

Sense risc

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

33

març 2013



Prevenió «low cost» i crisi

Polítiques de l'aigua

II enquesta de condicions de treball

Les enquestes

de condicions de treball:

una reflexió mirant al futur

Con la financiación de



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

IT-0058/2012



www.ugt.cat

sumari

l'entrevista

pàg. 3-4

Crisi i serveis de prevenció aliens segons els seus responsables.

Luis Recolons Brugada, Xavier Tobajas Bru i Oleguer Hormigo

II enquesta catalana

pàg. 5

I de salut?... Bé, gràcies!

el tema

pàg. 6-7

Prevenció «low cost» y crisis

tu opines

pàg. 7

Antonia Fuentes Gómez.

Responsable de prevenció de riscos laborals, FITAG

medi ambient

pàg. 8-9

Gestió sostenible de l'aigua

està passant

pàg. 9

Posicionament de la UGT de Catalunya davant la presentació d'un informe a la Fiscalia Anticorrupció de Catalunya contra l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) i la Societat General d'Aigües de Barcelona (SGAB)

especialitza't

pàg. 10-11

Treballs a floristeries

Fibromiàlgia, síndrome de fatiga crònica

i sensibilitat química múltiple a l'àmbit laboral

mútues

pàg. 12

Servei de prevenció de les mútues

o actuacions preventives de les mútues

ha estat notícia

pàg. 13

explica'ns

pàg. 14

Associació Alcohòlics Anònims

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

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

José Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducció i correcció lingüística

Magda Gascon

Maquetació/Distribució

Juan A. Zamarripa/Gabinet de Comunicació

de la UGT de Catalunya

Fotos

UGT de Catalunya; Thinkstock;

Wikimedia Commons

Impremta

Artyplan

Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

Aquest nombre de la revista vol situar, com no pot ser d'altra forma, els temes d'actualitat i que l'equip de redacció hem considerat que són més rellevants. Per això hi trobareu un article sobre els resultats de la segona enquesta de les condicions de salut dels treballadors que fa poc que ha publicat la conselleria d'Empresa i Ocupació, i que us convidem a consultar; perquè l'enquesta recull dades rellevants sobre de quina manera i en quines condicions de salut s'està treballant a Catalunya i posen més al descobert les dades que han publicat alguns mitjans de comunicació des d'una visió simplista, i que només recullen les de la memòria de l'ICAM.

També hem volgut situar com està evolucionant la prevenció en les empreses en el període de crisi econòmica i com veuen la seva implantació els principals actors en el sector. D'entrada, cal dir que confirma el que denunciem des de fa temps des de la UGT de Catalunya: les empreses, davant de les dificultats econòmiques, la primera cosa que «retallen» de la seva «despesa» és la prevenció; malauradament, les empreses, de forma majoritària, consideren encara la prevenció com una despesa i no com una inversió rendible per al seu procés productiu.

Volem remarcar el nostre posicionament i compromís respecte al bé de primera necessitat i escàs, com és l'aigua, arran dels darrers esdeveniments que s'estan produint a Catalunya, i concretament a l'àrea metropolitana, quant a la seva distribució. I també, sobre el fet que la UGT de Catalunya no ha estat consultada pels qui que han volgut iniciar un procediment judicial sobre aquesta qüestió.

També hi trobareu un article sobre la fibromiàlgia, una entrevista a representants d'Alcohòlics Anònims i una altra a la nova responsable de Salut Laboral de la FITAG.

I finalment, la revista inclou algunes de les preguntes que hem volgut destacar de les consultes que rebem per part dels delegats i delegades de salut laboral a l'Oficina Tècnica. I també, les darreres novetats de quaderns, tríptics així com de continguts de pàgines web.

Dionís Oña i Martín

Adjunt a la Secretaria de Política sindical de la UGT de Catalunya

Crisi i serveis de prevenció aliens segons els seus responsables

Luis Recolons Brugada, Director General de la Societat de Prevenció Asepeyo

Xavier Tobajas Bru, Administrador-Director General de Unipresalud

Oleguer Hormigo, Gerència/Director Comercial de SPASS Group - Prevenció y Salud

Com està afectant la crisi econòmica en què està immers el país, als serveis de prevenció aliens?

Luis Recolons Brugada: La crisi econòmica s'està manifestant en el sector de la prevenció amb una cruesa sense precedents. A més de l'increment de la morositat, al meu entendre els motius són diversos:

- L'increment en atur té un impacte directe en la disminució del nombre de treballadors de les empreses i en conseqüència suposa una minoració de l'activitat i dels ingressos del sector de la prevenció.
- El sector està immers en una espiral de preus a la baixa que va més enllà de la sana dinàmica de competència que un sector ha d'oferir al seu mercat. Em refereixo a situacions d'urgència per sobreviure que es manifesten amb preus per sota dels llindars de rendibilitat. Això s'explica per la inestabilitat del sector que està molt atomitzat, el formen més de 600 operadors diferents, la gran majoria de mida petita i amb un àmbit d'actuació local. Sens dubte un nombre molt alt, o si més no format per un col·lectiu molt heterogeni. Aquest tipus d'actuacions temeràries guarden una proporcionalitat amb el nombre d'actors que formem el sector, i s'engrandeix lògicament amb la crisi, ja que cada vegada és major el nombre de serveis de prevenció amb veritables problemes de supervivència.
- Una altra manifestació de la crisi econòmica en el sector està relacionada amb determinades activitats preventives, bàsiques o avançades, que són susceptibles de ser contractades com a opció, i que amplien o milloren la qualitat dels projectes

preventius. El consum d'aquestes activitats preventives opcionals ha disminuït sens dubte durant els últims anys motivat pels ajustos pressupostaris que estan presents avui dia en la majoria de les organitzacions.

Xavier Tobajas Bru: La crisi està reduint la dimensió del mercat, en tres vectors:

- a) la desaparició d'empreses no es veu prou compensada per la creació d'altres de noves,
- b) la constant erosió en la població ocupada redueix la mitjana de treballadors i treballadores per empresa, i
- c) moltes de les empreses que encara es mantenen passen dificultats per finançar-se o necessiten ajustar despeses, motiu pel qual renegocien sistemàticament tots els serveis que contracten, entre ells els de prevenció, que experimenten un ajust a la baixa, tant en l'import absolut dels contractes ja vigents, com en el dels preus unitaris que estan disposats a pagar per cadascun dels diferents serveis.

Tot això, amb un excés de capacitat en el sector que s'estima de no menys del 20%, fa que, malgrat els ajustos en les estructures de cost que s'apliquen majoritàriament, la facturació i els marges dels serveis de prevenció s'estiguin deteriorant des de fa uns anys i puguin arribar a posar en risc la qualitat dels serveis que ofereixen a clients i usuaris, i fins i tot fer dubtar de la mateixa supervivència d'alguns dels operadors del sector.

Això es pot constatar amb la desaparició de més de 300 serveis de prevenció acreditats, amb un important sacrifici en llocs de treball, i també en les baixades dels preus contractats en les licitacions, especialment públiques, molt per sota del cost de prestació del servei que resultaria d'aplicar de manera estricta els ràtios d'acreditació i el conveni col·lectiu del sector.

Malgrat tot, l'experiència i professionalitat del conjunt dels serveis de prevenció aliens, juntament amb les tan anunciades reformes legals, confluiran, sens dubte, en una evolució positiva del sector quan la crisi remeti i es faci efectiva una reestructuració ordenada.

Oleguer Hormigo: Els serveis de prevenció, com moltes empreses d'aquet país, estem nota'n molt la crisi econòmica. Moltes empreses clients estan tenint reduccions de vendes, problemes



De esquerra a dreta: Luis Recolons Brugada, Xavier Tobajas Bru, i Oleguer Hormigo

de cobraments dels seus clients i tot això porta a reduccions en el nombre de treballadors a les seves plantilles. Totes aquestes incidències estant provocant un augment de les baixes de clients per tancament d'empresa o per no tenir feina, el volum d'impagats també es força mes alt i els treballadors de les empreses protegides per els concerts de prevenció també va de baixa. Tots aquets fets afecten a la viabilitat dels serveis de prevenció

Heu detectat canvis respecte a la demanda que us fan les empreses dels vostres serveis?

LRB: Sí que és cert que de forma generalitzada detectem més dificultats o dubtes per part de les empreses a contractar activitats preventives. L'actitud davant la prevenció no és idèntica en totes les organitzacions, i encara en temps de crisi hi ha organitzacions excepcionals on l'aposta en prevenció és fins i tot major que la que tenien en temps de bonança. Tenen clar que com més inverteixen en prevenció menor és el cost de la NO prevenció. Lamentablement no són la majoria, però en general solen ser empreses que a més de gestionar adequadament la prevenció en temps de crisi també gestionen adequadament la crisi en totes les àrees del seu negoci, i en conseqüència presenten resultats positius.

XTB: Tal com he dit, en èpoques de crisi les empreses s'esforcen en ajustar els costos. Les despeses en prevenció no en poden ser alienes.

Tot i la motivació econòmica dels ajustos, en aquelles empreses en què la prevenció està ben integrada en la seva cultura hi ha òrgans de direcció i de participació amb qui, mitjançant la negociació i el diàleg, s'arriben a establir ajustos entre les necessitats de l'empresa i els costos dels serveis i es millora la gestió de la prevenció. Per equilibrar la relació entre mitjans propis i aliens, moltes vegades es destina inversió a eliminar el risc o a revisar la periodicitat de determinades actuacions preventives. Com que totes les parts no acostumen a dubtar que la prioritat és preservar el dret a la salut de treballadores i treballadors, normalment també s'aconsegueixen les millores en el resultat que cerca l'empresa.

Malgrat tot, també és comú que algunes empreses tinguin la percepció de la prevenció com a cost inevitable a complir amb una formalitat legal, com si es tractés d'una taxa. Per tant, si poden en prescindeixen o procuren minimitzar-ne el cost, sense ser conscients que poden estar posant en risc persones o la pròpia empresa.

Cal proporcionar més valor social -i econòmic- a la integració de la prevenció en les activitats de treball. És una tasca permanent hem de desenvolupar els qui ens dediquem a la seguretat i salut a les empreses, i més especialment en els serveis de prevenció aliens, ja que treballem conjuntament amb la gran majoria de les petites i mitjanes empreses per tal que facin seus els objectius de la prevenció. Es tracta d'interioritzar que les millores en clima laboral, productivitat i resultats excediran abastament el cost de la inversió per part de l'empresa.

