

Sense risc

31

Les notícies de salut laboral i medi ambient de la UGT de Catalunya

setembre 2012

Trabajos saludables

**Trabajando juntos
para la prevención
de riesgos**



www.healthy-workplaces.eu



**Campanya Europea Treballs saludables:
Treballem junts per a la prevenció de riscos**

**Entrevista Christa Sedlatschek. Directora,
Agència Europea Seguretat i Salut en el Treball**

Promoció de l'envelliment actiu a la feina

Con la financiación de



IT-0058/2011



www.ugt.cat

sumari

l'entrevista

pàg. 3-4

Christa Sedlatschek. Directora de la EU-OSHA

medi ambient

pàg. 5

Aprofitament de les energies del mar

el tema

pàg. 6-7

Treballs saludables: treballem junts
per a la prevenció de riscos

tu opines

pàg. 7

Juli Jiménez. Responsable de Salut Laboral de UGT

especialitza't

pàg. 8-11

Treballar al cotxe amb ergonomia
Promoció de l'envelliment actiu en el treball
Simplificació documental:
pla de prevenció, avaluació de riscos
i planificació de l'activitat preventiva
en un únic document
Emmagatzematge en prestatgeries

mútues

pàg. 12

Canvi de mútua d'accidents de treball
i malalties professionals de la seguretat social

ha estat notícia

pàg. 13

explica'ns

pàg. 14

Els futurs professionals

preguntes amb resposta

pàg. 15

t'interessa

pàg. 16

crèdits

Sense risc

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

Direcció

Dionís Oña

Coordinació

Mamen Márquez

Equip de redacció

Silvia Fernández, Marta González, Marta Juan, Mamen
Márquez, Lucía Mateo, José Luis Olalde, Eduard Salvador,
Jaume Suriol, Héctor Vega

Traducció i correcció lingüística

Magda Gascon

Maquetació/Distribució

Juan A. Zamarripa/Gabinet de Comunicació
de la UGT de Catalunya

Fotos

Marta Juan, UGT de Catalunya; Thinkstock

Impremta

Artyplan

Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

En aquest número de la revista hi trobareu una entrevista que hem fet a la nova directora de l'Agència de Bilbao, Christa Sedlatschek, que substitueix el que n'ha estat fins ara director, Jukka Takala. Hem volgut aprofitar per a preguntar-li quins seran els objectius de la institució que dirigeix i com afronta el nou repte personal que suposa dirigir una institució com aquesta.

En el tema central, fem una breu exposició del què significa la campanya que està portant a terme la UE sobre els treballs saludables, tot situant-ne quins son els objectius que s'hi persegueixen. Des de Catalunya ja hem manifestat la nostra aposta i suport a la campanya pel què significa, per una banda, la participació dels treballadors i treballadores en la gestió preventiva en l'empresa, i per l'altra, la posada en valor de la feina que realitzen dia rere dia els delegats i delegades de prevenció.

També hi trobareu l'entrevista que hem fet al company Juli Jiménez, responsable de Salut Laboral de la UGT-comarques gironines. En l'apartat especialitza't, voldria destacar un article sobre la importància de la simplificació documental per fer una millor gestió de la prevenció, sense restar interès a la resta dels continguts que hem considerat rellevants de situar.

En l'apart de medi ambient, continuem donant protagonisme a les energies alternatives; aquesta vegada l'article tracta de les energies del mar. En l'espai de mútues, hem situat una de les darreres modificacions que es van introduir referent a la informació dels treballadors quan l'empresa vol canviar de mútua.

Finalment, i aprofitant que hem tingut l'oportunitat de tenir dos estudiants universitaris fent practiques a l'oficina, hem volgut donar-los l'oportunitat perquè ens diguin com ens han vist i des del seu breu pas per la nostra organització, quines han estat les seves reflexions sobre el futur de la salut i la seguretat en el treball.

Dionís Oña

Adjunt a la Secretaria de Política Sindical

Christa Sedlatschek

Directora de la EU-OSHA

Enhorabuena por su nuevo cargo, **¿Qué aspectos de su perfil profesional puede aportar novedades a la dirección de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (la EU-OSHA)?**

Soy doctora en medicina y trabajé en la Inspección de Trabajo de Austria, y posteriormente en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En 2003 me mudé a Berlín para trabajar en el Instituto Federal para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (BAuA), donde llegué a ser Directora de la Iniciativa por una Nueva Calidad del Trabajo - INQA» en 2004. «INQA» es una iniciativa del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania a instancias de la Cumbre de Lisboa del año 2000, que tiene el objetivo de contribuir a la creación de más y mejores puestos de trabajo en Europa.

Mi trabajo en INQA consistía en transferir los resultados de la investigación a la práctica. Lo que significa identificar una variedad de medios y estrategias para llegar a los lugares de trabajo. Además era muy importante buscar los instrumentos adecuados para los destinatarios específicos. De esta manera, los investigadores tenían también que aprender a cambiar su manera de hablar y escribir, recibiendo la ayuda y el asesoramiento necesario de expertos en comunicación y promoción.

Una de las mayores experiencias fue de hecho descubrir que las empresas no están dispuestas a recibir consejo de expertos que no tienen ninguna experiencia de cómo gestionar un negocio. Así que cuando desarrollas soluciones para las empresas, tienes que trabajar con los empresarios y los trabajadores. Esto es sin duda condición imprescindible para un éxito sostenible.

Otra experiencia es que hay que publicitar la seguridad y salud laboral a todos los niveles. La gente tiene que entender por qué la salud de los trabajadores es crucial y cómo contribuye al rendimiento de las empresas.

Creo que puedo aportar toda esta experiencia a los proyectos que lleva a cabo la Agencia.

¿Cuáles serán las prioridades de tu mandato en la Agencia?

Si tenemos que maximizar el impacto de nuestra labor, debemos concentrar nuestros esfuerzos en cuatro áreas fundamentales:

- sensibilizar y diseminar información sobre la importancia de la salud de los trabajadores para la estabilidad económica y social de Europa;
- desarrollar y difundir herramientas prácticas para las pymes que les ayuden a mejorar la seguridad y salud de sus trabajadores;
- demostrar la evidencia y reforzar el mensaje de que invertir en seguridad y salud laboral es rentable e
- integrar la seguridad y salud laboral en otros ámbitos políticos, como educación, salud pública e investigación.

¿Cuáles son los objetivos de la campaña sobre riesgos psicosociales del 2012 de SLIC? ¿Participa de alguna manera la Agencia?

La Agencia colabora estrechamente con el SLIC (El Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo) en numerosos de sus proyectos y campañas. Concretamente para su campaña europea 2012 sobre riesgos psicosociales, la Agencia ha participado en un

grupo de trabajo que ha desarrollado una herramienta para la inspección de riesgos psicosociales disponible en 22 idiomas. Se trata de ayudar a los inspectores de trabajo a prestar atención y evaluar los riesgos psicosociales, como parte de su rutina de Inspección.

Los sectores a los que se dirige especialmente esta campaña son asistencia sanitaria, trabajo social, servicios y transporte de mercancías. Los resultados y las conclusiones se presentarán en la Conferencia Final que tendrá lugar en Suecia en marzo de 2013. La Agencia utilizará las lecciones y experiencias extraídas de esta campaña para lanzar su propia campaña de lugares de trabajo saludables sobre riesgos psicosociales que se desarrollará en 2014-2015.



Con respecto a la celebración del Año Europeo del Envejecimiento Activo, ¿qué opina sobre el incremento de la edad de jubilación que se está promoviendo por toda Europa?

El envejecimiento activo y la solidaridad intergeneracional son aspectos fundamentales de la estrategia 2020 de la Unión Europea para generar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. El fomento del envejecimiento activo en el empleo pretende, entre otras cosas, garantizar puestos de trabajo para todos, que ofrezcan las condiciones óptimas de seguridad y salud y adaptar las condiciones de trabajo al estado de salud y a las capacidades de los trabajadores de más edad.

La Agencia ha publicado en marzo los resultados del 2º Sondeo de opinión paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo y respecto a este tema, el sondeo reflejó que el 87% de la población en el conjunto de Europa cree que unas buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo son importantes para facilitar a las personas que puedan trabajar más tiempo antes de jubilarse.

Aunque la edad de jubilación habitual en toda Europa se sitúa en los 65 años, la edad promedio de abandono de la población activa en 2009 se encontraba en torno a los 61,5 años, según Eurostat. En una reciente encuesta del Eurobarómetro, cuatro de cada diez europeos (42%) declararon que se sienten capaces de realizar el trabajo que desempeñan actualmente hasta los 65 años, e incluso con mayor edad, mientras que un 17% prevé que no podrá seguir efectuando su actividad laboral presente después de los 59.

