



Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Entrevista a José Antonio Cabranes, Instituto Español de Resiliencia

El Tratado de Asociación Transatlántica de Comercio e Inversión (TTIP)

Con la financiación de



AT-0033/2014



www.ugt.cat

sumari sumario

medio ambiente

pág. 3

El Tratado de Asociación Transatlántica de Comercio e Inversión (TTIP)

la entrevista

pág. 4-5

José Antonio Cabranes, Secretario general del Instituto Español de Resiliencia

el tema

pág. 6-7

28 d'abril. Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

especialízate

pág. 8-10

Mi primer trabajo: Consejos de prevención de riesgos laborales para jóvenes trabajadores (II)
Problemas de la voz en los docentes
Plan de acogida en la empresa y el Manual de acogida

mutuas

pág. 11

Aspectos de la nueva Ley de Mutuas que afectan directamente a los trabajadores asociados a una mutua colaboradora con la Seguridad Social (anteriores MATEPSS)

ha pasado

pág. 12

Jornada debate: Modificación introducida por la ley al TRLGSS en relación con el Régimen Jurídico de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social (RD 625/2014. Ley 35/2014)

ha sido noticia

pág. 13

tú opinas

pág. 14

José Luis Hernando de las Heras, Secretario Regional de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente

preguntas con respuesta

pág. 15

te interesa

pág. 16

crèdits/créditos

Sense risc

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

Direcció

Dionís Oña

Coordinació

Marta Juan / Lucía Mateo

Equipo de redacción

Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Lucía Mateo,
José Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducció i correcció lingüística

Magda Gascon

Maquetació

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

Fotos

Pixabay, Thinkstock, Marta Juan, Archivo UGT de Catalunya

Imprenta

Artyplan

Depósito legal

B-22.569-2007



papel reciclado

editorial

En aquest número de la revista voldria destacar l'espai *L'entrevista*, que dediquem a la Fundació de la Resiliència; crec que és molt interessant, ja que una de les situacions que no s'està atenent amb la intensitat que es mereix són els diferents canvis que es produeixen en l'organització dels processos productius i com s'afronten quan has patit un accident laboral.

També voldria destacar, per la rellevància que està tenint en els mitjans de comunicació, l'acord que s'està negociant entre la UE i els EU, conegut amb les sigles TTIP. El contingut d'aquest acord és del tot desconegut i se n'està tenint notícies amb un degoteig i una opacitat preocupants, que res tenen a veure amb la transparència informativa que promulguen el conjunt de les institucions de la UE.

El tema central el dediquem als actes que s'han dut a terme a Catalunya per commemorar el Dia Internacional de la Seguretat i la Salut en el Treball, en què hem recordat les víctimes que hi ha hagut durant l'any passat a la feina, i hem tornat a reivindicar un cop més seguretat i salut en el treball. També hem pogut portar a terme una jornada on hem debatut les modificacions introduïdes amb la darrera reforma, coneguda com a Llei de mútues, a la qual dediquem un article a la revista.

En l'espai *Tú opinas* tenim l'entrevista que li fem al company de la UGT de Cantàbria, responsable de Seguretat i Salut, en José Luis Hernando.

Per acabar, trobareu tres articles a l'espai *Especialítza't*, dedicat als joves, als problemes de la veu i un manual d'acollida, i, en l'espai *Ha estat notícia*, el que considerem més rellevant que s'ha produït en darrers mesos.

Tot plegat i com sempre l'equip de redacció esperem que sigui del vostre interès tot el que hem considerat més important i que ha estat mereixedor de ser seleccionat per incloure-ho en aquest número 42.

En este número de la revista querría destacar el espacio *La entrevista*, que dedicamos a la Fundación de la Resiliencia; creo que es muy interesante, dado que una de las situaciones que no se está atendiendo con la intensidad que se merece son los diferentes cambios que se producen en la organización de los procesos productivos y cómo se afrontan este cambios cuando has sufrido un accidente laboral.

También querría destacar, por la relevancia que está teniendo en los medios, el acuerdo que se está negociando entre la UE y los EE. UU., conocido por las siglas TTIP. El contenido de este acuerdo es del todo desconocido y se está teniendo noticias de él por un goteo y opacidad preocupantes, que nada tienen que ver con la transparencia informativa que promulgan el conjunto de las instituciones de la UE.

