el puesto de trabajo y que, en consecuencia, pierde cualquier derecho a reclamar la extinción del contrato. En el supuesto de que la situación de acoso sea insoportable, una vez se haya presentado la demanda, se podrá solicitar al juez que admita como medida cautelar la suspensión de la obligación de ir a trabajar hasta que no se dicte sentencia.
- La negativa a cumplir las órdenes del empresario (lo que se conoce como *derecho de resistencia del trabajador*) sólo se admite cuando estas órdenes sean manifiestamente ilegales o bien contrarias a los derechos fundamentales de las personas.

### **Tengo problemas respecto a los riesgos que existen en mi empresa, para mí y para mis compañeros y quiero poner una denuncia contra la empresa, pero tengo miedo de que ésta pueda tomar represalias contra mí. ¿Puedo denunciar anónimamente?**

De acuerdo con lo que dispone el artículo 13.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no se tramitarán las denuncias anónimas. La presentación por escrito de la denuncia y la identificación de la persona que denuncia es necesaria con objeto de remitirle el informe sobre las actuaciones de comprobación y medidas administrativas llevadas a cabo con relación a los hechos denunciados, así como para aclarar o completar determinados aspectos de la denuncia; todo esto, sin perjuicio de la posibilidad del denunciante de solicitar cita con la parte actuante.

El personal inspector y subinspector considera confidencial el origen de las denuncias, puesto que es obligatorio preservar la identidad de las personas denunciadas frente a las empresas objeto de inspección.

Sin embargo, quien quiera informar de alguna irregularidad laboral en Catalunya, puede también usar el llamado «Buzón Colabora». Se trata de un formulario breve que se puede rellenar y enviar telemáticamente desde la página web de la Inspección de Trabajo de Cataluña, sin indicar ningún dato personal. La información enviada a través de este buzón no da derecho a recibir ningún informe de respuesta de la Inspección, dado que se trata, estrictamente, de un instrumento de colaboración en la planificación de las tareas inspectoras.

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

Marta Juan

## 1 Gestión de la prevención. Funciones del personal sanitario de los servicios de prevención <http://is.gd/IRvNUd>

En el 2011 se aprobó el RD 843/2011 para establecer los criterios básicos sobre organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Las funciones del personal sanitario de los servicios de prevención son poco conocidas y en ocasiones se presupone que se limitan a lo relativo a la realización de reconocimientos médicos a los trabajadores.

El tríptico tiene como objetivo que los delegados de prevención conozcan cuales son las funciones reales de estos profesionales sanitarios.

Idioma: castellano.

## 3 Cuaderno: Identificación y evaluación del riesgo de exposición a agentes químicos <http://is.gd/w2DXSn>

Se conocen cientos de sustancias químicas que provocan enfermedades profesionales. Los problemas de salud que originan se derivan tanto de sus propiedades dañinas intrínsecas como de los niveles de exposición de los trabajadores a estos productos; lo que refleja la manera en que son utilizadas en el lugar de trabajo. Pese a todo, la realidad es que muchas sustancias se utilizan en el lugar de trabajo aunque se desconozcan los efectos que pueden tener para la salud de los trabajadores expuestos a las mismas. Es necesario identificar y evaluar los riesgos derivados del uso o de la exposición a agentes químicos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, así, en función de las condiciones de trabajo y de los resultados de la evaluación de riesgos, se deberán aplicar las medidas de prevención o protección necesarias para eliminar lo evitable o, al menos, controlar el riesgo dentro de unos márgenes aceptables.

El cuaderno ofrece información sobre cómo llevar a cabo de forma adecuada la identificación de los agentes químicos presentes en el centro de trabajo y cómo evaluar los riesgos así como establecer las medidas preventivas necesarias para proteger la salud de los trabajadores.

Idioma: castellano

## 2 Gestión de la prevención. Informe de aptitud laboral de los trabajadores <http://is.gd/27UJXN>

Derivada de la vigilancia de la salud, se extraen diferentes documentos, entre ellos, el informe de conclusiones de los resultados de vigilancia de la salud y el informe de aptitud. A menudo, estos dos informes se confunden. Para UGT de Catalunya no es necesario que el informe de aptitud vaya unido a la emisión de los resultados de vigilancia de la salud, pese a que esta situación se da muy a menudo en la práctica diaria de la vigilancia de la salud. Dichos documentos son diferentes y persiguen diferentes objetivos. En este tríptico se explican las diferencias y de forma exhaustiva como debe ser un informe de aptitud.

Idioma: castellano.

## 4 Web AEMET [www.aemet.es/es/portada](http://www.aemet.es/es/portada)

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) tiene por objeto el desarrollo, implantación y prestación de los servicios meteorológicos de competencia del Estado y el apoyo al ejercicio de otras políticas públicas y actividades privadas, contribuyendo a la seguridad de personas y bienes, y al bienestar y desarrollo sostenible de la sociedad española.

En su web podemos encontrar información muy útil sobre la climatología y el tiempo en nuestro país. Concreta los datos a nivel provincial o de los municipios así como la previsión meteorológica para varios días, información que nos puede ser de mucha utilidad al programar trabajos en la intemperie, desplazamientos, etc.

También contiene un apartado que tiene por objeto la divulgación sobre diferentes temas relacionados con la meteorología (información aeronáutica, marítima y de montaña), información sobre estudios de fenómenos y situaciones meteorológicas relevantes, catálogo y fondos digitales de la biblioteca, juegos interactivos de carácter meteorológico, los módulos de enseñanza de la meteorología (módulos TEMPO) y publicaciones en línea editadas por AEMET.

Idioma: castellano.