Y es en esta línea en la que la Agencia quiere hacer hincapié y está participando activamente en la promoción del Año Europeo del Envejecimiento Activo. No entramos tanto en el debate de alargar o no la edad de jubilación - que igual podría ser de todas formas necesario por motivos demográficos y/o económicos - sino de poner de relieve que las jubilaciones anticipadas, las salidas del mercado laboral por incapacidades que se producen en muchos países europeos, ligadas a unas deficientes condiciones de seguridad y salud laboral, deberían reducirse. Y eso sólo puede hacerse facilitando unas condiciones óptimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores. Y también, por supuesto, adaptando, cuando sea necesario, los puestos de trabajo a las condiciones específicas de los trabajadores más mayores.

Hablemos de la nueva campaña para los próximos 2 años *Trabajando juntos para la prevención de riesgos*. A pesar de que la normativa promueve la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, todavía hay empresas que recelan de la participación y la ven como un obstáculo. ¿Qué ventajas tiene la participación para la empresa?

Sería una pena que se contemple por parte de los empresarios como otro proceso burocrático o una carga no deseada. Debe verse como una gran oportunidad para mejorar no sólo la seguridad sino también la productividad. La investigación demuestra que el aprovechamiento del conocimiento de los trabajadores proporciona a los directivos un recurso formidable para ayudarles a desarrollar unos lugares de trabajo seguros, eficaces y sostenibles

Entre las ventajas de la participación de los trabajadores pueden destacarse las siguientes: reducción de la siniestralidad laboral; soluciones rentables; mayor satisfacción y productividad del personal; disminución del nivel de absentismo; mayor sensibilización frente a los riesgos en el lugar de trabajo; mejor control de los riesgos en el lugar de trabajo, etc. Hay muchos ejemplos concretos en empresas que avalan estas ventajas.

¿Existen evidencias científicas que demuestren la relación entre participación de los trabajadores y una gestión preventiva eficaz?

Los estudios realizados confirman que sea cual fuere el tamaño de una organización, el liderazgo ejercido por la dirección junto con la participación de los trabajadores son cruciales para gestionar con satisfacción la seguridad y la salud.

ESENER (la Encuesta Europea de Empresas sobre riesgos nuevos y emergentes) destaca que la forma más eficaz para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo es que los empresarios se impliquen activamente con sus empleados en toda la cadena de suministro. La encuesta revela que la participación de los trabajadores, junto al compromiso de la dirección, produce unos resultados en materia de seguridad profesional y salud mucho mejores. **Es diez veces más probable**, por ejemplo, que las empresas con unos índices elevados de participación de los trabajadores, combinados con el compromiso de la alta dirección, dispongan de una política en materia de seguridad y salud laboral documentada. Ello entraña la ventaja adicional de que estas medidas se perciben como más eficaces.

A pesar de que la normativa española reconoce el papel de los Delegados de prevención o del Comité de seguridad y salud, no es raro que en las empresas se potencien mecanismos de participación directa de los trabajadores (grupos de trabajo, círculos de calidad, grupos de mejora, etc.) para intentar anular la participación de sus representantes. ¿Participación de los representantes y participación directa son modelos excluyentes o pueden complementarse?

No deberían ser excluyentes y desde luego nuestra campaña *Trabajando juntos para la Prevención de Riesgos* no transmite este mensaje, sino el mensaje de la complementariedad. La representación legal de los trabajadores, establecida por norma, es crucial y necesaria, no sólo desde el mero punto de vista legal, sino por su aportación esencial a la mejora real de las condiciones de trabajo. No concibo hoy en día unos lugares de trabajo seguros y saludables sin la presencia e intervención del delegado de prevención o el comité de

seguridad y salud. Creo que es una conquista laboral que hay que mantener y defender.

Pero al mismo tiempo, cualquier otra iniciativa para mejorar la seguridad y salud de los lugares de trabajo con la participación directa de los trabajadores debería ser bienvenida siempre que no ponga en peligro los cauces formales de participación.

En la «*Guía Práctica sobre la Participación de los trabajadores en seguridad y salud*» que la Agencia ha publicado en el marco de nuestra campaña, en colaboración con la CES (Confederación Europea de Sindicatos), se dice que la combinación de métodos y arreglos formales e informales de participación de los trabajadores es generalmente la mejor estrategia. La participación directa de los trabajadores y la participación de los representantes sindicales no deberían verse como soluciones alternativas, sino como caminos diferentes que han de combinarse de la manera más efectiva posible.

Durante los últimos años, principalmente a partir de la Ley de prevención de riesgos laborales de 1995, los Sindicatos españoles hemos realizado una intensa labor de formación, información y asesoramiento de los Delegados de prevención con el objetivo de promover la participación en las empresas. ¿Cómo valoras el papel de los Sindicatos como agentes dinamizadores y facilitadores de la participación?, ¿crees que este papel puede verse afectado por la crisis actual?, ¿la crisis puede suponer un retroceso de la participación?

Creo que los sindicatos han hecho una labor encomiable y además imposible de reemplazar por otra vías, porque junto a la formación técnica en prevención, lógicamente muy importante, ellos son los únicos que pueden aportar el valor añadido de la formación sindical, de la lucha por los derechos de los trabajadores, de la participación para la protección de su seguridad y salud, que indudablemente es una parte inherente a la figura del delegado de prevención.

Creo que en estos tiempos de crisis es necesario más que nunca «remar» juntos. Como queda demostrado en la encuesta ESENER y en ejemplos prácticos de empresas en las que la participación de los trabajadores y sus representantes en la prevención de riesgos laborales es una realidad, los niveles de seguridad y salud son claramente mejores.

Creo que la crisis precisamente debería ofrecer una oportunidad única a las empresas para reforzar sus cauces de participación y colaboración. Los trabajadores y sus representantes son los primeros interesados en mantener a salvo sus puestos de trabajo y están dispuestos a arrimar el hombro para hacerlo, pero no a costa de la seguridad y la salud. Y los empresarios deberían pensar a más largo plazo. Porque estoy convencida que invertir en prevención de riesgos laborales es hoy más que nunca la mejor respuesta para mejorar la competitividad, la productividad, la sostenibilidad y el crecimiento económico de las empresas europeas.

Mamen Márquez / Eduard Salvador

Más información sobre la Agencia Europea y su campaña «*Trabajando Juntos para la Prevención de Riesgos*» en <http://www.healthy-workplaces.eu>

Aprofitament de les energies del mar

El mar i els oceans ofereixen un gran potencial energètic que, mitjançant diferents tecnologies és susceptible de ser aprofitat, transformant-lo en electricitat i contribuint a satisfer les necessitats energètiques actuals. Es tracta d'una font d'energia inesgotable que avui en dia no s'està aprofitant en tot el seu potencial, tot i que s'està treballant des de fa anys en trobar la tecnologia que permeti convertir el mar en una font d'abastament energètic viable tècnicament i econòmicament.

A partir de l'energia del mar hi ha tecnologies molt diferenciades en funció de l'aprofitament energètic i de la tecnologia utilitzada. Principalment, podem distingir cinc tipus d'aprofitament diferents:

- **L'energia mareomotriu o energia de les mareas.** És l'aprofitament energètic de les mareas, és a dir, es basa en aprofitar l'ascens i el descens de les masses d'aigua produït per l'acció gravitatòria del sol i la lluna, encara que només en aquells indrets de la costa on l'alta i la baixa mar difereixen en més de cinc metres d'alçada perquè aquest aprofitament sigui rentable. Es tracta de la instal·lació d'una central mareomotriu on s'emmagatzema aigua mitjançant discs, convertint així la seva energia potencial en energia elèctrica mitjançant una turbina, com en les centrals hidroelèctriques. És l'única que ha assolit un cert grau d'aplicació, ja que hi ha centrals en funcionament des de fa dècades. La primera gran central mareomotriu per la producció d'electricitat comercial es va construir el 1967 a França, amb una potència instal·lada de 240 MW.
- **L'energia mareomotèrmica del gradient tèrmic.** Es basa en l'aprofitament de l'energia tèrmica del mar que es deriva de la diferència de temperatura entre les aigües superficials i les del fons marí, i s'utilitza aquest gradient tèrmic per a generar electricitat. L'aprofitament d'aquest tipus d'energia requereix que el gradient tèrmic sigui com a mínim de 20°C entre l'aigua freda que es troba a les profunditats del mar i l'aigua més calenta que es troba a la superfície.