En el tema central lo dedicamos a los actos que se han llevado a cabo en Cataluña para conmemorar el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en los que hemos recordado a las víctimas que hubo durante el pasado año en el trabajo y hemos vuelto a reivindicar una vez más Seguridad y Salud en el Trabajo. También hemos podido llevar a cabo una jornada donde hemos debatido las modificaciones introducidas con la última reforma, conocida como Ley de mutuas, a la que dedicamos un artículo en la revista.

En el espacio *Tú opinas* tenemos la entrevista que le hacemos al compañero de UGT de Cantabria responsable de Seguridad y Salud, José Luis Hernando.

Por último, encontraréis tres artículos en el espacio *Especialízate*, dedicado a los jóvenes, a los problemas de la voz y un manual de acogida, y, en el espacio *Ha sido noticia*, lo que consideramos mes relevante que se ha producido en últimos meses.

Todo ello y como siempre el equipo de redacción esperamos que sea de vuestro interés todo lo que hemos considerado más importante y que ha sido merecedor de ser seleccionado para incluirlo en este número 42.

Dionís Oña i Martín

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

El Tratado de Asociación Transatlántica de Comercio e Inversión (TTIP)

La Unión Europea y los Estados Unidos se encuentran en un proceso de negociación del tratado de Asociación Transatlántica de Comercio e Inversión, el llamado TTIP.

Este tratado tiene como finalidad aumentar el comercio, la inversión, la creación de puestos de trabajo y el crecimiento en general, bajo tres ejes clave: el acceso al mercado, cuestiones de carácter reglamentario y barreras no arancelarias, así como otras normas de regulación.

No obstante, esta negociación se está llevando a cabo con total opacidad, sin transparencia y con información confidencial, de forma que nos plantea grandes e importantes dudas respecto a los objetivos y la finalidad última del mismo.

Desde la UGT de Catalunya pensamos que no aportará una mayor prosperidad y calidad de vida para la mayor parte de la población, que disminuirá las condiciones y los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras y no conllevará beneficios ni a nivel económico ni ambiental. Por lo tanto, serán los consumidores, los trabajadores y el medio ambiente los que saldrán más perjudicados con este acuerdo.

La realidad es entonces que estamos hablando de un tratado que liberaliza más aún los mercados sin una competencia justa que favorecerá la precariedad y la discriminación y que difumina totalmente muchos aspectos que actualmente están regulados en la UE, ya que con este acuerdo estos temas se tratarían de forma privada entre las partes.

De esta forma tendríamos:

- Pérdidas de los derechos laborales (dado que los EEUU sólo ha suscrito 2 de los 8 Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT) y rebaja salarial.
- Limitación de los derechos de representación colectiva de los trabajadores.
- Anula el principio de precaución europeo: pérdida del principio de precaución en relación a los estándares técnicos de normalización industrial.
- Posible privatización de los servicios públicos.
- Elude normas transgénicas reguladas por la UE: no etiquetaje de productos modificados genéticamente porque lo consideran una barrera para el comercio de estos productos, dando lugar a una desinformación para el consumidor.
- Supone mecanizar el modelo social de Europa, cuando en realidad el modelo de Estado del Bienestar Europea debería ser el modelo a seguir por el resto del mundo.
- Levanta prohibiciones respecto a la práctica del Fracking.
- Puestos de trabajo precarios y temporales.
- Que acuerdos parecidos, como el NAFTA, han hecho perder millones de puestos de trabajo y empeorar las condiciones laborales y sociales de los países actores, principalmente del más débil, México.

Por todo esto, desde la UGT de Catalunya velamos para que la legislación en materia de ocupación, del Estado del Bienestar y el consumo, y referente a la privatización y los servicios públicos, no se desregulen en negociaciones no transparentes. En este sentido, rechazamos ya de base la negociación de este tratado, ya que representa una amenaza real para la democracia y el estado de derecho de nuestra sociedad, siendo conscientes de que la opinión pública y la fuerza entre las organizaciones, son las únicas fuerzas que pueden parar un tratado de estas características y negociar otro que beneficie a todos los sectores de nuestra sociedad.