OH: Si. Les empreses cada cop volen un servei mes simple o mes senzill amb l'objectiu de que el cost de la prevenció de riscos laborals sigui el mes baix possible. La majoria de les empreses, sobre tot les mes petites, de pocs treballadors, actualment, donen prioritat al preu de la prevenció davant de la qualitat del servei que reben i molts cops no estan disposades a aplicar totes les mesures preventives que correspon per no incrementar despeses de diners i de temps. Amb la medicina del treball, igualment, costa que les empreses entenguin la necessitat de fer el reconeixements mèdics als seus treballadors.

Creieu que avui es continua garantint la prevenció de riscos a les empreses?

LRB: Igual que destacava anteriorment que les bones pràctiques en prevenció solen fer-se en organitzacions de gestió excel·lent en tots els àmbits de gestió, la crisi econòmica ens està mostrant altres col·lectius d'empreses que actuen amb irresponsabilitat davant de la prevenció, seduïts per serveis de prevenció que ofereixen contractes amb preus per sota dels costos associats a la teòrica contraprestació d'activitats. La prevenció està en crisi, però no només motivada per la crisi econòmica, sinó en bona part, i fent autocrítica, perquè des del sector no estem sent capaços d'impregnar el mercat amb un nivell de consciència preventiva, i de demostrar que la inversió en prevenció rendibilitza els costos de NO prevenció a les empreses.

XTB: Sí, sens dubte.

La millora progressiva dels indicadors de sinistralitat i de salut de la població laboral en són la millor prova. Encara que aquesta garantia, per això que abans he esmentat, actualment pot no ser homogènia. I cal que els afectats i els responsables, en qualsevol entorn, treballem perquè es corregeixin les ineficiències. La Llei de prevenció, amb les seves mancances, orienta l'actuació de tots els agents implicats i la majoria de les empreses estan fent bé la seva feina; i això no treu que s'hagin d'identificar i corregir els incompliments i els dèficits.

Cal matisar, en tot cas, que l'existència d'un accident de treball o d'una malaltia derivada del treball és un fracàs de tot el sistema. És imprescindible que seguim avançant en la millora de l'activitat preventiva en tots els sectors. I en aquesta tasca els serveis de prevenció aliens hi podem seguir aportant especialització, professionalitat, experiència i adaptació a les necessitats de qualsevol empresa.

OH: Crec sincerament que els serveis de prevenció aliens de riscos laborals estem fent tots una tasca i un esforç important per no rebaixar els continguts de la nostra feina davant de les empreses. De totes maneres la tendència de les empreses es la de rebaixar més el cost de la prevenció i cada cop se'ns fa més difícil i complicat el poder fer correctament la nostra tasca de prevenció. A mes la inspecció de treball no acaba d'arrancar en la seva tasca de fer complir la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

I de salut?... Bé, gràcies!

S'ha publicat recentment la segona enquesta de condicions de treball que ha elaborat la Conselleria d'Ocupació i Empresa de la Generalitat de Catalunya. Aquesta publicació ha coincidit amb una altra que té a veure amb la salut dels treballadors i les treballadores del país, com és el nombre de baixes per malaltia comuna que s'ha enregistrat en el nostre sistema públic de salut, publicada per l'ICAM. Els mitjans de comunicació han volgut ressaltar més aquesta informació que no pas la primera, que no ha tingut gairebé cap incidència, per no dir-ne cap, en els mateixos mitjans. No seré pas jo qui digui quina opinió tinc al respecte, que en tinc, bàsicament perquè no es digui que no sóc objectiu amb les dades; la intenció d'aquest article és tan sols situar-les i que cadascú n'extregui les seves pròpies opinions i reflexions.

Però primer sí que cal dir que el tema de les baixes no és nou, atès que reiteradament ha estat un tema objecte de control per part de les mútues, per encàrrec explícit de les empreses. Personalment no em sorprèn gens, perquè sempre ha estat així: es tracta de fer allò que és més fàcil, d'assenyalar el feble, de matar el missatger... digueu-ne com vulgueu.

Però què diu l'enquesta de condicions de treball? En primer lloc, cal dir que és la segona que es publica, i que hi ha preguntes que no s'han fet en la primera, i, per tant, perdem el fil conductor de poder veure quina n'ha estat l'evolució. En canvi, hi ha d'altres enquestes que donen una visió clara, al meu entendre, de quin és l'estat de la salut del mercat laboral, i, amb aquest, el dels treballadors i les treballadores. També cal tenir en compte l'any en què s'han fet les enquestes.

Doncs bé, la segona enquesta de condicions de treball s'ha fet en el període 2010-11, i per tant, és interessant atès que s'ha portat a terme en el període econòmic de crisi.

Una de les primeres conclusions és que la percepció que tenen els treballadors de la seva salut és, en general, bona, amb un 89,00% (dos punts per sobre de l'anterior enquesta); podria ser un element a tenir en compte també a l'hora de fer l'anàlisi de les raons per les quals els treballadors han agafat menys baixes en el període 2011, juntament amb el fet que hi ha menys població activa, o, el que és el mateix, més treballadors i treballadores a l'atur. També és important veure com el 43,7% opina que la seva feina li afecta la salut.

En la segona enquesta hi ha una sèrie de taules que situen els trastorns i els problemes de salut, on es pot apreciar com el mal d'esquena, el dolor cervical, el mal de cap i l'estrès són, pel que fa al percentatge, les patologies més rellevants que es declaren haver patit (29,3%, 18,5%, 13,2% i 16,4% respectivament). Però també és rellevant que el 43,4% declara que no ha patit cap trastorn.

Si ens fixem amb el mal d'esquena, es pot veure que per franges d'edat es va produint un augment preocupant, com també s'incrementa amb el dolor cervical, i el mateix passa amb el mal de cap i l'estrès. En canvi, aquest comportament és invers respecte als que no han patit cap problema de salut. És a dir, que no només l'edat té a veure amb la salut, també hi té a veure la patologia que es pateix i com va augmentat amb els anys.

Edat	16-24	25-34	35-44	44-54	>54
Mal d'esquena	23	23,5	29,8	30,5	40,4
Dolor cervical	9,5	15,6	20,1	18,7	24,5
Mal de cap	12,9	10,8	12,7	16,2	14,00
Estrès	7,1	15,9	17,2	19,4	15,9
Cap	56,8	50,6	44,0	39,2	42,2

Respecte a la pregunta de lesions i malalties laborals, també és molt clarificadora la dada següent: mentre el 88,6 % declara no haver patit cap lesió ni malaltia, hi ha un 6,1% que diu que ha patit una lesió relacionada amb la feina i un 5,4%, alguna malaltia.

Doncs bé, al meu entendre el que és rellevant d'aquestes dades és que dins del 6,1% que declaren haver patit una lesió, el 92,7 % n'han patit només una i un 7,3 % declaren haver-ne patit més d'una. I si es focalitza més de prop, veiem que un 20,3% dels menors de 24 anys han patit més d'una lesió i més de la meitat d'aquests (12,8%) n'han patides fins a 4 en l'últim any.

Aquestes dades mostren clarament que continuem tenint un problema respecte a la prevenció, atès que hi ha treballadors que pateixen accidents i que alguns són reincidents fins a quatre vegades. Caldria posar noms i cognoms al centres de treball per veure què s'hi està fent i, sobretot, què fa al respecte d'aquest tema l'autoritat competent.

Hi ha altra dada molt interessant, que indica que el 66,2% dels treballadors que han patit una lesió declaren que han estat atesos per les mútues d'accident. O dit d'una altra manera, el 33,8% dels treballadors accidentats han estat atesos per la sanitat pública. Però si augmentem el focus veiem que el 47% dels accidentats en les petites empreses se'ls ha atès a la sanitat pública. I encara podem ampliar l'anàlisi si tenim en compte les malalties laborals, que han afectat el 5,4% (com es pot veure, encara tenim un percentatge deficient de declaracions); la dada interessant és que el 11,5% ha patit més d'una malaltia, i la dada més contundent és que el 28,5 % de les malalties han estat ateses per les mútues... Insisteixo que es tracta de malalties laborals.

Aquí, caldria fer-se la pregunta següent: si les mútues no atenen el que els correspon per norma, com és que el Govern de l'Estat està dissenyant que siguin les que gestionin fins i tot les malalties comunes?

En conclusió, no seré jo qui digui que tenim un problema de salut, que cadascun en tregui les seves conclusions, jo les tinc clares. No seré jo qui denunciï una manca de formació i d'informació dels riscos laborals, ho tinc molt clar. Tampoc seré jo qui qüestionï si la sanitat pública ha d'atendre o no els accidents laborals o les malalties laborals, mentre està patint les retallades pressupostaries econòmiques; jo ho tinc molt clar. I tampoc no qüestionaré si les mútues han d'atendre les malalties comunes, tot i que no atenen allò que suposadament els és propi, jo ho tinc molt clar.

Al meu entendre, no tenim un problema de salut, estem afectats per diverses patologies que no són dins del catàleg de la salut. Es tracta d'incompetència en la gestió, d'imposició de model social i de mediocritat, però cadascú pot treure'n les seves pròpies conclusions.

Prevención «Low Cost» y crisis

Desde el Área de Salud Laboral de FeS-UGT somos conscientes de la situación actual en la que se encuentra engullida nuestra sociedad, en la cual los gobiernos europeos se ven obligados a ceder ante las presiones constantes de los mercados que día a día siguen marcando las pautas económicas y sociales que deben implantarse en nuestros países.

Igualmente somos conscientes de la falta de ética y moral que marcan las directrices empresariales de la mayoría de las empresas de nuestra sociedad, únicamente preocupados por hacer dinero a costa de lo que sea.

Por eso, y porque conocemos nuestro trabajo y profesión, conocemos perfectamente cuál es la situación de nuestro Sector. Un Sector que debería ser ejemplo para nuestras empresas clientes, que debería de mostrar con sus actuaciones en todos los ámbitos que su responsabilidad es la SEGURIDAD Y SALUD de todos los trabajadores, y que esa responsabilidad prima por encima de cualquier interés empresarial.