- **L'energia de les corrents marines.** Consisteix en l'aprofitament de l'energia cinètica que hi ha a les corrents marines. El procés de captació es basa en convertidors d'aquesta energia cinètica, semblant als aerogeneradors, i es fan servir instal·lacions submarines per fer girar una turbina que generarà energia elèctrica.
- **L'energia de les onades.** És l'aprofitament energètic produït per l'energia mecànica de les onades. La seva irregularitat ha donat lloc al desenvolupament de diferents tipus de tecnologies per al seu aprofitament.
- **Potència osmòtica.** La potència osmòtica o energia blava és l'energia obtinguda per la diferència de concentració salina entre l'aigua del mar i l'aigua dels rius mitjançant un procés d'osmosi.

Ateses les nostres característiques climatològiques i oceanogràfiques a Catalunya, el potencial d'aprofitament energètic del mar es centra en la generació d'energia a partir de les onades encara que el major potencial energètic d'aquesta font es troba a latituds al voltant de 30 i 60 graus als dos hemisferis.

El potencial energètic a les costes espanyoles, avaluat l'any 1979 pel Ministeri d'Indústria i Energia, va ser d'una potència total dissipada d'uns 37.650 MW, amb valors mitjans de potència d'uns 25 kW/m a l'oceà Atlàntic, i menys d'11 kW/m en el mar Mediterrani. L'informe «Wave energy utilization in Europe» elaborat l'any 2002 amb el suport de la Comissió Europea en el marc de les activitats promocionals de l'«*European Thematic Network on Wave Energy*», donava valors semblants, i avaluava el potencial energètic de les onades al Mediterrani entre 4 i 11 kW per metre lineal de cresta. Els valors més elevats es trobaven a l'àrea del sud-oest de l'Adriàtic. Aquests valors són inferiors als d'altres costes europees, com els que s'estimen al Cantàbric, amb un potencial d'entre 44 i 50 kW/m, o a les costes del nord-est de l'Atlàntic, amb valors que arriben fins als 76 kW/m.

L'Institut d'Hidràulica Ambiental de la Universitat de Cantàbria, per encàrrec de l'IDAE (Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía), ha confeccionat l'atles del potencial de l'energia de les onades al litoral espanyol, Canàries i les Balears, amb una caracterització del flux mitjà d'aquesta energia a diferents escales: mensuals, estacionals, anuals i interanuals.

Marta González



Treballs saludables: treballem junts per a la prevenció de riscos

Com cada any des del 2000 l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA) ha organitzat, aquesta vegada pel període 2012-2013, una campanya de sensibilització sobre els riscos laborals amb el lema «Treballs saludables: treballem junts per a la prevenció de riscos». La campanya s'organitza de manera descentralitzada i està concebuda per ajudar, tant a les autoritats nacionals, a les empreses i les organitzacions, com als directius, als treballadors i els seus representants i altres parts interessades, a través de l'impuls a la col·laboració mútua per a millorar la seguretat i la salut en el treball.

La campanya es planteja els següents objectius:

- Promoure el missatge fonamental que els treballadors i els directius han de treballar junts per a prevenir els riscos, per motius pràctics, jurídics, econòmics i ètics.
- Oferir directrius clares i senzilles que permetin a les empreses gestionar els riscos específics relacionats amb el treball en col·laboració amb els treballadors i els seus representants.
- Facilitar l'orientació, la informació i les eines pràctiques per a promoure una cultura preventiva, en particular en les petites i mitjanes empreses.
- Fomentar la incorporació de la gestió de la prevenció de riscos laborals en les polítiques de responsabilitat social de les empreses.
- Assentar les bases d'una cultura preventiva més sostenible a Europa.

A la pàgina de l'Agència <http://www.healthy-workplaces.eu/es/hw2012>, web interactiva amb orientacions pràctiques, s'hi poden trobar informes, guies, fulletons, cartells i DVD relacionats amb el tema de la campanya. A més, durant el temps que dura la campanya es realitzaran activitats formatives, conferències i exposicions.

La campanya es divideix en dues parts, el lideratge dels directius i la participació dels treballadors. La Directiva marc, 89/391/CEE estableix la responsabilitat de l'empresari d'adoptar les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut segons els principis generals de prevenció. Això requereix d'un lideratge clar per part de l'alta direcció. També s'estableix en aquesta directiva la importància de la participació dels treballadors en l'adopció de tals mesures.

La consulta als treballadors i els seus representants sobre qüestions de seguretat i salut s'ha de considerar un principi rector d'una gestió eficaç. Però els directius no només han de consultar els seus empleats, han de cooperar activament amb ells i animar-los a participar realment en la presa de decisions. La consulta no és només un requisit jurídic, pot tenir un valor econòmic. Els treballadors poden conèixer els principals riscos als que s'enfronten en el dia a dia i, sovint, poden idear solucions simples i rentables. Els directius han de crear un clima de confiança en què els treballadors es trobin prou segurs com per expressar les seves preocupacions i contribuir al desenvolupament d'uns processos i uns llocs de treball més segurs. Això no s'ha de contemplar com



un procés burocràtic o una càrrega no desitjada, sinó com una gran oportunitat per a millorar no només la seguretat sinó també la productivitat. La investigació demostra que l'aprofitament del coneixement dels treballadors proporciona als directius un recurs formidable per a ajudar-los a desenvolupar uns llocs de treball segurs, eficaços i sostenibles.

Des de la UGT de Catalunya aquesta campanya es rep molt positivament com una possibilitat per remarcar la importància de la participació dels treballadors i les treballadores en la gestió preventiva a la empresa, així com posar en valor la feina feta dia a dia pels delegats de prevenció.

Com a sindicat, busquem donar el suport necessari als treballadors, i en especial als delegats de prevenció, perquè assolixin un nivell d'informació en matèria de seguretat i salut laboral que els permeti participar activament en els temes relacionats amb la prevenció de riscos laborals a la seva empresa. Posem a la seva disposició l'assessorament, la informació tècnica i normativa i les eines pràctiques i la formació que necessiten a l'hora de realitzar la seva tasca de representant dels treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

Un dels papers principals dels delegats de prevenció és el de transmetre les aportacions dels treballadors, punts de vista, inquietuds i idees, al procés de presa de decisions adoptades per la direcció en quant a l'adopció de mesures de prevenció i protecció. De la mateixa manera, el comitè de seguretat i salut, en empreses de més de 50 treballadors, serveix com a fòrum de debat, per detectar els problemes existents en aquest àmbit, i influir conjuntament en el rendiment de l'empresa en matèria de salut i seguretat.

L'enquesta europea en les empreses sobre riscos nous i emergents (ESENER) enquesta desenvolupada per l'EU-OSHA en centres de treball de tot Europa amb l'objectiu de consultar als agents responsables (directius i representants dels treballadors en matèria de salut i seguretat) sobre els mètodes emprats per a gestionar els riscos per a la salut i la seguretat en els seus llocs de treball, prestant especial consideració als riscos psicosocials; és a dir, a fenòmens tals com l'estrès lligat al treball, així com l'assetjament moral i la violència.

A través de les 36.000 entrevistes realitzades, ESENER ha recopilat una gran quantitat de dades comparables sobre la manera com es gestiona la salut i la seguretat en els treballs europeus. Les principals conclusions van ser publicades el 2010, però les dades recollides permeten fer anàlisis estadístics exhaustius i determinar els problemes subjacents. A aquest efecte, s'han realitzat quatre projectes d'anàlisis secundàries que exploren de manera més completa les dades ESENER. Un dels informes es centra en la representació i la consulta dels treballadors en l'àmbit de la seguretat i la salut. A continuació en destaquem els missatges fonamentals:

- En els llocs de treball on hi ha representació dels treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball, hi ha més probabilitats que la direcció assumeixi un compromís amb la salut i la seguretat, i que s'adoptin mesures preventives per a abordar tant la seguretat i la salut en el treball en general, com els riscos psicosocials.
- En els casos en els quals la representació dels treballadors es combina amb un alt grau de compromís de la direcció amb la salut i la seguretat, l'efecte resulta especialment intens, i encara més si hi ha un comitè d'empresa o un sindicat de treballadors a l'empresa, i si als representants se'ls imparteix la formació i l'assistència adequades.
- ESENER confirma la necessitat de donar suport de manera continuada als representants dels treballadors pel que fa a la seguretat i la salut en el treball.

Resultats de l'enquesta ESENER (2009) en referència a la representació formal en matèria de seguretat i salut en el treball: En les empreses de l'Europa dels vint-i-set, la presència de representants de seguretat i salut (65%) és major que la de comitès de seguretat i salut (28%). Com era d'esperar, aquesta diferència és menor en les grans empreses (250-500 treballadors), amb una proporció del 87% i el 83% respectivament.