Marta González



José Antonio Cabranes

Secretario general del Instituto Español de Resiliencia (IER)*. Es Doctor en Medicina y especialista en Psiconeuroendocrinología, y profesor de la Universidad Complutense de Madrid y de la UNESCO



¿Qué es la resiliencia? ¿En qué consiste?

Desde un punto de vista conceptual esta palabra viene a definir la capacidad que tienen los cuerpos para recuperar su tamaño y forma después de haber sido sometidos a una presión deformante. Inicialmente, esta palabra procedente del latín *resilio-ire* fue utilizada en termodinámica, en ingeniería y mecánica. Dicho esto, a partir de aquí esta palabra se ha utilizado y se utiliza para definir la capacidad de adaptación que tenemos los individuos ante situaciones adversas y se han propuesto diferentes definiciones, todas ellas análogas, según los ámbitos; pondré ejemplos:

Reutter, psiquiatra infantil e introductor de este término en el ámbito psicológico, la entendía como la capacidad del ser humano para soportar y sobreponerse a situaciones adversas y trágicas. Desde la biología, se definen como criaturas resilientes a aquellas capaces de adaptarse al ecosistema y a los cambios que ocurren en él. Desde la psicología nos encontramos definiciones con orientación más funcional o de tipo estructural, entre las primeras se encuentra la de Grotberg, «Capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas e inclusive ser transformado por ellas». Entre las segundas me gusta destacar la definición hecha por Kotliarenko y Caceres «La resiliencia es un proceso dinámico, constructivo, de origen interactivo y sociocultural que conduce a la optimización de los recursos humanos y permite sobreponerse a las situaciones adversas. Se manifiesta en distintos niveles del desarrollo, biológico, neurofisiológico y endocrino en respuesta a los estímulos ambientales». Por último, diré la definición del Instituto Español de Resiliencia (IER), «Resiliencia es la capacidad de afrontar la adversidad creando los recursos psicológicos para salir fortalecidos y alcanzar un estado de excelencia profesional y personal».

¿La resiliencia está en los genes o es una actitud? ¿Puede aprenderse? ¿A qué tipo de traumas puede aplicarse?

La resiliencia se relaciona con la actitud, y es posible llegar a desarrollarla. Intentare explicarme, y para ello debo hacer referencia al trabajo pionero llevado a cabo por las investigadoras Emmy Verner y Ruth Smith; estudiaron los riesgos de tener trastornos del desarrollo y psicopatología siguiendo la evolución de unos 800 niños, en una isla de Hawái, desde la infancia hasta los 30 años. Estas investigadoras comprobaron que un grupo de niños, cerca del 30%, evolucionaron de manera positiva, llegando a ser adultos

equilibrados y competentes en el plano profesional y familiar y que estos se caracterizaron por ser bebés plácidos y afectuosos, niños calmados pero activos y con orientación social positiva, alegres, amigables y con confianza en sí mismos, llegando a ser muy sociables de adulto. Por otra parte, todos tenían un vínculo fuerte con la persona que se encargaba de cuidarlos. Por el contrario, los niños con dificultades carecían de este vínculo y en su proceso evolutivo se caracterizaron por ser más ansiosos, tímidos, temerosos, desconfiados... Podemos ver que desde los inicios se plantea el debate entre la importancia de lo innato y lo adquirido. Que yo sepa, no se conocen genes responsables de que el individuo sea altamente resiliente, pero sí se ha demostrado que determinados atributos de la persona tienen una asociación positiva con una mayor capacidad de resiliencia, como la visión ponderada y el sentido de la propia vida, la perseverancia, la confianza en sí mismo y la autonomía personal. En este sentido se habla de la resiliencia como rasgo, que refleja la habilidad individual para adaptarse, y por tanto estable. Sin embargo, otros autores consideran que la resiliencia está vinculada a situaciones adversas, siendo un proceso de aprendizaje, cambiante según el contexto, dentro de un *continuum* vulnerabilidad-resiliencia asociado a factores de riesgo y de protección. Se han identificado como factores de riesgo las experiencias traumáticas, los conflictos familiares, la pobreza, la exposición crónica a la violencia, los problemas de salud mental... En cuanto a los factores protectores se describen como rasgos que moderan los factores de riesgo. Se asocian con salud y desarrollo funcional y ofrecen nuevas opciones para encarar los acontecimientos de forma adaptativa. El optimismo, la autoestima, el apego, el sentido del humor, la creatividad, la iniciativa, la introspección, la independencia, la moralidad y la capacidad de relacionarse se vinculan a factores protectores. Según esta perspectiva de la resiliencia, esta no sería un factor absoluto que garantizaría la salud mental permanentemente a la persona, independientemente de los factores de riesgo, y sí explicaría el resultado adaptativo del individuo de una forma dinámica, es decir, no es un rasgo de la persona sino que puede variar a lo largo del tiempo y de las circunstancias, e incluye conductas, pensamientos y acciones que pueden ser aprendidos por cualquier persona. Intentando resumir, diría que la resiliencia es una experiencia personal de ajuste saludable a la adversidad, que resulta de una serie de características del sujeto que posibilitan una vida «sana» en medios adversos, pero que no son atributos fijos y, por tanto, no es un fenómeno estable y permanente y es el resultado de la interacción entre el individuo y su medio ambiente.