Cuando alguien elige constituir una empresa que se dedique a la Prevención de Riesgos, debería de ser lo suficientemente responsable, consciente y profesional como para saber lo que eso significa, lo que sus actuaciones logran y lo que puede provocar

En el registro del Ministerio de Trabajo de los Servicios de Prevención (SERPA) hay registrados actualmente 527 Servicios de Prevención Ajenos (SPA's), de los cuales 291 están capacitadas para actuar en Catalunya y de estos 115 son autonómicos. El personal contratado es algo más de 20.000 profesionales en todo el país.

La calidad que la mayoría estos SPA's ofrecen en la actualidad deja mucho que desear. Hay un sinfín de contratos en los SPA's en los que al personal se le emplaza a realizar su labor prevencionista anual en un tiempo inferior a tres horas, ya que el precio contratado

no supera los 300 euros. (No hablemos de los contratos inferiores a 90 euros que haberlos los hay) Hay empresas de prevención que se anuncian como «Low Cost».

Debemos denunciar que los departamentos comerciales de los SPA's ofrecen a las empresas un servicio contratado el cual le va a realizar todas las especialidades técnicas a la que la ley obliga. Lo que no se les suele decir, es que en realidad el servicio va a ser el mínimo (en ocasiones no se realizan visitas a la empresa durante todo un año de gestión) ya que acciones como las formaciones, evaluaciones específicas (Higiénicas, Ergonómicas, Psicosociales, etc.), pruebas complementarias en los reconocimientos médicos, etcétera, no entran según contrato.

Se debate de forma intensa sobre el cálculo de número de trabajadores adscritos a un técnico de prevención, a un médico especialista en medicina del trabajo o un D.U.E. especialista en medicina del trabajo, y creemos que se debate en algunos momentos a la ligera.

No se puede, ni se debe asegurar que un técnico, por el mero hecho de llevar empresas dedicadas a oficinas y despachos puede dar servicio a una cantidad determinada de trabajadores. La fórmula correcta, debe partir de la cantidad de empresas asignadas al técnico y la complejidad de los mismos y no de los trabajadores a proteger.

No se debe consentir que un profesional de la prevención, tenga asignadas hasta 300 empresas, no significando esto, que la cobertura sea superior a 1.000 trabajadores. Detectamos que en los últimos meses los SPA's asignan la carga de trabajo a su personal dependiendo de su facturación.

Los profesionales que han de soportar esta carga de trabajo, bajo ningún concepto pueden realizar una labor que realmente proteja la salud de los trabajadores. El tiempo asignado vuela entre la planificación, la evaluación, los desplazamientos, tareas administrativas, tareas comerciales, gestión de impagos, etcétera



y la formación al profesional de la prevención en el uso de las nuevas herramientas, es limitada por qué todo su tiempo se destina a la carga de trabajo.

Desde hace un tiempo (con acento en los últimos meses) estamos viviendo en el sector de los servicios de prevención un cambio de estrategia, un cambio de actuación, de actitud de las grandes empresas, que abanderando el estandarte de evitar accidentes de trabajo, se olvidan de la pieza y enclave fundamental de los hacedores de tales actuaciones, su personal, sus trabajadores, que es su mayor capital. **No somos un gasto somos una inversión.**

Hace tiempo, cuando el mundo de la prevención tomó el camino de la escisión con respecto a las mutuas, invitados a través de organizaciones de empresarios cargados de argumentos de competencia desleal y uso de medios públicos para fines absolutamente privados, parecía claro, se atisbaba las diferentes líneas que apuntaba el mercado de la prevención, por un lado el flanco dirigido a las actuaciones en puridad preventivas y por otro las actuaciones absolutamente cargadas de rentabilidad, impregnadas de tinta empresarial con prioridad a abaratar costes.

Poco a poco estas líneas en un principio claramente diferenciadas han ido girando, han ido torciéndose hasta llegar un punto de encuentro en su modus operandi, cediendo terreno a los que aplican la prevención con criterio, criterio único, el que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todo ello con el aparente desconocimiento de los integrantes, de sus dirigentes. Todas son buenas formas...

Las actuaciones que están tomando los servicios de prevención son, en estos momentos, denunciables y preocupantes, están faltos de decisiones, ausentes de un sector que requiere un golpe de inteligencia, falta acción frente a las continuas invitaciones de otras patronales distantes en resultados preventivos y con un panorama empresarial cargado de luz y armonía, con la fuerza del resultado económico para tomar distancia en algo necesario para la sociedad, para todos los trabajadores. Estamos presenciando la «parálisis del análisis» de las Sociedades de Prevención, mientras tanto se enmarcan en exiguas prácticas.

Es hora de marcar la diferencia, no es hora de prácticas peregrinas en RR.HH., no es hora de crear entornos de trabajo rígidos, no es hora de provocar situaciones y practicar despidos, es hora de dar un golpe encima de la mesa, un golpe inteligente, oportunista, un golpe de verdad, la verdad que suscita la práctica de la prevención, la verdad que contiene evitar un accidente.

Porque toda esta acción toma una inercia, una velocidad, los buenos momentos retornarán al espacio laboral y será el momento de la unidad más débil en el mercado, el trabajador tomará decisiones con análisis del pasado, serán aquellas empresas que tomaron cuenta que los trabajadores era lo más importante, los que se posicionen y abanderan el mercado de la prevención, y aquellas que rascaban derechos a los trabajadores entraran en el espacio mediocre que tanto han abonado.

Josep Bonet Expósito (Responsable del Àrea de Salut Laboral y de los Servicios de Prevención Ajenos de FeS-UGT)
Juan Manuel Fernández Yuste (Colaborador Técnico de Unipresalud)
Pedro María Castilla Díez (Colaborador Técnico de Laborsalus)

Antonia Fuentes Gómez.
Responsable de prevención de riesgos laborales, FITAG



Creus que amb la crisi les empreses han retallat despeses en prevenció?

Sí, amb la crisi econòmica ha augmentat la pressió a les empreses perquè redueixin despeses. Una de les àrees més afectades sens dubte és la de seguretat i salut, i no parlem solament d'empreses amb problemes financers, fins i tot empreses amb beneficis pugen al carro de l'«austeritat», per argumentar la falta d'inversions en matèria de salut. Si bé és cert que la majoria d'empreses estan d'acord en què la prevenció és una inversió i no pas un cost, a la pràctica això no és així, i no deixa de ser un discurs políticament correcte molt allunyat de la realitat.

Al meu entendre, la clau del perquè d'aquesta situació és la següent: no hi ha cultura preventiva, i si no ens creiem la prevenció difícilment arribarem a uns nivells d'integració òptims; moltes empreses prefereixen arriscar-se a una inspecció en lloc de prendre mesures per evitar accidents o malalties professionals. Aquesta situació fa que els nostres delegats i delegades hagin de treballar a un 200%, ja que no hem d'oblidar que són els qui treballen en primera línia, moltes vegades pressionats i coaccionats per les seves empreses.

Quins són els problemes de qualitat del servei de prevenció més habituals en el vostre sector?

Quan parlem de qualitat no tan sols parlem de complir la normativa, crec que la necessitat de cobrir l'expedient fa que de vegades [les empreses] oblidin el seu objectiu principal, que és vetllar per la salut dels treballadors.

Creus que l'externalització del servei influeix en la qualitat? Hi ha diferències entre les empreses grans amb serveis de prevenció propis i les petites i mitjanes amb serveis aliens?

El problema dels serveis aliens és que, normalment, la seva feina és purament administrativa, no pas preventiva, sobretot en petites i mitjanes empreses. Això fa que les condicions de treball siguin més precàries que en les grans empreses amb servei propi on és més fàcil treballar la prevenció.

Per la teva experiència personal, ja siguis com a delegada de prevenció de la teva empresa o pel que coneixes del teu sector, com valors el paper que tenen els serveis de prevenció a l'hora de facilitar la consulta i participació dels treballadors?

És complicat, moltes vegades ens veuen com a intrusos i no com a un recurs preventiu important. L'empresa informa però no sempre permet la participació activa dels delegats, i sense participació difícilment hi haurà implicació per part dels treballadors. Falta molt per fer, però a la UGT comptem amb molta gent amb ganes de treballar, de col·laborar i convençuda que la prevenció és i ha de ser un objectiu comú i una inversió de futur.

Eduard Salvador

Gestió sostenible de l'aigua

Des de la **UGT de Catalunya** estem convençuts que l'aigua és un bé escàs i essencial per al desenvolupament de la vida i, per tant, pensem que és prioritari optimitzar-ne i gestionar-ne correctament la demanda. D'altra banda però, també és un bé social indispensable en molts sectors, que alhora es converteix en bé econòmic. La necessitat d'augmentar l'eficiència en l'ús de l'aigua i de gestionar racionalment els recursos hídrics dels quals disposem és un eix clau per al bon desenvolupament d'una societat. L'objectiu és aconseguir un major estalvi quantitatiu mitjançant diferents actuacions.