Per sectors, es va observar una major representació formal en matèria de seguretat i salut en el treball en el subministrament d'electricitat, gas i aigua, la sanitat i el treball social, i la intermediació financera. Les majors proporcions de representants de seguretat i salut es van registrar en el subministrament d'electricitat, gas i aigua (75%), la sanitat i el treball social (68%) i les indústries manufactureres (68%), mentre que les més baixes van correspondre a les indústries extractives (53%) i els hotels i restaurants (55%). La major presència de comitès de seguretat i salut es va registrar en el subministrament d'electricitat, gas i aigua (50%), la intermediació financera (35%) i l'educació (34%).

Per països, la representació formal en matèria de seguretat i salut en el treball és major en les empreses de Dinamarca, Noruega, Bulgària i Irlanda. La presència de representants de seguretat i salut és especialment alta a Itàlia (98%), Noruega (92%) i Dinamarca (89%), mentre que els nivells més baixos els ostenten Grècia (14%), Turquia (19%) i Portugal (27%). Es va observar una major proporció de comitès de seguretat i salut a Dinamarca (71%), Bulgària (68%) i Estònia (48%), davant de les baixes xifres de Letònia (3%), Grècia (8%) i Hongria (10%).

Lucía Mateo

Juli Jiménez. Responsable de Salut Laboral de UGT – Comarques Gironines i Delegat de Prevenció de Miquel Alimentació Grup, S.A.

Les empreses que faciliten la participació dels treballadors tenen millors resultats en prevenció de riscos?



Per descomptat que els millors resultats que s'obtenen en la prevenció de riscos és quan l'empresa facilita el diàleg entre els treballadors i les treballadores i l'Equip Directiu, la comunicació és molt important per evitar possibles conflictes generadors de prevenció de riscos entre els membres de la plantilla.

Major participació de la plantilla en la presa de decisions, la implicació dels treballadors és un element clau per augmentar la seva satisfacció pel que fa al seu lloc de treball.

La meua opinió és que és molt important i imprescindible conscienciar, informar i formar els treballadors, comandaments mitjancers i empresariats en matèria de la participació dels treballadors en prevenció de riscos laborals, ja que és fonamental per avançar en aquesta línia.

Quins són els obstacles a la participació que trobeu més sovint a les empreses?

Adicionalment, l'existència d'empreses amb una manera de fer autoritària i poc flexible dificulta l'abordatge de la prevenció de riscos laborals, aquesta actitud empresarial limita molt la participació de les persones treballadores. El propòsit d'aquesta limitació és impedir la intervenció del col·lectiu de treballadors i treballadores per tal d'evitar un canvi en l'organització del treball, la qual cosa és vista com una amenaça per part de l'empresariat.

A banda, també existeix resistència per part de l'empresa a utilitzar certs mètodes d'avaluació per la por als resultats obtinguts.

La situació de crisi actual ha millorat la participació a les empreses o l'ha empitjorat?

Un cop més, amb l'excusa de la crisi, s'intenta vendre la idea de l'empitjorament de les condicions laborals com aquell esforç imprescindible que és necessari per «sortir de la crisi», i això, no només és un atemptat als drets de la salut dels treballadors i treballadores, sinó que també és mentida. Qualsevol estudi sobre salut laboral mostra que si les persones treballen en bones condicions, s'aconsegueixen millors resultats, tant en el treball realitzat com en la salut i benestar de les mateixes.

Coneixes alguna experiència concreta en l'àmbit de la participació que vulguis destacar?

M'agradaria ressaltar que a la Plataforma de distribució d'alimentació de la qual sóc treballador i en la qual treballen unes set-centes persones, els treballadors i les treballadores tenen dret a participar i participen en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals. Gràcies a la constància de Treball del comitè d'empresa i els delegats de prevenció consideren com un dels seus principis bàsics i com un dels seus objectius fonamentals, la participació dels treballadors per la promoció de la millora contínua de les condicions de treball i l'estudi de tota l'empresa, amb uns resultats excel·lents.

El trànsit cap a aquesta cultura de la participació dels treballadors de la prevenció de riscos laborals requereix un canvi de mentalitat en tots els membres de l'organització, que el Consell de Direcció de l'Empresa, a través de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental, es compromet a fomentar.

Es fomenta la consulta i la participació dels treballadors i les treballadores en la gestió de la prevenció dels riscos laborals, la seva aplicació suposa la implantació d'una cultura de prevenció en tots els nivells de l'empresa, en el nostre cas, tendint a avaluar i minimitzar els riscos que per a la salut del treballador pugui ocasionar l'activitat laboral.

Eduard Salvador

Treballar al cotxe amb ergonomia

Actualment, molts professionals es veuen obligats a treballar des del cotxe. Professions com ara comercials, repartidors, tècnics de reparació, etc., fan servir el temps disponible entre clients per a realitzar gestions, trucades telefòniques o cada vegada més, treballar amb un ordinador portàtil.

Aquestes tasques poden influir negativament, i fins i tot provocar lesions musculoesquelètiques del treballador pel fet de mantenir postures estàtiques, l'esquena en una posició torçada, inclinada cap a un costat, inclinada cap endavant, etc.

L'ideal seria evitar treballar dintre del cotxe i fer-ho en un lloc més adient com ara una cafeteria o fins i tot, si el client és de confiança, sol·licitar si hi ha un lloc adient per a treballar mentre el client pugui atendre'ns. Però en moltes ocasions tot això no és possible. En aquests casos:

Ordinador portàtil

- Anar al seient del copilot i recolzar-lo a les cames. Mai seure al seient del conductor i recolzar el portàtil en el seient del copilot o viceversa.
- Guardar l'ordinador portàtil al maleter del cotxe. Això, a més de reduir el risc de robatori, també assegura que calgui sortir del cotxe i estirar les cames abans d'usar l'ordinador. A més, s'eviten cops amb l'ordinador en cas d'accident de trànsit.
- Cal canviar de posició freqüentment i fer pauses. No s'ha de treballar més de 10-15 minuts seguits.

Papers de treball

Si no hi ha una altra alternativa i es necessita fer gestions amb documents al cotxe:

- Procurar mantenir una postura el més neutre possible, evitant encorbar-se, inclinar-se cap endavant i girar-se. Canviar de posició freqüentment i fer descansos.
- Mai seure al seient del pilot i recolzar els papers al seient del copilot i viceversa.

Telèfon mòbil

- Mai fer servir el mòbil mentre es condueix.
- Si es fa servir el mans lliures, assegurar-se que el suport, el micròfon i l'altaveu estan correctament col·locats a fi de promoure una bona posició i de no obstaculitzar la visió.

Navegador -GPS

- Mai configurar o ajustar la seva navegació satèl·lit mentre es condueix. Buscar un lloc adequat per aturar-se i fer els ajustaments per recalculer la ruta.
- Col·locar el muntatge de navegació per satèl·lit el més baix possible i lluny del seu camp de visió, reduint al mínim l'àrea del seu parabrisa, que es redueix.
- Assegureu-vos que el navegador per satèl·lit és en condicions de promoure una bona posició.



Emmagatzematge dels equips

- Intenta evitar l'emmagatzematge d'equips (incloent el seu ordinador portàtil) a la part davantera i als seients posteriors o a la zona dels peus. Deixar tot l'equip en el maleter ja que això ajudarà a evitar lesions a l'arribar als objectes.
- Fer servir carrets o maletes amb rodes per transportar els elements de treball des del cotxe fins al seu destí.
- Utilitzar els coneixements d'aixecament de càrregues per a aixecar objectes des del maleter. Procurar deixar-los al més a prop de la porta del maleter per evitar mantenir posicions forçades. Apropar l'element a aixecar a la part més externa del maleter. Durant l'aixecament, apropar-se'l al cos el més a prop possible. Fer força amb les cames i evitar doblegar l'esquena.
- Aparcar el vehicle el més a prop possible del seu destí. En cas contrari, fer dos o tres viatges si s'ha de transportar material pesat.
- Fer estiraments o caminar abans de fer la manipulació manual de càrregues.

S'ha de tenir en compte que malgrat s'estigui fora de les instal·lacions de l'empresa, s'està treballant i per tant, qualsevol patologia o accident que es pugui patir, s'ha de determinar com a accident o malaltia professional. Aquestes condicions de treball també s'han de tenir en consideració en l'avaluació de riscos, en la planificació preventiva i en el pla de prevenció de l'empresa.

Mamen Márquez

Promoció de l'envelliment actiu en el treball

El 2012 es celebra l'Any Europeu per al Envelliment Actiu amb l'objectiu de promoure la creació a Europa d'un envelliment actiu i saludable en el marc d'una societat per a totes les edats.