Creo que después de todo lo expuesto anteriormente es fácil deducir que la resiliencia es aplicable a cualquier tipo de adversidad, sea esta externa como las catástrofes, el terrorismo, la pérdida del trabajo... o interna como cualquier enfermedad grave o trauma psíquico.

¿Qué aplicaciones prácticas puede tener la resiliencia en la empresa? ¿Puede la resiliencia ser también un estilo de liderazgo?

La resiliencia creo que puede considerarse como una competencia no solo personal sino también profesional. Desde este punto de vista, la resiliencia es una característica importante

*El Instituto Español de Resiliencia está en Madrid, c. Pintor Rosales, 16, y su presidenta es la Dra. Rafaela Santos. <http://resiliencia-ier.es>

para hacer frente a las exigencias, cada vez mayores, de las organizaciones. Pienso que hay muchas aplicaciones en este contexto, valgan algunos ejemplos:

- Implantar nuevas estrategias, y/o nuevos procesos organizativos
- Gestionar la función de recursos humanos
- Lograr objetivos de venta, financieros, o de la cuenta de resultados
- Liderar equipos y/o proyectos de cambio
- Gestionar la actividad laboral como autónomo

La resiliencia es una característica personal, como ya he explicado anteriormente, pero no cabe la menor duda de que una persona resiliente tiene una propiedad muy importante para comportarse como un líder y, para lo que puede ser todavía más importante, sostener y sobrevivir a su liderazgo.

¿La resiliencia puede ayudarnos a afrontar mejor la actual crisis económica?

La crisis actual no nos ha afectado a todas las personas por igual. Como es obvio, a aquellas personas a las que se les ha despedido de su trabajo, se les ha modificado el mismo con consecuencias negativas o, en definitiva, estos u otros acontecimientos dependientes de esta crisis les ha supuesto un trauma, son las que necesitan adaptarse a la nueva situación. Es evidente que ser resiliente es una fortaleza que les ha podido y puede ayudar a superar esta situación tan penosa e injusta.

¿Qué es más importante: la realidad de una determinada situación problemática o la forma en que la percibimos o la afrontamos? Para ser resilientes, ¿tenemos que convertirnos en faquires? ¿No podemos arrancar los clavos de la tabla?

La realidad de una situación problemática o traumática es importante, incluso puede ser muy importante, pero qué duda cabe de que la forma en que la percibimos y afrontamos es igual de importante. No, no tenemos que convertirnos en faquires insensibles al dolor, ser resilientes no significa no sentir dolor ante una situación traumática, esto es un error conceptual, claro que ante un proceso traumático grave inicialmente generalmente se pueden presentar secuelas psíquicas y físicas importantes, claro que se siente dolor, lo que sucede es que en palabras de Boris Cyrulnik «estas personas son capaces de metamorfosear el dolor del momento para hacer de él un recuerdo glorioso» y esta frase me sirve para introducir la importancia de las emociones positivas, constructo básico de la psicología positiva. Las emociones positivas (interés, orgullo, alegría, gratitud, disfrute, amor...) actúan como acicate para cumplir los objetivos planteados, propician una mejor respuesta frente a situaciones complejas y/o inesperadas. Amortiguan el impacto de las emociones negativas, reduciendo el impacto psicológico y somático de la ansiedad y permiten soportar mejor el dolor físico y psíquico. Las emociones positivas nos permiten, según la investigadora Bárbara Fredrickson, no solo ampliar nuestros repertorios de conducta, sino también construir recursos personales duraderos de tipo físico, intelectual, psicológico y/o social. Volviendo al símil de la pregunta: resiliencia y psicología positiva irían de la mano para amortiguar y soportar el dolor, y a la vez arrancar los clavos de la tabla.