Des de la **UGT de Catalunya** sol·licitem una política de l'aigua que incorpori valors de gestió, solidaritat, eficiència, canvis tecnològics i sostenibilitat a llarg termini i per tal que això sigui possible s'han de considerar els següents aspectes:

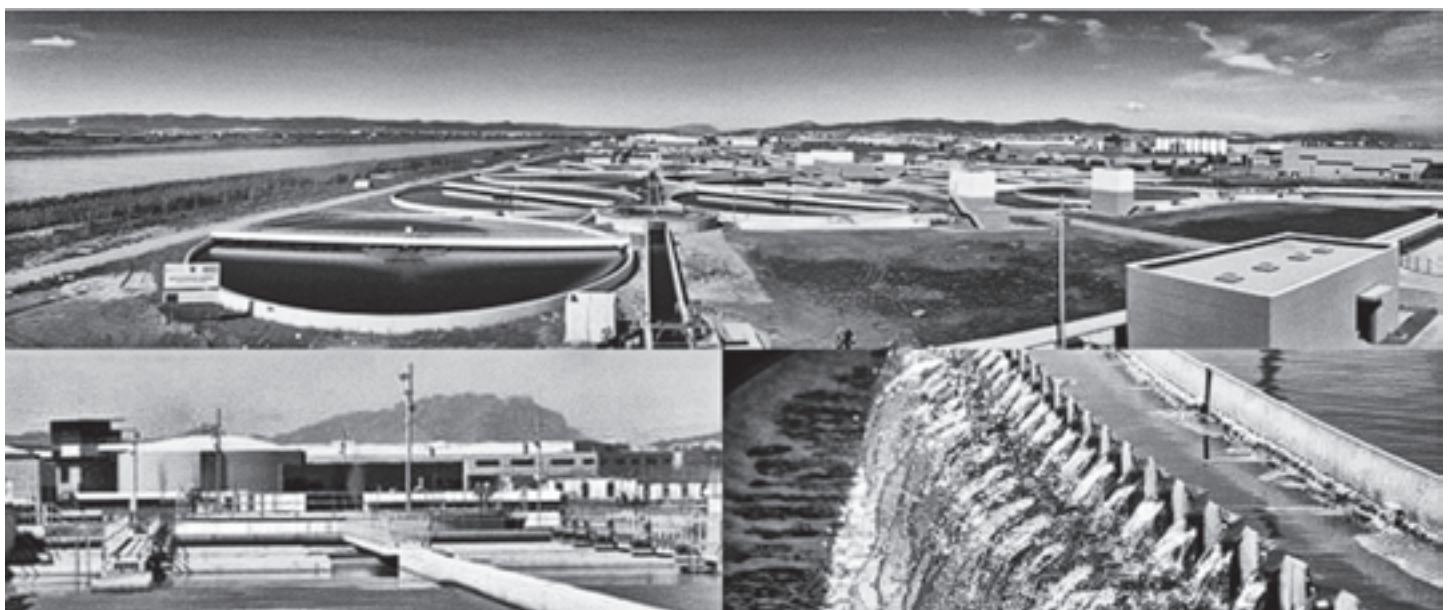
- La **gestió** s'ha de considerar des de la redistribució racional dels recursos, orientats a la gestió de la demanda i garantint les necessitats presents i futures de les conques cedents i, sobretot, que fomenti l'estalvi en l'ús de l'aigua.
- **Solidaritat**, des d'una perspectiva on els interessos col·lectius s'imposin per damunt dels privats, tenint en compte que l'aigua és, d'una banda, un element essencial per al desenvolupament de la vida, i de l'altra, un bé social indispensable en molts sectors, a la vegada que es converteixi en un bé econòmic.
- La necessitat d'augmentar l'**eficiència** en l'ús de l'aigua és una necessitat reclamada per tota la societat, i la política hidràulica del nostre país ha d'atendre aquesta demanda social. Les tecnologies modernes s'han d'incorporar als sistemes de gestió de forma generalitzada i enfocades a millorar o substituir la infraestructura existent. Si el 80% d'aigua disponible s'utilitza a l'agricultura, i tenint en compte l'augment de la demanda en un futur immediat, es fa necessari canviar definitivament la mentalitat dels regadius tradicionals atès que més del 50% de la superfície de regadiu es caracteritza per la utilització de

sistemes de reg ineficaços pel mal estat de les canalitzacions, pèrdues massives d'aigua i explotació il·legal d'aqüífers.

- L'aigua s'ha de considerar des de diferents **perspectives**: ecològica, cultural, recreativa, esportiva, estètica i productiva. Fins que no es contempli en la seva totalitat, tenint en compte que un riu és un sistema natural complex on tot està interrelacionat, no parlarem d'una gestió correcta d'aquest recurs.

Des de la UGT Catalunya creiem que cal plantejar-se:

1. Potenciar la gestió racional dels recursos locals, impulsant la modernització i l'increment de mitjans materials i humans de les confederacions hidrogràfiques, tot incentivant la pluridisciplinarietat interna que permeti una modernització de les filosofies d'actuació d'acord amb els darrers avenços científics. És necessari inventariar correctament els usos (concessions, autoritzacions), controlar i reduir els abocaments, invertir en millores instrumentals i tècniques de mesures de les aportacions dels rius i recàrrega dels aqüífers. En definitiva, cal mesurar bé per tal d'arribar a dades fiables per a la planificació.
2. Analitzar, estudiar i modelitzar amb diferents escenaris alternatius, considerant la viabilitat economicoproductiva del desenvolupament dels regadius hídricament deficitaris; introduint en el model la valoració de les afeccions mediambientals; la valoració de les afeccions a tercers i la seva compensació; l'import real de les inversions necessàries; les afeccions a les platges catalanes i el cost de la seva recuperació.
3. Potenciar i impulsar la recerca científica en matèria agronòmica i hidrològica, i millorar la transferència tecnològica i la col·laboració entre els centres de recerca, l'Administració i els planificadors.
4. Millorar els regadius existents mitjançant l'impuls de l'estalvi hídric, recerca aplicada, concentracions parcel·làries adients, modernització dels sistemes de reg, descontaminació d'aqüífers



(segons indica la directiva de nitrats), elecció raonada de cultius, estudis de mercat, polítiques de penalització de consums hídrics injustificats, ús conjunt d'aigües superficials i subterrànies, recàrrega artificial d'aqüífers amb els excedents estacionals, retorns de reg i aigües residuals, polítiques compensatòries pels agricultors que modernitzin les instal·lacions i reutilització de l'aigua per a reg, entre d'altres.

5. Finalment, si després d'arribar a una gestió correcta dels recursos existents, encara hi ha dèficits hídrics, caldrà projectar altres alternatives, les quals només seran possibles si s'arriba al consens total entre partits polítics, usuaris cedents i receptors, ecologistes, sindicats, entitats cíviques i ciutadans.

La prioritat hauria de ser, d'entrada, millorar-ne l'eficiència i desenvolupar a fons les quatre vessants:

Reduir el consum, disminuint les pèrdues de la xarxa, fent campanyes d'educació ambiental i difusió de les noves tècniques d'estalvi, millorant l'eficiència d'aparells i electrodomèstics, donant suport a les indústries perquè avancin cap a la producció neta amb recirculació de l'aigua, i als agricultors perquè millorin els sistemes de reg.

Reutilitzar l'aigua que no estigui contaminada (de fet ja ho fem en molts casos, aprofitant-nos del treball gratuït d'autodepuració i transport que fan els rius a través de les lleres i aqüífers).

Reciclar l'aigua depurada que ara aboquem al mar, regenerant-la per a altres usos, i desenvolupant un sistema de canonades múltiples que ofereixi qualitats diferents per a usos diversos.

Desenvolupar l'aprofitament de recursos locals no convencionals desaprofitats, com l'aigua de pluja a les superfícies urbanitzades.

D'altra banda, segons estableix la Directiva marc d'aigües, s'han d'assumir els costos ambientals encara que hem de tenir en compte que la modificació de certs tributs dificulta el coneixement per part dels contribuents als canvis constants que es produeixen en aquesta matèria. En tot cas, la Generalitat de Catalunya ha de treballar cap a un sistema fiscal just i fonamentat en la transparència impositiva, que faciliti el coneixement per part dels contribuents de les seves obligacions tributàries i a què es destinen. En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya estem en contra d'augmentar la pressió fiscal dels catalans i catalanes mitjançant taxes i impostos indirectes, que no tenen en consideració les circumstàncies personals i familiars de qui ha de pagar l'impost. Per aquest motiu, pensem que la recaptació via impostos directes (p. ex, via IRPF) és la més adequada per tal d'assegurar una recaptació "justa i progressista", doncs té en compte els ingressos i les necessitats del contribuent a l'hora d'aplicar-li un tipus impositiu. En general valorem negativament la creació de noves taxes i fets imposables que graven certs serveis que ofereix l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Malgrat que una taxa es crea per cobrir el cost d'un servei que dona l'Administració pública a sol·licitud de l'interessat, hi ha serveis que tenen caràcter universal i que són base de l'estat del benestar. Creiem, doncs, que és preocupant que el Govern de la Generalitat, cerqui nous ingressos a partir de la creació de taxes que, en qualsevol cas, no han de ser la mesura a aplicar per sufragar les despeses de la Generalitat o bé la manca d'ingressos.

Posicionament de la UGT de Catalunya davant la presentació d'un informe a la Fiscalia Anticorrupció de Catalunya contra l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) i la Societat General d'Aigües de Barcelona (SGAB)

La **UGT de Catalunya** manifesta que no ha estat consultada ni informada de la intenció de presentar un informe a la Fiscalia Anticorrupció de Catalunya per part de la Plataforma Aigua és Vida i signada per Ecologistes en Acció, ATTAC, Enginyeria Sense Fronteres, Federació d'Associació de Veïns de Barcelona i la Xarxa per a la Nova Cultura de l'Aigua, i que considerem poc procedent les acusacions de l'esmentat informe i esbiaixa els legítims interessos de les organitzacions que el signen i el presenten.

Des de que tenim coneixement de la creació d'una nova Societat d'Economia Mixta (SEM) a on quedarien integrades en una sola empresa les plantilles de l'Empresa Metropolitana de Sanejament, SA (EMSSA), empresa pública de l'AMB, i de la Societat General d'Aigües de Barcelona (SGAB), la representació legal dels treballadors de la **UGT de Catalunya** hem treballat fermament per garantir les condicions laborals de les treballadores i dels treballadors d'ambdues empreses i aconseguint acords en aquest sentit.

Davant l'allau d'al·legacions contra el projecte de la SEM, i els recursos contenciosos-administratius posteriors, ens hem mantingut al marge preservant els interessos de les treballadores i dels treballadors en la nostra condició de representants legals, independentment de la nostra opinió al respecte com a ciutadans i d'interessos polítics i mercantils aliens, fent exercici de la nostra responsabilitat envers les persones que representem.

A més, la **UGT de Catalunya** considera que, tenint en compte la delicada situació d'EMSSA davant de les reiterades retallades pressupostàries arbitràries realitzades per l'Agència Catalana de l'Aigua que comportava la inestabilitat en les relacions laborals i en el propi servei, el projecte de la SEM i els acords assolits en matèria laboral signifiquen sindicalment una bona solució per la qualitat del servei públic que presten i d'estabilitat dels llocs i condicions de treball.