Quan parlem d'edat avançada, no especifiquem una edat determinada, sinó que la definim com l'edat en què la salut i la capacitat física d'una persona comença a deteriorar-se per l'avenç de l'edat per a dur a terme una determinada feina.

Els problemes de salut i les malalties cròniques augmenten amb l'edat. Aproximadament, el 30% dels homes i les dones en el grup d'edat entre 50 i 64 anys precisen d'ajustos urgents a la feina a causa dels seus problemes de salut per a prevenir els riscos de jubilacions anticipades i d'incapacitat laboral. Els principals problemes de salut provenen dels trastorns musculoesquelètics i mentals. La depressió és actualment una altra de les raons més comunes d'incapacitat laboral i jubilació anticipada. La disminució de la capacitat de treball físic amb la edat és clara: la capacitat cardiorespiratòria i la força muscular es redueixen en un 1-2% anual a partir de la trentena.

Dades

La salut i la capacitat física es deterioren a mida que envellim, amb l'edat milloren moltes altres funcions:

El gran triomf de l'envelliment és el creixement mental. El pensament estratègic, la agudesa de l'enginy, la consideració, la saviesa, la capacitat de liderar, la capacitat de relacionar-se, el control de la vida, la percepció global, i les capacitats lingüístiques milloren amb l'edat. Els treballadors d'edat avançada mostren un compromís amb la seva feina, són lleials a la seva empresa i sovint presenten taxes d'absentisme més baixes.

L'edat i l'experiència laboral milloren, en suma, el valuós capital social dels treballadors d'edat avançada: augmenta la competència professional, els coneixements tàctics i les destreses de cooperació, millora del coneixement estructural de les organitzacions i de les seves funcions.

Gestió de l'edat en el llocs de treball

La gestió de l'edat (GE) implica la consideració dels factors relacionats amb la edat, en la gestió diària, incloses l'organització del treball i les diferents feines, de manera que totes les persones, independentment de la seva edat, siguin capaces de complir amb els seus objectius personals i empresarials. Els vuit objectius de la gestió de l'edat són els següents:

1. Més sensibilització enfront de l'envelliment.
2. Adopció d'actituds justes enfront de l'envelliment.
3. Consideració de la GE com a feina i obligació fonamental dels directius i supervisors.
4. Inclusió de la GE en la política de RRHH i la gestió preventiva com ara la inclusió de la gent d'edat avançada a l'avaluació de riscos i la determinació d'aquests treballadors a vigilància de la salut.
5. Promoció de la capacitat de treball i productivitat.



6. Aprenentatge permanent.
7. Aplicació de torns de treball sensibles a les qüestions de l'edat.
8. Transició segura i digna a la jubilació.

El manteniment de la competència professional exigeix una actualització contínua de les destreses i les competències. La formació en el lloc de treball, juntament amb diversos tipus de cursos especials de formació, ofereixen als treballadors d'edat avançada la oportunitat de reforçar les seves capacitats. Però s'han de tenir en compte els canvis en el processos d'aprenentatge. Les estratègies i les condicions d'aprenentatge, l'ús d'imatges, la relaxació i els terminis d'adquisició dels coneixements són diferents entre els treballadors joves i els de més edat.

Beneficis

Els exemples de bones pràctiques demostren que els costos de les inversions en la promoció de la capacitat de treball queden compensats pel seus beneficis. Les persones treballadores poden continuar treballant de forma productiva, millorar l'ambient de treball, augmentar la productivitat i disminueixen els problemes relacionats amb l'edat. Aquest rendiment favorable de la inversió es deu a la reducció de les taxes de l'absentisme, a la disminució de les despeses per incapacitat laboral i a la millora de la productivitat.

Una vida laboral productiva és també una important plataforma per a l'envelliment actiu. Un treball satisfactori pot ajudar a evitar la malaltia o el deteriorament físic o mental, assegurar una bona capacitat cognitiva i física i promoure actituds positives i actives davant de la vida. La qualitat de la vida laboral té un gran impacte en tots els treballadors, ja que passem molta part del nostre temps treballant.

Héctor Vega

Per a més informació: www.envejecimientoactivo2012.es

Simplificació documental: pla de prevenció, avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva en un únic document

Les empreses podran realitzar el **pla de prevenció** de riscos laborals, l'**avaluació de riscos** i la **planificació de l'activitat preventiva** de forma **simplificada**, en atenció al número de treballadors i a la naturalesa i perillositat de les activitats realitzades, sempre que això no suposi una reducció del nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors i en els termes que reglamentàriament es determinin segons l'article 16.2 bis de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Amb això es **busca reduir l'extensió i facilitar la comprensió de la documentació** sobre el pla, l'avaluació i la planificació de l'activitat preventiva que s'englobaran en un únic document si es tracta d'empreses de fins a 50 treballadors que no desenvolupin activitats perilloses recollides a l'Annex I del Reglament dels Serveis de Prevenció.

Per tal de simplificar la documentació **cal evitar la informació repetitiva**, per exemple, i evitar detallar tot el procés realitzat en cada activitat preventiva si el Servei de Prevenció ja els té documentats. La **informació supèrflua** també cal eliminar-la; evitant mantenir riscos ja eliminats d'avaluacions anteriors o no afegir a l'informe de l'avaluació possibles mesures de correcció si no s'han detectat riscos que les requereixin. La informació del pla de prevenció també ha de ser actualitzada, eliminant les mesures que s'havien d'adoptar per millorar un cop l'empresa les hagin dut a terme.

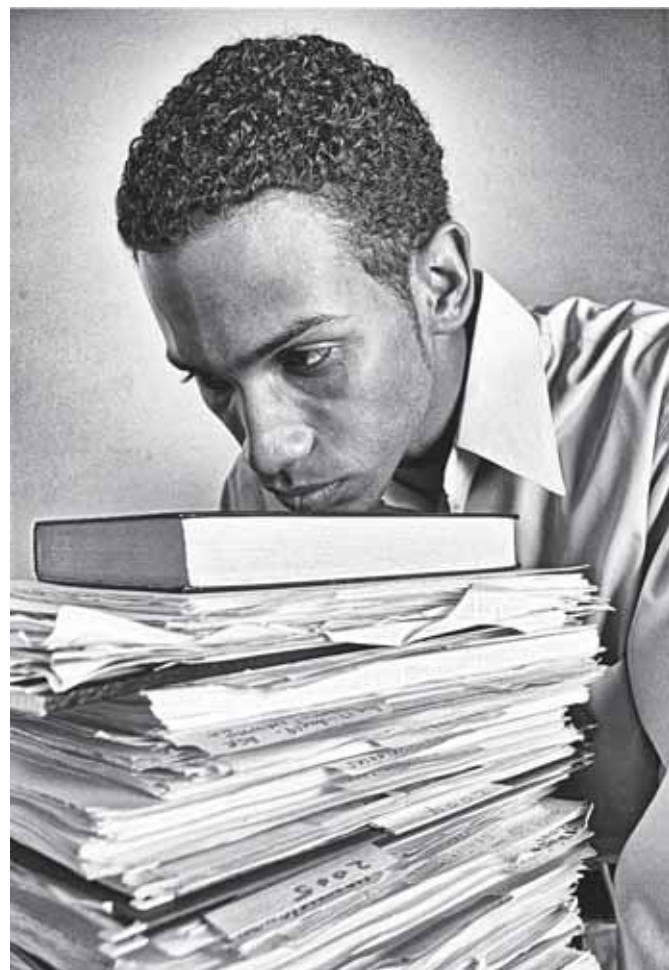
A més, s'eliminaran **les activitats o les informacions innecessàries**. Per exemple, la normativa no obliga a la revisió anual de l'avaluació; la periodicitat de la revisió s'ha de determinar en funció de la gravetat potencial dels riscos laborals de l'empresa. **Les activitats o justificacions innecessàries** també s'han d'intentar eliminar; si l'empresari (per indicació del servei de prevenció, seguint el «principi de precaució») decideix adoptar una mesura per a millorar una situació determinada però no hi està obligat legalment, aquesta mesura no necessita cap justificació escrita a la documentació preventiva de l'empresa.

També cal evitar les **justificacions excessives amb conclusions poc operatives** eliminant, per exemple, les explicacions sobre el procés d'avaluació realitzat per arribar a les conclusions obtingudes i/o concretant més el resultat de l'avaluació, suprimint expressions com «risc moderat» o «prioritat mitja» i especificant més el risc que s'ha d'eliminar i els terminis per dur a terme les mesures recomanades.

Totes aquestes recomanacions busquen reduir l'extensió i facilitar la comprensió de la documentació en matèria preventiva, facilitant així la seva utilització per part de l'empresa que fa servir aquesta documentació per prendre decisions i per als delegats i delegades de prevenció a l'hora de fer el control de les activitats preventives.