¿Resiliencia y estrés son términos opuestos?

No, el estrés no es un término opuesto a resiliencia. La reacción de estrés es una respuesta física y psicológica que se produce en nuestro organismo cuando nuestro cerebro interpreta una situación como amenazante, convirtiendo esta situación en una emoción negativa. Conviene saber que esta reacción, cuando se produce ante una situación aguda puede ser beneficiosa preparándonos para afrontar exitosamente dicha situación. Es cuando la emoción negativa se hace crónica cuando la reacción de estrés puede provocar estragos en nuestra salud psico-física. La resiliencia nos ayuda a modificar las emociones negativas.

Para terminar, ¿podría recomendarnos algún libro, una película y una canción que puedan ilustrar este tema?

Bueno, como se puede imaginar hay muchos ejemplos, se me ocurren los libros *El hombre en busca de sentido*, de Viktor Frankl, y *Levantarse y Luchar*, de Rafaela Santos; las películas *Qué bello es vivir*, de Frank Capra e *Intocable*, de Olivier Nakache y Eric Toledano; y como canciones pueden ser ejemplos *We are the Champions*, de Queen, *Cuando la pena cae sobre mí* o *Sé feliz*, de Luz Casal, y *Resistiré* del Duo Dinámico.

Eduard Salvador

28 d'abril. Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Les retallades atempten contra la democràcia i la salut a la feina! ¡Los recortes atentan contra la democracia i la salud en el trabajo!

El pasado 28 de abril, un año más, celebramos el Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y cumpliéndose el vigésimo aniversario de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y echando la vista atrás, podemos ver que gran parte de sus objetivos están aún pendientes y que la realidad socioeconómica en España ha sufrido cambios significativos desde aquella fecha.

El armazón legislativo surgido a partir de la LPRL y de la Directiva marco de la que deriva, respondía a una organización del trabajo heredera del contrato social surgido en Europa en la segunda mitad del siglo XX y se caracterizaba por la contratación indefinida, la estabilidad en la empresa y la centralidad de la negociación colectiva en las relaciones laborales. Este modelo no sólo facilitaba a los trabajadores el ejercicio efectivo de sus derechos laborales, sino que mediante los derechos de participación y consulta permitía a sus representantes intervenir en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en la empresa, desde la planificación y organización del trabajo o de las actividades preventivas hasta la evaluación de riesgos o la información y formación de los trabajadores. Fue en este marco de participación sobre el que se construyó la prevención de riesgos en Europa y en España.

Sin embargo, estos veinte años han sido los del triunfo de la doctrina neoliberal en Europa y han culminado en una crisis económica que ha transformado de manera radical la organización del trabajo. La vía elegida por los gobiernos para salir de la crisis es una espiral de austeridad y devaluación interna en la que la negociación colectiva pierde peso, las relaciones laborales tienden a la individualización, la precariedad define un mercado de trabajo en el que la contratación temporal y a tiempo parcial y la alta rotación entre empresas ganan espacio a marchas agigantadas y las altas tasas de paro y el miedo a perder el empleo convierten en papel mojado los derechos de trabajadoras y trabajadores. En este contexto, el legislador ha decretado la unilateralidad empresarial como forma de gestión de la prevención en las empresas españolas.

Romper este círculo vicioso de empobrecimiento y recortes pasa por poner fin a las políticas de austeridad y dar paso a una progresiva transformación del modelo productivo de nuestro país que permita la democratización de las relaciones laborales, el ejercicio efectivo de derechos, la interiorización de la cultura preventiva en las empresas y la generación de un sistema preventivo dinámico que anticipe los nuevos riesgos laborales emergentes. Continuar por la senda marcada por las reformas laborales, adaptando la legislación preventiva a un marco impuesto de organización del trabajo, supondría asumir de manera ineludible un deterioro en la protección de la salud y la seguridad laboral, con los consiguientes daños personales y trasladando los costes económicos al conjunto de la sociedad.