Treballs a floristeries

Els treballs a les floristeries són molt diversos, la manipulació de plantes i flors ornamentals, creació de centres i corones, etc... Els factors de risc més habituals en aquests establiments són, entre d'altres, l'ús d'eines manuals, el moviment manual de càrregues i els moviments repetitius, el contacte amb productes fitosanitaris i agents biològics i la prevenció de riscos tan importants com els derivats dels moviments repetitius, les lumbàlgies i la fatiga física.

Al local de treball, les normes sobre la higiene, l'ordre i la neteja són fonamentals en aquest tipus d'establiments, per garantir la salut dels treballadors i també dels clients.

El terra del local ha de ser fàcil de netejar, i per a fer-ho cal utilitzar sempre productes antilliscants. Hem de mantenir el terra sec i recollir immediatament qualsevol líquid o element que ens hagi caigut de manera accidental, com per exemple restes de l'aigua de les flors i de les plantes o del reg.

El calçat recomanable per als treballadors en aquests establiments és l'antilliscant i pla, còmode per a poder estar dempeus durant la major part del temps de la jornada de treball.

Els estris habituals en aquests negocis sempre han de ser homologats i els adients per a cada tasca que s'hi realitza. Així mateix, cal que aquests estris sempre estiguin nets i en perfecte estat per evitar danys innecessaris. Tisores, gabinets i altres estris de tall han de tenir un manteniment.

Cal actuar amb ordre i sensibilitat a l'hora de guardar els estris o endreçar els productes, i mai no s'ha de fer amb les mans molles, ja que poden caure de la prestatgeria i produir un accident.

Hem de disposar de zones adients per emmagatzemar els productes i les eines de treball. Aquestes zones han d'estar sempre ben il·luminades, disposar d'accessos fàcils i segurs i en tot moment han d'estar netes i endreçades.

A les zones d'emmagatzematge per accedir a lloc elevats, sempre hem d'emprar una escala de mà segura, homologada, que tingui esglaons antilliscants i amb un dispositiu que impedeixi que s'obri. Hem de pujar i baixar l'escala de cara, mai d'esquena ni amb pesos superiors als 25 quilos.

Mentre fem servir productes químics (aerosols, abrillantadors de plantes, insecticides...) és necessari utilitzar mascaretes, guants o altres equips de protecció per evitar o reduir el risc de contacte o inhalació d'agents nocius, com per exemple agents químics que poden ser perjudicials a l'entrar en contacte amb la pell o en ser inhalats.

Cal anar en compte a l'hora de manipular productes de neteja, pesticides, plantes i terra tractats, i abonaments o fertilitzants, ja que poden contenir substàncies químiques perilloses. Per mirar de reduir aquest risc:

- Utilitzem substàncies amb les mateixes propietats que siguin menys perilloses.
- Establim un pla segur d'utilització dels productes i exigim les fitxes i les etiquetes de seguretat dels productes.
- Evitem sempre el contacte d'aquestes substàncies amb la pell, manipulant-les amb guants, mescladors o paletes; després d'estar en contacte i de fer servir aquestes substàncies, netegem-nos escrupolosament.



Moltes plantes i flors que es venen a les floristeries han estat tractades en origen per evitar malalties i plagues amb productes químics o fitosanitaris que poden ser perjudicials per al medi ambient i per als treballadors encarregats de manipular-los i d'aplicar-los.

El risc biològic a les floristeries apareix quan el treballador entra en contacte amb éssers vius, com són els fongs, les bacteries o els insectes, comuns en aquests establiments.

Per evitar perjudicis cal prendre les mesures següents:

- Fem servir roba i equips de protecció del cos. Guants específics per a les tasques a realitzar.
- Desinfectem la pell periòdicament.
- Eliminem qualsevol residu de manera adient. No deixem les escombraries dintre de la botiga i evitem la putrefacció de les plantes i flors.
- Netegem i desinfectem el local amb productes específics.
- Evitem l'acumulació d'aigües estanques als recipients o al local on puguin proliferar insectes i mosquits.
- No mengem al lloc de treball ni masteguem xiclets ni caramels.

Durant la feina cal evitar postures forçades o posicions incòmodes a l'hora de realitzar la tasca encomanada, com ara a l'hora de manipular plantes de pes, fer talls, rams i altres ornamentacions.

Per evitar talls o punxades amb espines (roses, cactus...), agulles, ganxos o d'altres, és necessari que utilitzem guants i calçat de seguretat quan sigui pertinent, que preparem les plantes abans de manipular-les i que ho fem amb els estris adients en cada cas (ganivets, tisores...).

Els talls com a conseqüència de la utilització d'eines de treball com ara cúters, ganivets de floristes, tisores per podar, etc., es poden evitar si fem servir eines amb mànecs ben dissenyats i un cop acabem d'utilitzar-les les desmembram a les fundes corresponents.

Per evitar els cops amb caixes o plantes i evitar que aquests elements ens puguin lesionar en caure:

- Subjectem de la manera més segura possible tant els materials i les eines com les prestatgeries i procurem col·locar sempre els materials de més pes als prestatges de menys alçada.
- No superem mai els límits de càrrega de les prestatgeries i garantim sempre l'estabilitat de l'apilament.

Marta Juan

Fibromiàlgia, síndrome de fatiga crònica i sensibilitat química múltiple a l'àmbit laboral

La fibromiàlgia (FM), la síndrome de fatiga crònica (SFC) i la sensibilitat química múltiple (SQM) són considerades malalties o síndromes diferents, per bé que presenten símptomes comuns i, en un alt percentatge de pacients, aquestes tres patologies se sobreposen.

La fibromiàlgia és una condició crònica i complexa que causa dolors generalitzats i un esgotament profund, i també una varietat d'altres símptomes. Com suggereix el seu nom, la fibromiàlgia principalment afecta els teixits tous del cos. El nom de *fibromiàlgia* es deriva de *fibro*, o teixits fibrosos (com ara tendons i lligaments), *mio*, o músculs, i *àlgia*, que vol dir «dolor». A diferència de l'artritis, la fibromiàlgia no ocasiona dolor o inflor a les articulacions, més aviat provoca dolor en els teixits tous al voltant de les articulacions i en tot el cos. Com que la fibromiàlgia produeix pocs símptomes que es poden percebre obertament, ha arribat a anomenar-se *invalidesa invisible*. Encara que és més comú en dones adultes, la fibromiàlgia també pot afectar nens, gent gran i homes. La fibromiàlgia és freqüent, ja que la pateix entre l'1 i el 3% de la població.

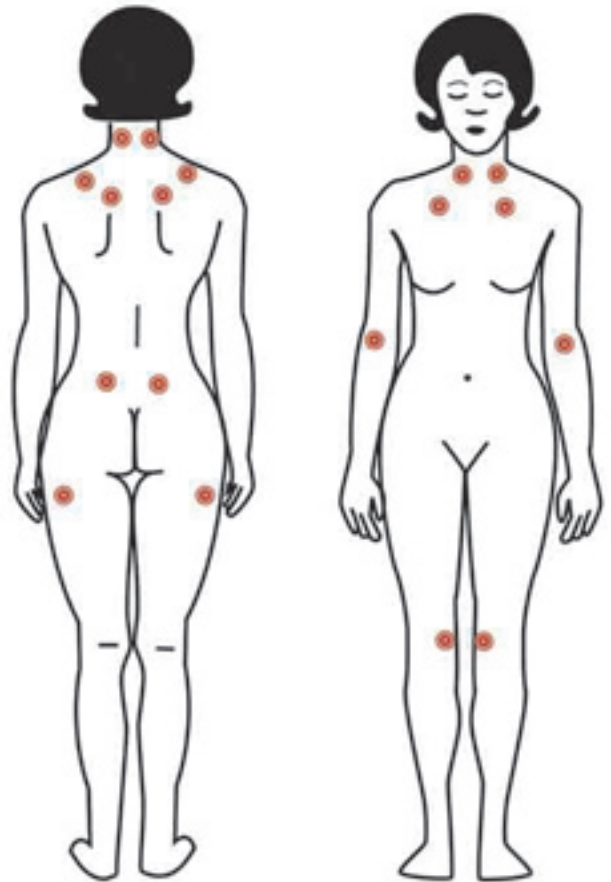
La síndrome de fatiga crònica, o l'SFC, és un desordre debilitant i complex caracteritzat per una fatiga profunda que no millora amb el descans i que pot empitjorar amb l'activitat física o mental. A més, les persones afectades d'SFC acusen nombrosos símptomes no específics que inclouen debilitat, dolor muscular, falta de concentració i/o pèrdua de memòria, insomni i fatiga després de l'esforç que dura més de 24 hores, entre d'altres.

L'SQM és una síndrome crònica, no psicològica, i que manifesta símptomes multisistèmics com a resposta a una mínima exposició a productes químics tan habituals com el lleixiu, els ambientadors, les colònies, etc., uns símptomes que milloren quan s'evita aquesta exposició.

De fet, hi ha força estudis que demostren que la majoria de persones que tenen una d'aquestes malalties, poden acabar tenint les altres dues en més o menys grau d'afectació. Segons algunes teories, fins i tot podríem estar davant de processos de sensibilització central que, amb diferents manifestacions clíniques, tindrien un tronc comú. No es coneix l'origen d'aquestes malalties/síndromes i els tractaments són més pal·liatius que no pas curatius. En qualsevol cas, la relació entre aquestes patologies és evident, tant pel que fa als símptomes comuns, com per l'experiència vital de la majoria de persones que les pateixen.

Són malalties incapacitants. La fibromiàlgia ho pot ser molt pel que fa a la dificultat per dur a terme diverses activitats. Els estudis elaborats en aquest sentit han conclòs que la fibromiàlgia pot ser tan incapacitant com l'artritis o altres malalties musculoesquelètiques, i més que d'altres processos com ara la bronquitis crònica o la diabetes mellitus. Això comporta períodes recurrents de baixa laboral, inclouent-hi la incapacitat permanent.

Aquestes malalties no es reconeixen com a malaltia professional, ja que no es troben al quadre de malalties



professionals recollit a la normativa. I només es poden determinar com a accident de treball en aquells treballadors que hi hagin provat que han estat en contacte amb diverses substàncies químiques a altes dosis de forma accidental en el seu lloc de treball, com ha ocorregut en diversos casos amb plaguicides de control de plagues urbanes o accidents amb plaguicides agraris, així com amb persones que treballen amb productes químics a baixa dosi però de forma perllongada en el temps. Malgrat tot, s'ha de dir que el reconeixement d'aquestes malalties com a patologia d'origen laboral és difícil i la majoria de casos es donen als jutjats socials.