En resum, les mesures a dur a terme per **evitar la informació innecessària i simplificar o reduir la documentació preventiva de l'empresa** són:

- Fer referència als procediments ja documentats dels serveis de prevenció.



- Mantindre l'avaluació de riscos actualitzada, eliminant mesures correctores ja adoptades i riscos eliminats. Per exemple: si ja hi ha un procediment per mantenir nets i ordenats els llocs de treball i s'aplica, no és necessari avaluar reiteradament el risc de manca d'ordre i neteja.
- Utilitzar l'apreciació professional, sempre que sigui possible, per evitar mesuraments innecessaris. Per exemple: no caldria fer mesurament de calor a l'estiu a les empreses de Catalunya que no disposin de climatització. Segur que fa calor i són superiors a la normativa. Millor implantar directament mesures preventives com la instal·lació de ventiladors o sistemes de refrigeració.
- Fer les revisions quan siguin necessàries.
- No justificar les mesures no obligatòries legalment.
- Expressar les conclusions de forma clara i concisa. Aquests documents han de servir per prendre decisions. Si no és comprensible no és útil.

Cal destacar, que **simplificar o intentar reduir la documentació no implica una reducció de la protecció dels treballadors** sinó que busca millorar l'eficiència de l'activitat preventiva incrementant la utilitat de la documentació preventiva i facilitant la seva comprensió a tots els treballadors.

Silvia Fernández

Emmagatzematge en prestatgeries

Els magatzems que mouen els seus productes, endreçats per paletas o contenidors, amb carretons elevadors han de mantenir-se endreçats i nets per tal d'evitar possibles accidents. Per això, s'ha de informar i/o formar al personal sobre l'ús correcte de les instal·lacions i els equips, especialment dels carretons elevadors, revisar periòdicament que es compleixen les condicions d'ús i fer el manteniment adequat de les instal·lacions i equips de treball. Per fer servir qualsevol sistema d'emmagatzematge cal tenir en compte el seu disseny, la posició de les unitats de càrrega, les distàncies entre prestatges i la forma de carregar per tal de poder proporcionar als treballadors la major seguretat possible. Per exemple, no enfilar-se a les prestatgeries, fer servir plataformes elevadores per treballs en alçada.

És a dir, cal tenir el magatzem net i ordenat, i formar al personal sobre la millor forma de treballar per evitar qualsevol tipus d'accident. També s'ha de nomenar a una persona responsable de la seguretat dels equips d'emmagatzematge i realitzar el pla de prevenció de riscos de les instal·lacions.

Recomanacions de seguretat:

- Garantir l'ordre i neteja del magatzem (zones de pas, prestatges, etc.).
- Mantenir els prestatges en bon estat, reparar els que estiguin malmesos sempre que sigui possible o canviar-los per uns nous d'identiques característiques.
- Repartir la càrrega uniformement per les prestatgeries per tal de distribuir el pes de forma homogènia i mantenir així la màxima estabilitat. Col·locar el material més pesat a la part baixa de les prestatgeries.
- Mantenir les distàncies de seguretat.
- Evitar xocs dels carretons elevadors amb les prestatgeries.
- Col·locar protecció als puntals i cantons de les prestatgeries, en especial als passadissos per on circulen els carretons elevadors.
- Si els vianants o carretons elevadors passen pels passadissos sense protecció superior, les prestatgeries hauran de tenir protecció per prevenir caigudes de mercaderia.
- Realitzar el manteniment periòdic adequat de les prestatgeries.
- Reduir la velocitat del carretó elevador dins del magatzem (màxim 10km/h).
- Fer rotació de la mercaderia, no mantenir sempre la càrrega col·locada amb la mateixa distribució.
- Senyalització de les zones de pas, desnivells, obstacles, etc.
- Mantenir una separació suficient entre prestatgeries.
- Separar els productes químics que reaccionen si entren en contacte, per evitar danys majors en cas d'accident.



- Senyalitzar de forma correcte els prestatges que contenen productes químics, especialment els productes inflamables, tòxics, radioactius o corrosius.
- Tenir una bona il·luminació del magatzem. Col·locar la línia d'il·luminació sobre els passadissos i les zones de treball.
- No obstaculitzar les zones de pas ni les sortides d'emergència.
- Evitar que el producte emmagatzemat sobresurti del prestatge.
- Sempre que sigui possible, col·locar xarxes anticaiguda als prestatges.
- No apilar massa mercaderia. És millor fer varies piles amb poca mercaderia que una pila amb molta mercaderia.
- Rotació del personal en els diferents llocs de treball per evitar el sobreesforç.
- No utilitzar dispositius portàtils de música ni telèfons mòbils durant la feina.

Finalment, l'empresa usuària dels prestatges té la responsabilitat de nomenar a un responsable de la seguretat dels equips d'emmagatzematge, l'elaboració d'un pla d'inspeccions periòdiques, la substitució d'elements malmesos, col·locar plaques de les característiques del prestatge i limitació de pes en un lloc visible, formar als operaris i realitzar inspeccions periòdiques per un expert (un cop l'any).

Silvia Fernández

Canvi de mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la seguretat social

(Informe previ dels representants dels treballadors)

La revista Sense Risc número 18, de juny de 2009, a l'apartat de mútues us varem informar que a finals de l'any 2008, corria un esborrany de modificació del Reial decret 1993/1995 de col·laboració de les mútues amb la Seguretat Social. Aquesta modificació, entre d'altres novetats, obligava els empresaris que volien canviar de mútua a romandre tres anys seguits a la nova mútua. Aquesta mesura estava encaminada a eliminar o minimitzar la competència comercial que hi ha en el sector de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social i que desvirtua la finalitat d'aquestes entitats.

Un cop finalitzat aquest període de tres anys i davant el fet que l'empresari segueix gaudint de la llibertat d'escollir la mútua que més l'interessi i l'obligació de demanar informe previ als representants dels treballadors (sigui comitè d'empresa o delegat del personal) hi ha hagut una ampliació de la normativa, i s'ha dotat els representants dels treballadors d'eines per poder conèixer i avaluar la nova mútua que l'empresari te intenció de contractar i poder-la comparar amb la mútua en actiu a la nostra empresa, així com la tutela de l'Administració. Tot això, amb una antelació de tres mesos abans d'emetre l'informe (que segueix sent no vinculant) dels representants dels treballadors.

Amb aquesta ampliació, no s'aconsegueix tenir poder de decisió a l'hora de contractar la mútua. Sabrem si seguirem tenint els mateixos serveis amb la nova mútua, o si pel contrari, si continuem amb l'actual, podrem gaudir de més avantatges. També podrem saber, mitjançant l'Administració, en quin estat econòmic es troba la nova mútua. Així, coneixent aquestes dades, podrem emetre un informe basat en arguments, i no en especulacions, com passava abans.

Us adjuntem el Reial decret 1622/2011, de 14 de novembre, pel qual es modifica el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre.

Disposició transitòria primera. Convenis d'associació i documents d'adhesió.

Un cop conclouï l'ampliació excepcional del termini de vigència dels convenis d'associació i dels documents d'adhesió estableix la disposició transitòria primera del Reial Decret 38/2010, de 15 de gener, pel qual es modifica el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, i fins que es produeixi el desplegament del que estableix la disposició addicional catorzena de la Llei 27/2011, de 1 d'agost,



sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, la decisió empresarial de denunciar el conveni d'associació i de subscriure un nou conveni, que es contemplen en els articles 61.3 i 62.2 de l'esmentat reglament, s'ha d'ajustar al que estableix en els paràgrafs següents.

De conformitat amb el criteri de participació dels treballadors recollit en el paràgraf b) de la disposició addicional entre els criteris i finalitats que han de presidir la reforma del marc normatiu d'aplicació a les mútues que s'anuncia en aquesta, prèviament a l'execució de la decisió empresarial de denunciar i subscriure un nou conveni d'associació, haurà de demanar l'informe no vinculant del comitè d'empresa o delegats de personal a què es refereix l'article 61.3 abans esmentat, llevat que no existissin aquests òrgans de representació.

A aquest efecte, els referits representants dels treballadors tindran dret a **demanar informe a la nova mútua així com a l'anterior**, si s'escau, i a conèixer el criteri de l'administració de tutela sobre això, amb una antelació mínima de tres mesos a la tramitació davant els òrgans de la Seguretat Social de la decisió empresarial. Transcorregut aquest termini sense haver-ne emès els informes indicats, l'empresa pot promoure la referida tramitació.