A més d'enfrontar-se diàriament a la llarga llista de símptomes i patiments de les malalties, aquests malalts xoquen cada dia amb la incomprensió dels seus familiar, amics, companys de feina i de la mateixa empresa. L'estigmatització augmenta perquè és una dolença que es dona, fonamentalment, en població femenina.

Com a delegats de prevenció, hem de tractar d'ajudar a aquests treballadors no estigmatitzant-los, procurant que se'ls reconeixin pel servei mèdic del servei de prevenció com a persones especialment sensibles per la seva malaltia (article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals), que s'apliquin les mesures de prevenció necessàries i assegurar-nos que els seus llocs de treball siguin ergonòmicament correctes.

Mamen Márquez / Roberto Villaescusa

Servei de prevenció de les mútues o actuacions preventives de les mútues

Aclarim conceptes

Quan es va aprovar la Llei de prevenció de riscos laborals l'any 1995, en l'article 32 contemplava que les mútues d'accidents de treball poguessin assumir les funcions corresponents als serveis de prevenció per a les empreses que hi estiguessin associades.

Amb el pas del temps, la normativa ha anat canviant de manera que les societats de prevenció (serveis de prevenció de les mútues) han passat a ser el que són ara, serveis de prevenció aliens que tenen com a únic soci la mútua d'accidents de treball.

D'altra banda, les mútues d'accidents de treball (MATMPSS) tenen entre altres competències la de poder donar, en col·laboració amb el sistema de la Seguretat Social, les activitats preventives següents:

- Anar a les empreses que realitzin activitats de cert risc per assessorar-les sobre la manera de reduir o d'eliminar aquests riscos.
- Elaborar i distribuir codis de bones pràctiques preventives entre les empreses que realitzen activitats de cert risc.
- Elaborar i distribuir, en empreses o entre treballadors autònoms que treballin conjuntament en un mateix centre de treball, codis de bones pràctiques per a la coordinació de la prevenció de riscos laborals entre aquestes empreses.
- Investigar sobre la prevenció dels trastorns musculoesquelètics i divulgar les investigacions per tal de conscienciar empresaris i treballadors.
- Estudiar l'evolució de la notificació de les malalties professionals.
- Comprovar en quines activitats hi ha més baixes provocades per soroll, vibracions, camps electromagnètics i radiacions òptiques, i elaborar bones pràctiques per al control d'aquests riscos.
- Desenvolupar programes d'R+D+i (Recerca + Desenvolupament + innovació).
- Ajudar els treballadors autònoms a complir les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals.

Hem exposat això, perquè per a un delegat de prevenció és fàcil confondre una societat de prevenció amb la prevenció que desenvolupa la mútua amb càrrec a quotes, i encara més si la societat de prevenció apareix amb el nom i el logotip de la mútua.

Quan l'empresa notifiqui que en breu rebrà la visita d'un tècnic de la mútua per realitzar tasques de prevenció a l'empresa, el delegat de prevenció ha d'informar de quin tipus de tasca farà aquest tècnic, en quines àrees intervindrà, quin personal es veurà afectat per aquesta intervenció, i, el que és més important, si aquest tècnic pertany a la mútua i, per tant, la seva intervenció serà a càrrec de les quotes que rep la mútua per accident de treball i malaltia professional, o per contra, si aquest tècnic pertany a la societat de prevenció, a càrrec del contracte de l'empresari amb un servei de prevenció aliè que té contractat perquè així o marca la llei.

Les diferències importants són dues:

Tècnic de la mútua

El tècnic de la mútua només pot assessorar, informar i promocionar les bones pràctiques preventives en el si de l'empresa, així com elaborar estudis de sinistralitat o de la incidència dels riscos musculoesquelètics, però sempre sense traspassar el que és informació i assessorament, ja que aquesta és la pauta que l'Ordre TAS/3623/2006, de 28 de novembre, marca per a aquestes activitats preventives amb càrrec a les quotes per accident de treball.

Tècnic de prevenció de la societat de prevenció de la mútua

La segona diferència important és que el tècnic sigui de la societat de prevenció (servei de prevenció aliè de la mútua) contractat per l'empresari com a òrgan tècnic per adequar la prevenció de riscos laborals a la seva empresa. La seva intervenció està englobada les actuacions periòdiques que el servei de prevenció programi a l'empresa, i que no tenen res a veure amb les que porta a terme el tècnic de la mútua, ja que les propostes i actuacions que facin aquests tècnics del servei de prevenció seran vinculants per a l'empresari, encara que la responsabilitat o no de dur a terme les recomanacions del servei de prevenció són exclusivament de l'empresari.

Tanmateix, explicada la diferència entre un tècnic de la mútua amb tasques d'assessorament i informació sobre prevenció i un tècnic de prevenció d'una societat de prevenció de la mútua, el delegat de prevenció té el dret de ser avisat, i d'acompanyar el tècnic en qualsevol acció i sol·licitar informació de l'actuació duta a terme.

Posteriorment a l'actuació del tècnic, el delegat de prevenció ha d'informar a l'Àrea de Mútues del sindicat que s'ha dut a terme aquesta actuació o actuacions i si l'empresa figura o no dins del llistat de les empreses que tenen la sinistralitat per sobre de la mitjana del sector; d'aquesta manera, els nostres representants a les comissions de control i seguiment de les MATMPSS podran contrarestar la informació aportada per les MATMPSS sobre aquestes actuacions.

Des del sindicat volem que els delegats de prevenció que tenim a les empreses tinguin el màxim d'informació per dur a terme les seves tasques, i que recíprocament tinguem la informació necessària de les empreses a les quals actualment (el 2013) es destina el 0,5% del pressupost a contingències professionals que les mútues poden assignar al Pla d'activitats preventives dirigit a les petites empreses de fins a 50 treballadors, així com a les empreses i sectors amb majors indicadors de sinistralitat, sempre dirigit i tutelat per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball i l'Administració de la Seguretat social.

Per a més informació, podeu contactar amb l'Àrea de Mútues de la Secretaria de Política sindical de la UGT de Catalunya, a la rambla del Raval, 29-35 4t, al telèfon **93 304 68 32** o a l'adreça de correu electrònic mutuas@catalunya.ugt.org.

Àrea de Mútues

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

La sinistralitat laboral continua sent elevada si tenim en compte la davallada de treballadors afiliats a la Seguretat Social

Avui, 6 de març, ens hem assabentat pels mitjans de comunicació de les dades d'accidentalitat laboral de l'any 2012 presentades en roda de premsa pel Departament d'Empresa i Ocupació. Tot i que existeix un òrgan de concertació social, el Consell de Relacions Laborals, amb una comissió específica sobre aquest àmbit, la Generalitat ha ignorat un cop més els agents socials, i continua d'aquesta manera la pràctica de l'anterior Govern.

Des de la UGT de Catalunya reconeixem que s'ha produït una davallada en la sinistralitat laboral, però la Generalitat no ha tingut en compte la davallada també de treballadors i treballadores donats d'alta a la Seguretat Social. Si s'extrapolen les dades, els índexs d'accidentalitat continuen sent alts.

D'altra banda, no coincidim en el número de morts que es van produir l'any passat a la feina i, per tant, dubtem de la seva fiabilitat.

Des de la nostra organització atribuïm la baixada dels sinistres a l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral, que deriva de l'Estratègia espanyola i, alhora, és una obligació marcada per la UE. Però l'Estratègia va finalitzar el 31/12/12 i ja vam avisar la Generalitat que calia que continués vigent durant el 2013. A hores d'ara, no sabem quina és la planificació de la lluita contra la sinistralitat laboral de la Generalitat.

Font: UGT de Catalunya, 6/02/2013

Els inspectors mèdics acusen els ministeris de Sanidad i Empleo de rendir el control de les incapacitats temporals comunes a les mútues

La Federació d'Associacions d'Inspecció de Serveis Sanitaris (Faiss), representant dels metges i farmacèutics inspectors i infermers subinspectors, ha emès un comunicat en el qual acusa als ministeris de Sanidad i Empleo d'elaborar un projecte de Reial decret de reforma del model de gestió de les incapacitats temporals (IT), orientat a que les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social dirigeixin aquesta prestació i actuïn com a autoritat de control «ignorant les competències» dels inspectors.

Segons el parer de la Faiss, amb aquest Reial decret, les mútues podran «actuar fins i tot per sobre del propi Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) que, en alguns aspectes, també queda subordinat. Amb aquesta circumstància es perverteix el sistema, i qui hauria de ser controlat, es converteix en controlador». Els inspectors adverteixen que amb aquest sistema, les mútues poden convertir-se en «les equivalents de les concessions administratives sanitàries privades del Sistema Nacional de Salut (SNS). En aquest sentit, aquest projecte de RD obre una possible via a la privatització de l'assistència sanitària dels treballadors», asserveren.

Així mateix, consideren que «el nou procediment proposat no només no redueix la burocratització sinó que la potencia, especialment per al metge de família o d'atenció primària». «El projecte està carregat de prejudicis

d'incompetència cap als metges de família i generalitza una presumpció de frau per part dels treballadors, imputant-los la càrrega de la prova que segueixen malalts o la no justificació de les incompareixences, en una retallada de drets sense precedents», subratllen.

Per altra banda, des de la Faiss critiquen que «el sistema de grups i taules de durada que dissenya el RD resulta complex i confús, i el nombre d'informes és excessiu i redundants». La Federació fa especial èmfasi en el paper dels inspectors mèdics amb la nova reforma i interpreten que, «amb l'únic argument, poc creïble, d'estalvi de costos, es minoren les funcions de control i autoritat que exerceix sobre aquesta prestació sanitària la Inspecció de Serveis Sanitaris (ISS) de l'SNS, fins a gairebé ignorar-la en la seva redacció. Aquest fet suposa, en la pràctica, una desaparició i liquidació de funcions de la ISS, possiblement irrecuperables en la gestió de la IT, a favor de les mútues i el seu personal».