Àrea de Mútues

Hem fet una selecció de les notícies més rellevants relacionades amb salut laboral:

Fort rebuig de la patronal europea a una proposta de directiva sobre ergonomia laboral

La patronal europea ha xifrat en 3,7 bilions d'euros el cost que tindria per a les empreses la implantació d'una futura directiva sobre ergonomia laboral, una «factura» que, en les circumstàncies actuals, seria inassumible, sobretot per a mitjanes i petites empreses.

Malgrat que els trastorns musculoesquelètics són la principal causa d'absències en el treball i que el seu cost suposa per als estats membres, segons la Comissió Europea, entre un 2,6 i 3,8 del producte interior brut, els empresaris consideren que la directiva

no és «ni necessària, ni desitjable», i recorden que imposarà una càrrega de treball administratiu i un esforç inversor que no es podrà afrontar.

El procés de tramitació de la «futura» norma es remunta a l'any 2000. Després d'anys de discussions, la Comissió va presentar un esborrany inicial al gener de 2010 i a l'espera d'una proposta oficial, les primeres reaccions, com hem vist, no s'han fet esperar.

Font: Lex nova portal prevenció 4/06/2012

El Govern aprova desinvertir gairebé 3.000 milions d'excedents de mútues per a pagar l'atur si és necessari

El Consell de Ministres ha donat llicència per a fer líquids els prop de 2.800 milions del Fons de Prevenció i Rehabilitació invertits actualment en deute públic per a poder dedicar-lo si fos necessari a cobrir compromisos de pagament, fonamentalment de prestacions per atur.

Aquest fons, que es nodreix dels excedents de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, compta actualment amb 4.646,4 milions d'euros, amb el que es dóna via lliure a l'alienació de pràcticament la meitat d'aquests recursos.

Segons fonts governamentals, aquesta mesura té una finalitat purament «preventiva», ja que no s'ha previst cap eventualitat concreta que requereixi fer ús del fons per al pagament d'aquestes prestacions. «Sempre cal ser cautes i tenir liquiditat», van assenyalar les mateixes fonts.

Així, la vicepresidenta primera del Govern, Soraya Sáenz de Santamaría, ha recalcat en roda de premsa després del Consell de Ministres, que aquest fons «no té a veure amb el Fons de Reserva de la Seguretat Social» i que la llicència aprovada està encaminada a «poder atendre a determinades necessitats de liquiditat».

Aquest fons, que es va crear el 1980, però que el 2007 es va separar dels recursos generals de la Seguretat Social, es nodreix

dels recursos que els sobren a les mútues després de gestionar les cotitzacions per contingències professionals, i la seva finalitat és promoure la prevenció de riscos laborals.

No obstant això, el 2011 només es van destinar 71,9 milions dels 4.646,4 milions invertits en el fons al desenvolupament d'aquestes actuacions de prevenció, mentre que 2.186,7 milions d'euros estaven invertits en deute públic.

Aquest fons sempre ha estat líquid fins que el Govern de José Luis Rodríguez Zapatero va decidir invertir des de 2010 part d'aquests fons en actius financers.

Dels 71,9 milions d'euros destinats a la prevenció, 40 milions, el 56% del total, van anar a parar a la Fundació de Prevenció de Riscos Laborals, 22,9 milions a incentius per reducció de la sinistralitat, 6,9 milions a l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene i 1,6 milions a inversions per a la renovació de centres.

Aquest fons, el 2008 comptava amb una mica més de 3.000 milions d'euros -dels quals 40,6 milions es destinaven a prevenció- que s'han incrementat fins als 4.646,4 milions d'euros el 2011. Les despeses totals dels serveis públics d'ocupació (antic Inem) en prestacions d'atur van ascendir a 2.673 milions d'euros el passat mes de març.

Font: Europa Press 25/05/2012

La Comissió Europea insta els seus membres a utilitzar els residus com a recursos

La Comissió ha instat als seus Estats membres a seguir les pràctiques de països referents en gestió de residus perquè aquestes siguin aplicades a la totalitat dels Estats membres. Els residus tenen massa valor com per a eliminar-los simplement; la seva correcta gestió pot fer que aquest valor torni a injectar-se en l'economia, ha declarat Janez Potocnik, Comissari responsable del Medi ambient de la Comissió Europea, referint-se a l'informe Use of Economic Instruments and Waste Management Performances presentat al mes de maig del 2012.

Segons el text, Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Àustria, Suècia i els Països Baixos són el model a seguir, ja que descarreguen en els seus abocadors menys del 3% dels seus residus. En el costat oposat, nou estats envien més del 75 % dels seus residus als abocadors: Bulgària, Estònia, Grècia, Xipre, Letònia, Lituània, Malta, Romania i Eslovàquia. Espanya, per la seva banda, envia el 58 % dels seus residus, la mateixa quantitat que Irlanda i Eslovènia.

Els residus han de convertir-se en recursos. Les nostres economies no poden permetre's el luxe de seguir malbaratant-los i així ho han entès diversos països del continent afirmava Potocnik. L'estudi fins i tot planteja dotar-se d'una legislació vinculant per a arribar a aquest objectiu.

L'informe apunta, així mateix, els factors econòmics per a aconseguir elevar els percentatges de reciclatge: els impostos i les prohibicions aplicats a abocaments i incineracions; els programes de responsabilitat del productor i els sistemes de pagament per generació de residus. Els països que segueixen aquestes màximes en gestió eficient dels residus, no solament exploten el valor dels seus residus sinó que, en el transcurs d'aquest procés, creen una indústria pròspera i un elevat nombre de llocs de treball afegeix Potocnik.

Font: ORP2012 - Newsletter N.16 22/05/2012

Els futurs professionals

Silvia Fernández. Estudiant de Ciències del Treball. Diplomada en Relacions Laborals.

Héctor Vega. Estudiant de Cicle Formatiu de Grau Superior de Tècnic de Prevenció de Riscos Professionals.

Què va determinar l'elecció dels estudis que estàs cursant?

H.V.: Vaig començar a estudiar amb la meua dona (ella col·laborava amb el departament de prevenció de la seva empresa) i després va patir un accident de treball que li va desencadenar una discapacitat per a fer la seva feina; això va fer que m'interessés molt més en aquests estudis.

S.F.: Adquirir especialització en l'àmbit dels Recursos Humans. Amb l'experiència de les pràctiques segurament estudiï el Màster en Prevenció de Riscos Laborals, ja que és un àmbit dels recursos humans que m'agrada i a la carrera no es tracta gaire a fons.

Quina formació en prevenció de riscos laborals s'imparteix en els teus estudis? Aquesta formació té un enfocament pràctic o merament teòric? Creus que és suficient i adient?

H.V.: Els meus estudis són de tècnic superior en prevenció de riscos professionals i em permeten fer de tècnic intermedi en prevenció de riscos. Es fan un parell de pràctiques amb tubs colorimètrics i bombes de succió amb filtre per a contaminants, però igualment és molt teòric. La teoria mai és suficient; només començar les pràctiques em vaig assabentar d'una sentència en SL que condemnava Espanya per no incloure els policies en salut laboral.

S.F.: A Relacions Laborals es fan diverses assignatures sobre salut laboral de caràcter teòric, tot i que també s'analitzen alguns casos pràctics. Des del meu punt de vista, és adient, ja que són alumnes que acabaran treballant en un departament de Recursos Humans i han de tenir uns coneixements bàsics sobre prevenció de riscos laborals. Segons el nombre d'hores dedicades, seria l'equivalent al curs bàsic de prevenció de riscos laborals.

Opines que la prevenció de riscos laborals hauria de ser un crèdit imprescindible en tots els estudis (mòduls, graus, diplomatura, llicenciatura...) com a base fonamental per a generar cultura preventiva des de les aules, amb la finalitat de preparar els futurs treballadors i treballadores per a la realitat del món laboral?

H.V.: Sí, per a preparar i informar els futurs treballadors sobre els seus drets i deures en el món laboral.

S.F.: Sí, de la mateixa manera que la majoria d'estudis tenen formació sobre l'àmbit dels recursos humans (tipus de contractes, permisos laborals, etc.) haurien de tenir formació en prevenció de riscos laborals, ja que és un àmbit que afectarà a tots els futurs treballadors i així es podrien evitar lesions i baixes futures. El curs bàsic de prevenció de riscos laborals hauria d'estar inclòs dins de qualsevol estudi superior.



Quines són les teves expectatives laborals? Quines possibilitats veus en la prevenció de riscos laborals com a sortida professional? Com creus que l'actual crisi econòmica afectarà la teua recerca de feina?

H.V.: Les meves expectatives laboral les veig igual que quan vaig començar a estudiar, perquè ja tinc feina i no crec que pugui exercir de «prevencionista» on treballa. Ara mateix no té gaire sortida professional i als empresaris els preocupen més altres coses que no pas la prevenció, que en temps de crisi es deixa una mica de costat.

S.F.: Actualment, tot i que a causa de la crisi les empreses retallen despeses, continuen sortint ofertes laborals en departaments de prevenció de riscos laborals, ja que per les empreses és més rendible prevenir els possibles riscos laborals que no pas patir-los. Però, clarament, la crisi dificultarà la recerca de feina, ja que és un dels primers departaments on les empreses retallen despeses.

Què destacaries de la teua experiència d'haver fet les pràctiques a la UGT de Catalunya?

H.V.: En primer lloc el que destacaria és l'oportunitat que m'han donat de poder fer les pràctiques a la UGT, cosa que no he tingut en moltes altres empreses després d'haver estat enviant currículums durant més de 6 mesos.

En segon lloc, la facilitat que m'han donat en quant als horaris per fer les pràctiques, ja que m'ho he de combinar amb el meu treball a l'Ajuntament de Barcelona; si no m'haguessin donat aquesta facilitat no ho podria fer, i perdria tot el que he fet fins ara.

En tercer lloc, la bona acceptació que he tingut en arribar a l'oficina tècnica de prevenció de riscos laborals i el bon ambient de treball que hi ha.

S.F.: A més de conèixer el funcionament intern d'un sindicat, viure la prevenció de riscos laborals des d'una organització que assessora tot tipus d'empreses i no centrar-se en una empresa on els riscos sempre es repeteixen. En general, l'experiència ha estat positiva.

Marta Juan

Sóc un treballador d'una empresa del metall de la comarca del Baix Llobregat i faig sortides a d'altres províncies diferents de Barcelona. Si estic desplaçat fora de la meua província per temes laborals i pateixo un accident, on s'ha de presentar el comunicat d'accident, en aquesta província o en la província on s'ubica la meua empresa?

Hi ha criteris diferents a l'hora d'interpretar l'Ordre ministerial del 16 de desembre del 1987, que fa referència a aquesta situació. Només en cas que l'accident sigui qualificat com a greu, molt greu o mortal, s'ha de notificar a l'autoritat laboral de la província on s'ha produït.

Treballo en una granja i voldria saber si és perillós entrar en una bassa de purins buida recentment?

Les basses i altres recintes que puguin contenir o hagin contingut restes de purins es consideren espais confinats on es pot trobar el sulfur d'hidrogen, considerat un contaminant molt perillós. Encara que no hi hagi purins a la bassa, podria haver-hi presència d'aquest gas i per tant no s'hauria d'accedir mai en aquest recinte fins que no s'hagi comprovat la inexistència d'aquest contaminant químic a la bassa i d'altres contaminants tòxics, inflamables i explosius.

Estic de baixa per una incapacitat temporal i a la meua empresa estan fent els reconeixements mèdics anuals. Puc fer-me un reconeixement mèdic de l'empresa si estic de baixa o amb incapacitat temporal?

No. La revisió mèdica es realitza per avaluar el possible efecte dels riscos laborals del lloc de treball en la teua salut i, alhora, per determinar la teua aptitud per dur a terme aquesta feina. Per tant, t'hauràs d'esperar a la reincorporació.

Treballo en un magatzem de mercaderies i voldria saber quina ha de ser la il·luminació correcta dels passadissos i de les zones de càrrega i descàrrega. Hi ha diferència entre la il·luminació de les diferents zones del magatzem i de les oficines?

La il·luminació dels llocs de treball ha de permetre que els treballadors disposin de condicions de visibilitat adequades per poder circular i desenvolupar les seves activitats sense risc per a la seva seguretat i salut.

La il·luminació de cada zona o part d'un lloc de treball s'ha d'adaptar a les característiques de l'activitat que s'hi desenvolupi, tenint en compte:

- Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors que depenen de les condicions de visibilitat.
- Les exigències visuals de les tasques que s'hi duen a terme.

Els nivells mínims d'il·luminació de les zones o parts del lloc de treball han de ser els que estableix el Reial decret 486/1997 de 14 d'abril pel que s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut als llocs de treball, annex IV:

Zones on s'executin tasques amb:

Exigències visuals baixes.....	100 lux
Exigències visuals moderades.....	200 lux
Exigències visuals altes.....	500 lux
Exigències visuals molt altes.....	1000 lux

Àrees o locals:

Ús ocasional.....	50 lux
Ús habitual.....	100 lux

Vies de circulació:

Ús ocasional.....	25 lux
Ús habitual.....	50 lux

Els passadissos del magatzem on es porten a terme tasques amb exigències visuals moderades hauria de ser de 100-200 lux i a les zones de circulació, de 50 lux.

Si tens qualsevol dubte que vulguis compartir amb nosaltres, ho pots fer a: otprl@catalunya.ugt.org.

Marta Juan



1 Tríptic: Reducció de jornada per tenir cura dels fills amb càncer o malalties greus

En aquest tríptic s'expliquen els requisits que han de complir les persones per cobrar aquest subsidi, com es tramita, qui ho gestiona, quina quantitat es percep, quan es pot quedar en suspens, etc. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva Federació, a Salut Laboral o a través de la web www.ugt.cat apartat Salut Laboral. Idioma: català.

Si tens qualsevol dubte al respecte podeu demanar informació a l'àrea de Mútues de la UGT de Catalunya o al Servei Institucional i Social (SIS) de la UGT de Catalunya, que té per objecte oferir informació, assessorament i orientació en els següents àmbits: atur, serveis i prestacions socials, pensions i seguretat social, assistència sanitària, PIRMI i immigració. Amb els anys, aquest servei s'ha anat especialitzant en matèria de serveis i prestacions socials, tant de la seguretat social, és a dir aquelles derivades del treball, com les no contributives o altres prestacions autonòmiques o locals, més de caire assistencial. Podeu contactar amb aquest servei mitjançant la Secretaria d'Igualtat i Polítiques Socials de la UGT de Catalunya, al **93 329 82 73** o a igualtat@catalunya.ugt.org posant a l'assumpte «SIS».

2 Institut de Biomecànica de València (IBV) www.ibv.org/es

L'Institut de Biomecànica de València és un centre tecnològic que estudia el comportament del cos humà i la seva relació amb els productes, entorns i serveis que fan servir les persones. És un centre concertat entre l'Institut de la Mediana y Pequeña Industria Valenciana (IMPIVA) i la Universitat Politècnica de València (UPV). Són una referència estatal en ergonomia laboral. A la plana web destaca l'accés gratuït a la revista Biomecànica, publicació semestral que tracta tant els conceptes de biomecànica, com projectes que desenvolupa l'IBV, bones pràctiques de disseny industrial, innovació, estudis d'opinió de mercat i un llarguíssim etcètera, tenint en compte que es tracta d'una publicació de 126 pàgines. També recull els programes i projectes que du a terme l'IBV, les notícies relacionades i l'impacte de l'Institut als mitjans de comunicació. Idioma: castellà, valencià i anglès.

3 Campanya sobre riscos psicosocials a la feina 2012 www.av.se/slic2012/spanish.aspx

El Comitè d'Alts Responsables de la Inspecció de Treball (Committee of Senior Labour Inspectors, SLIC) ha posat en marxa una campanya europea sobre riscos psicosocials al 2012. S'ha desenvolupat una eina per a la inspecció de riscos psicosocials disponible en 22 llengües. Els sectors als que es dirigeixen són els de assistència sanitària, el treball social, els serveis i el transport de mercaderies. A més dels documents pels inspectors, es poden trobar altres documents interessants per als delegats, com ara llistes de verificació per saber si hi ha estrès en una empresa, qüestionaris generals, models de guia per l'anàlisi de les avaluacions de riscos psicosocials i un llarg etcètera sobre els riscos psicosocials. Idioma: castellà.

4 Quadern preventiu. La veu com a eina de treball: factors de risc, problemes més freqüents i la seva prevenció

L'objectiu d'aquest quadern és donar informació i conscienciació sobre la veu i l'ús professional de la mateixa. Dotar d'informació de quins professionals són els que més pateixen del sobre esforç vocal, els factors de risc i les mesures preventives. S'han exposat tant mesures preventives col·lectives per tal que els treballadors i els delegats puguin reclamar millores de les condicions de treball de forma fonamentada, així com mesures de prevenció individuals que puguin aplicar ells mateixos. El quadern també recull un sistema d'autoavaluació de factors de risc amb la finalitat que els treballadors puguin detectar una condició de treball incorrecta abans que es produeixi una patologia. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva Federació, a Salut Laboral o a través de la web www.ugt.cat apartat Salut Laboral. Idioma: català i castellà.