Els inspectors també opinen que la reforma permetrà un «accés indiscriminat a la Història Clínica Electrònica per elements aliens al sistema sanitari» i demanen la retirada o «rectificació profunda» del projecte de Reial decret per a «donar major protagonisme funcional de la Inspecció de Serveis Sanitaris en matèria d'IT».

Font: www.redaccionmedica.com 01/03/2013

El 2013 serà l'Any Europeu dels Ciutadans

Com a agència encarregada de fer d'Europa un lloc més segur, saludable i productiu en el qual treballar, l'EU-OSHA (agència europea per a la seguretat i la salut a la feina) ha declarat el 2013 Any Europeu dels Ciutadans. Durant tot aquest període, l'agència incidirà en la defensa dels drets de la ciutadania amb la finalitat de fomentar que ciutadans i organitzacions cooperin en la promoció de les millors pràctiques de seguretat i salut. En tots els països de

la Unió se celebraran actes i conferències amb l'objecte de debatre els drets de la ciutadania i fer prendre consciència als ciutadans de la UE dels drets que, concretament, en matèria de seguretat i salut es recullen en la legislació de la Unió.

Font: Lexnova, portal prevenció. 18/02/2013

L'OMS adverteix de les substàncies químiques que pertorben la funció endocrina

L'objectiu del nou informe del Programa de les Nacions Unides per al Medi ambient (PNUMA) i l'Organització Mundial de la Salut (OMS) és seguir investigant per entendre les relacions entre els denominats pertorbadors endocrins (PE) - presents en molts productes domèstics i industrials - i determinades malalties i trastorns, i assenyalen que estudis més exhaustius i millors mètodes analítics podrien reduir el risc de malaltia i generar estalvis considerables per a la salut pública.

Els PE poden alterar el funcionament del sistema endocrí -que intervé en el metabolisme, el creixement, el somni o l'estat d'ànim- i augmentar el risc d'efectes adversos per a la salut.

Alguns d'aquests compostos són naturals, però també n'hi ha de sintètics. Els PE es poden trobar en els pesticides, els components electrònics, els productes de neteja personal o els cosmètics, així com en els aliments, ja siguin utilitzats com a additius o com a contaminants.

L'informe de les Nacions Unides, que és el més complet sobre els PE realitzat fins a la data, destaca algunes relacions entre l'exposició i diversos problemes de salut, en particular la possibilitat que contribueixin a la criptorquídia (absència de descens dels testicles), al càncer de mama, pròstata i tiroides, a problemes de desenvolupament del sistema nerviós i al dèficit d'atenció/hiperactivitat.

Els PE poden contaminar el medi ambient sobretot a través dels abocaments industrials i urbans, els desguassos agrícoles o la incineració i l'abocament d'escombraries. L'exposició humana pot produir-se per ingestió d'aliments, aigua o pols, per inhalació de gasos o partícules presents en l'aire o per contacte amb la pell.

«Els productes químics estan cada vegada més presents en la vida moderna i són importants per a algunes economies nacionals, però la seva gestió irracional posa en perill la consecució d'objectius de desenvolupament fonamentals i un desenvolupament sostenible per a tots», ha explicat Achim Steiner, sotssecretari general de les Nacions Unides i director executiu del PNUMA.

A més de l'exposició a les substàncies químiques, hi ha altres factors ambientals i no genètics, com l'edat o la nutrició, que podrien estar en l'origen de l'augment observat d'algunes malalties i trastorns. No obstant això, els experts sostenen que les grans deficiències dels coneixements actuals fan que sigui difícil assenyalar-ne amb exactitud les causes i els efectes.

«Necessitem urgentment més investigacions per obtenir un quadre més complet de les repercussions sanitàries i ambientals dels pertorbadors endocrins», ha afirmat Maria Neira, directora del departament de Protecció del Mitjà Humà de l'OMS.

Font: Agencia sinc, 20/02/2013

Lucía Mateo

Associació Alcohòlics Anònims

Salvador i Silvia, alcohòlics, van voler compartir la seva experiència amb nosaltres i donar a conèixer l'associació de què formen part i que ajuda a les persones amb alcoholisme

Enunciat d'Alcohòlics Anònims

Alcohòlics anònims és una comunitat d'homes i dones que comparteixen la seva experiència mútua, fortalesa i esperança per resoldre el seu problema comú i ajudar a d'altres a recuperar-se de l'alcoholisme.

L'únic requisit per ser-ne membre és el desig de deixar la beguda. Per a formar-ne part no cal pagar honoraris ni quotes; ens mantenim amb les nostres contribucions. Alcohòlics Anònims no està afiliada a cap secta, religió, partit polític, organització o institució; no vol intervenir en controvèrsies, no dóna suport ni s'oposa a cap causa. El nostre objectiu primordial és mantenir-nos sobris i ajudar a altres alcohòlics a arribar a l'estat de sobrietat.

Què és un alcohòlic?

Un alcohòlic és la persona que no pot controlar la beguda. Aquesta persona ha d'entendre que té un problema amb l'alcohol, i mentre no en sigui conscient, no se la pot ajudar.

Quines experiències teniu en l'àmbit laboral?

Els alcohòlics tenen molts problemes a la feina. Fins i tot encara que no beguin a la feina per no cridar l'atenció o perquè algú a de l'entorn laboral els ha recomanat que no beguin tant. Tenen el caràcter alterat, estan nerviosos, ansiosos, arriben tard, tenen discussions o disconformitats no reals. Encara que no estiguin beguts, l'alcoholisme és una malaltia mental i afecta el sistema nerviós i des d'un punt de vista neuronal. A més, encara que no beguin, segueixen patint la malaltia. Molts menteixen i diuen als companys i responsables que tenen una depressió, i fins i tot agafen baixes mèdiques per aquesta raó i oculten el problema als seus metges de capçalera. És un problema greu per a la feina, són persones problemàtiques, tenen accidents laborals, provoquen discussions, no són productives, etc. El malalt és molt difícil que reconegui la seva malaltia a l'àmbit laboral. El servei mèdic serà l'últim que se n'assabenti. Encara que tingui una anàlisi molt clara, el malalt negarà el problema.

Com sol actuar l'empresa?

Hi ha de tot. Tenim des d'empreses que fins i tot paguen l'ingrés en clíniques de desintoxicació i gasten molts diners, i d'altres que acomiaden al treballador alcohòlic. A l'entorn laboral hi ha persones que són un perill per a elles mateixes o per als altres.

A vegades és bo quedar-se sense res per començar de zero. És important, l'acomiadament? Relativament, no és el problema més important sinó que és una conseqüència. Però considerem important que amb la carta de acomiadament els entreguin una targeta d'Alcohòlics Anònims on podrem ajudar-los.

Quina opinió en teniu de la legislació espanyola, on l'alcoholisme és causa de acomiadament? I dels reconeixements mèdics obligatoris?

Alcohòlics Anònims no n'opina. Es va crear l'any 1935 i ha seguit aquesta forma d'actuar. De la mateixa manera, no sol·licitem ajudes econòmiques ni opinem sobre el «botellón», ni sobre les grans indústries dedicades a les begudes alcohòliques. Qui desenvolupi la malaltia de l'alcoholisme, que vingui a veure'ns, que l'ajudarem. No entrem en debats. Ens donem a conèixer, donem la nostra experiència. Per altra banda, l'anonimat és essencial.



Què recomanaríeu a un treballador/delegat que ha detectat un company amb problemes amb l'alcohol?

Per exemple, li podrien donar fulls informatius o tríptics perquè els llegeixin en la intimitat i vegin si s'hi identifiquen. Que procurin que la persona vegi que té un problema. Hi ha una associació, AL-ANON, Ajuda per a familiars i amics d'alcohòlics (www.al-anonespana.org, telèfon 93 201 21 24), on poden demanar ajuda. Els ensenyen a conviure amb persones que tenen el problema.

Com funciona Alcohòlics Anònims?

A Barcelona hi ha 75 grups d'Alcohòlics Anònims. Som anònims però no secrets. Funcionem per dinàmica de grups. Quan un company nou arriba per primera vegada, la imatge que es té no coincideix amb la realitat. La realitat és que quan s'entra a Alcohòlics Anònims et trobes gent que et tracta amb estima, t'abracen, et donen el telèfon (mai demanen el seu) i poden trucar a qualsevol hora si ho necessiten. Abans de beure. Si has begut, no truquis. Si vols parlar, cal aixecar la mà i t'apunten. La gent queda amb tu per conèixer altres grups, t'acompanyen a la teva nova vida. Aprens valors, compromisos, aprens a escoltar, a no jutjar, a rebre crítiques. Aprens a viure de nou o fins i tot per primera vegada, perquè hi ha gent que beu des dels 14 anys.

Què fa en quan a la prevenció?

Alcohòlics Anònims procura que les persones tinguin tota la informació. S'explica què vam fer i les conseqüències que vam patir (acomiadaments, famílies desfetes, ruïnes econòmiques, quedar-se sol al carrer...). És la teva responsabilitat, és la teva acció. Per exemple, quan vas a un col·legi, els mossos, els sanitaris i els profes ja han explicat als alumnes les conseqüències de l'alcoholisme, etc. Però nosaltres els expliquem allò que vam fer, que potser sigui el mateix que ells estan fent ara. Després escolten el missatge: «Es pot sortir d'aquí».

Ens podríeu explicar la vostra experiència amb Alcohòlics Anònims?

Silvia: Jo ja havia passat per molts metges o centres, alguns d'ells caríssims, que havia pagat la meva família. No estava bé de salut, tenia el fetge tocat. Hi vaig trobar gent contenta, que em somreia. Quan parlaven, jo pensava «aquí ha vingut algú de la meva família i els ha explicat el meu cas, perquè tot el que expliquen em passa a mi!». Alcohòlic Anònims em va oferir una ajuda impagable. Aquest és el meu lloc.

Salvador: Quan penses que no beuràs més, et cau el món a sobre. Alcohòlics Anònims em va fer estar unes 24 hores sense prendre alcohol, «demà ja en parlarem», em deien. I així, dia rere dia. El que és difícil no és deixar de beure, és canviar d'hàbits de conducta. És el més difícil. És una opció personal i lliure. La meva malaltia està aturada tot i que mai me'n guariré. No puc prendre ni una copa. Tinc molta sort de tenir-la aturada. Ara estic contenta.

Mamen Márquez

Quina diferència hi ha entre INTEGRAR l'activitat preventiva a l'empresa i PLANIFICAR l'activitat preventiva de l'empresa?

La integració de l'activitat preventiva a l'empresa vol dir que cal orientar la prevenció de riscos laborals a tots els processos tècnics que es realitzin, a l'organització del treball i a les condicions en què aquest es desenvolupa. La seva integració en tots els àmbits de l'empresa implica una responsabilitat de tots els qui en formen part: directores, comandaments intermitjos i treballadors/es i l'obligació de tots ells de tenir una mentalitat preventiva en totes les activitats que es desenvolupin i en totes les determinacions que es prenguin.

No només l'empresari ha de centrar esforços en aquest àmbit, sinó que tots els agents que formen part de l'empresa el seu conjunt també han de contribuir, de manera imprescindible, en la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i col·laborar en l'adopció i en el compliment d'aquestes mesures.

Si de l'avaluació se'n deriven situacions de risc per als treballadors/es, l'empresari ha de prendre les mesures preventives necessàries per tal de reduir-les o d'eliminar-les, tal i com estableix la LPRL 31/95.

Aquestes activitats destinades a tenir controlats els riscos s'han de planificar, de tal manera que l'empresari ha de fixar-ne els terminis d'execució i designar tant els recursos humans com els materials per fer-les efectives.

A més, aquest procés no acaba aquí, sinó que també s'ha de fer un seguiment de manera continuada de les mesures preventives adoptades, amb l'objectiu d'assegurar que hi hagi un nivell de seguretat correcte i que els riscos detectats no es reproduïxin, tal i com s'estableix a l'article 16 de la LPRL 31/95 i RD 39/1997, secció 2a.

¿Tiene obligación el trabajador de aceptar su asignación como recurso preventivo?

Según la Ley 54/2003, la empresa podrá designar como recurso preventivo a un trabajador, pero sobre este punto conviene clarificar si para el trabajador es obligatoria o no la aceptación de dicho nombramiento o designación. Al respecto, hay que indicar lo siguiente:

Cuando la empresa ha optado por una modalidad de organización preventiva interna, mediante trabajadores designados o miembros del servicio de prevención propio, será obligatoria la aceptación por dicho trabajador, siempre que reúnan las exigencias de formación, capacidad o cualquier otra que exija la función a desarrollar y que se hayan fijado en la planificación de la actividad preventiva atendiendo a la naturaleza del riesgo que exige la vigilancia del mismo.

El apartado 2 del artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite al empresario asignar de forma expresa la presencia como recurso preventivo a uno o a varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades y procesos pertinentes y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico.

La asignación de las nuevas funciones formaría parte del ius variandi que se reconoce al empresario en la relación laboral, como facultad de modalizar la prestación del trabajador; lo cual tiene sus límites, no obstante: en las exigencias del artículo 39 de ET (titulaciones académicas o profesionales precisas, es decir, que la categoría o grupo profesional del trabajador incluya, por ejemplo, funciones de mando y supervisión), en el artículo 41 del ET cuando se considere una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (y no haya acuerdo entre las partes), o en los derechos del trabajador y su dignidad humana, así como los derivados del principio de buena fe que rige cualquier relación jurídica.

Por lo tanto, el trabajador deberá cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, de conformidad con los artículos 5, letra c), y 20 del Estatuto

de los Trabajadores, con los límites expresados y con las consecuencias salariales que ello, en su caso, pueda acarrear. La asignación de nuevas funciones en el ámbito preventivo tiene un indudable efecto sobre el contenido de la prestación laboral del trabajador, ya que se incluyen nuevas competencias y responsabilidades que deberían ser valoradas por la empresa a efectos de retribuir la nueva prestación laboral a desarrollar.

En estos casos, entre las distintas posibilidades, se considera que la más correcta es el acuerdo entre las partes, que no tendrá carácter de novación contractual y, subsidiariamente, el recurso al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), teniendo en cuenta que será responsabilidad del empresario el valorar si el trabajador posee la suficiente capacidad y formación para desarrollar estas actividades.

Tanto el trabajador designado como asignado por el empresario para realizar las funciones de recurso preventivo, vienen obligados a su aceptación y realización de dichas funciones, pues dicha capacidad empresarial procede del poder de dirección que la ley otorga al mismo, y la asignación de las nuevas funciones a desarrollar como recurso preventivo formarían parte del ius variandi que se concede al empresario en la relación laboral como facultad de modalizar la prestación del trabajador, puesto que no implican una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.



Quan parlem de temes de mútues, a què ens referim en parlar de rehabilitació laboral i inserció?

Quan es produeixen accidents de treball o malalties professionals que tenen com a conseqüència la incapacitat total o parcial, els treballadors poden accedir a programes especials de rehabilitació, readaptació i de reinserció laboral.

El principal objectiu d'aquestes polítiques és dotar de noves eines el treballador que hagi estat víctima d'un accident i d'una incapacitat total o parcialment, perquè pugui reprendre l'activitat productiva al món laboral. Així mateix, volen afavorir el retorn al context social amb la major qualitat de vida possible.

Aquestes polítiques estan finançades per la Comissió de Prestacions Especials òrgan paritari de representació, format per membres de la CEOE, CCOO i UGT- i gestionen el pressupost que se li ha assignat dins de l'epígraf d'Accident de treball i malalties professionals de la mútua. La seva funció és oferir ajudes econòmiques, serveis i atenció al treballador accidentat o la seva família en determinats casos de necessitat, per resoldre o minimitzar les possibles situacions que exigeixen una ajuda especial. Aquests ajuts són de caràcter potestatiu i es diferencien de les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social.

Per a més informació sobre aquest o altres temes, podeu adreçar-vos a l'Àrea de Mútues de la Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya, rambla del Raval, 29-35 4a planta, telèfon 933 046 832, o a la vostra federació o sector.

**Quadern dubtes/respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la seguretat social. Revisió i actualització 2012. UGT Catalunya.*

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

Marta Juan

1 Què qui com

<http://blogs.tv3.cat/quequicom>

És un programa de TV3 sobre divulgació científica i de gran qualitat didàctica adreçada a tots els públics. La temàtica de cada capítol és molt diversa i molts d'aquests reportatges tenen a veure amb el medi ambient o fins i tot amb la prevenció de riscos laborals, com per exemple l'aigua, les energies que no fan augmentar l'efecte d'hivernacle, productes químics com la potassa, la nanotecnologia, el sistema mètric, combatre el soroll i un llarg i variadíssim repertori de temes diversos treballats (ja han emès 193 capítols) amb l'objectiu de popularitzar la ciència. Cada capítol dura uns 25 minuts. Pots veure els nous capítols a TV3 els dimarts a les 22.30 o en emissió per redifusió al canal 33. També es poden visualitzar tots els capítols antics a la seva pàgina web. **En català.**

2 Antenes de telefonia mòbil

<http://governancaradioelectrica.gencat.cat/web/guest/multimedia>

Web que explica tot allò que cal saber sobre les antenes de telefonia mòbil de forma pedagògica. El lloc web forma part del projecte Governança radioelèctrica, cofinançat pel projecte europeu Life, amb el qual la Generalitat vol fomentar la transparència per augmentar la confiança de la ciutadania. Es poden consultar les ubicacions i els nivells de les mesures realitzades de les emissions de camps electromagnètics, i també accedir a una àmplia informació relacionada amb la telefonia mòbil, els camps electromagnètics, les normatives, els informes científics i les preguntes més freqüents. Aquesta pàgina web es divideix en vuit apartats. **Inici:** es troben les principals novetats com ara una nova aplicació per a mòbils o el mapa dels punts de mesurament; **Projecte:** s'explica el projecte i normativa europea sobre el tema; **Divulgació:** ofereix informació sobre la telefonia mòbil, desenvolupament tecnològic relacionat amb les comunicacions, etc.; **preguntes més freqüents, normativa relacionada, informes** que recullen estadístiques realitzades a Catalunya, estudis científics internacionals, etc., **notícies** i per últim, **jornades**, on s'anuncien les jornades que es faran i les que s'han fet. **Idiomes:** català, castellà i anglès.



3 Tríptic «Treballar sense estrès»

L'estrès és una reacció negativa a determinats aspectes nocius del contingut, l'organització o l'entorn de treball que afecta a la salut i la qualitat de vida dels treballadors i a la productivitat de les empreses. Per aquest motiu cal que empreses i treballadors, cadascú des del seu àmbit, previnguin l'aparició de l'estrès. En aquest tríptic es defineix què és l'estrès, quines són les seves causes laborals, com podem detectar-lo, i què pot fer l'empresa per prevenir-lo i controlar-lo. Inclou també alguns consells adreçats als treballadors. 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.**

4 Qui és qui? Quan i on he d'anar si...? Dubtes sobre gestió de la salut dels treballadors i treballadores

L'objectiu d'aquesta guia és orientar els treballadors i les treballadores sobre les preguntes més freqüents que rebem a l'assessoria de la Unitat Integral de Prevenció. Molts treballadors, en moments delicats de la seva salut, quan més necessiten claredat en la gestió de la seva salut i repòs en molts casos, es veuen embarcats en un Via Crucis de diferents finestretes, visites de control, etc., que escapen de les situacions habituals.

Hem intentat, per tant, donar informació clara i concisa sobre la gestió de la salut dels treballadors, amb un llenguatge pla i tècnic.

En la primera part «**Qui és qui?**», s'explica quin és cadascun dels actors de la salut dels treballadors. Catalunya, igual que la resta de comunitats autònomes, té transferida la gestió de la sanitat i té, per tant, una estructura pròpia de gestió, amb figures úniques com l'ICAMS. Per conèixer els procediments adequats, és important saber qui són, les funcions que tenen i de qui depenen.

En la segona part «**Quan, on he d'anar si...?**» s'expliquen els procediments que s'han de seguir en cadascun dels casos que es pregunten amb la següent estructura: explicació del concepte, esquema-resum (si n'hi hagués), exemples de casos per clarificar conceptes, la normativa relacionada amb el tema i, finalment, les publicacions de la UGT de Catalunya que tracten el tema per ampliar-ne la informació. **En català.**