Para atajar esta peligrosa deriva, desde la UGT aprovechamos la celebración del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, para proponer un decálogo de medidas prioritarias y urgentes en materia de prevención de riesgos laborales:

- 1. Ningún trabajador ni trabajadora sin protección.** La precariedad, el miedo a perder el puesto de trabajo y la individualización de las relaciones laborales dificultan el ejercicio efectivo de derechos. Las reformas laborales son incompatibles con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el resto de normativa preventiva.
- 2. Accidentes de trabajo.** La aprobación de la LPRL, la puesta en marcha de políticas activas y la financiación de proyectos preventivos lograron una manifiesta reducción de accidentes de trabajo. El abandono de la actividad preventiva por parte de las empresas y su sustitución por un cumplimiento meramente formal de la normativa junto a los recortes aplicados durante los años de crisis frenaron en un primer momento el descenso de la siniestralidad y provocaron el repunte de los accidentes de trabajo que sufrimos en la actualidad, un claro indicio del deterioro de los sistemas preventivos. Recuperar la iniciativa pública es imprescindible para que en el siglo XXI dejen de producirse muertes por caídas en altura, atrapamientos o accidentes de tráfico como venía sucediendo en épocas pasadas.
- 3. Enfermedades de origen laboral.** Las enfermedades son la gran asignatura pendiente de la salud laboral. Lo que no se registra ni existe ni se previene. Son necesarios cambios en el sistema de notificación y registro para que deje de depender de las mismas entidades obligadas a la reparación del daño, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. El cáncer profesional, la silicosis, las patologías derivadas del amianto y de las sustancias químicas, los trastornos musculoesqueléticos



y las enfermedades de origen psicosocial requieren que las empresas evalúen y prevengan en los centros de trabajo los riesgos capaces de provocarlas, y de un mayor esfuerzo de las administraciones para acabar con su subregistro y con los daños a la salud que causan.

4. **Garantizar la equidad.** La OMS reconoce que la desigualdad es uno de los determinantes sociales de salud claves. Dónde y cómo se trabaja, la forma de acceder al empleo o las tasas de desempleo y de temporalidad condicionan la exposición de determinados colectivos (mujeres, jóvenes, inmigrantes...) a los riesgos laborales y determinan su estado de salud. En los últimos tiempos también venimos observando que el estado de salud se está convirtiendo en un factor de estigmatización y de discriminación laboral, tanto en el mercado de trabajo como en las propias empresas. Para garantizar la equidad son precisos cambios legislativos, empezando por la derogación del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores.
5. **Independencia y calidad de los servicios de prevención.** La continua presión que sufren los técnicos de prevención desdibuja la independencia de los servicios de prevención establecida en la LPRL, convirtiéndolos en muchos casos en instrumentos al servicio de las empresas. Se hacen necesarias modificaciones legales que garanticen el desempeño profesional de los técnicos, la independencia de servicios de prevención y, al mismo tiempo, el establecimiento de controles públicos que garanticen la calidad de sus prestaciones.
6. **Vigilancia de la salud para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras.** La vigilancia de salud es un derecho de las trabajadoras y los trabajadores y junto a la epidemiología laboral es una herramienta indispensable para prevenir los riesgos a los que están expuestos. Sin embargo asistimos a un intento de convertirla en una herramienta disciplinaria y de ajuste de plantillas. Para preservar el derecho constitucional

a la salud, se debe garantizar la independencia de los profesionales sanitarios que la llevan a cabo, la confidencialidad de los datos y la voluntariedad, salvo en aquellos casos regulados por una norma específica.

7. **Reforzar los organismos técnicos de las administraciones.** Es absolutamente imprescindible poner en valor y dotar con suficientes medios económicos y humanos el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Instituto Social de la Marina, el Instituto Nacional de Silicosis, la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo y los órganos técnicos de las comunidades autónomas para favorecer el conocimiento a través de su labor investigadora.
8. **Potenciación de la Inspección de Trabajo.** No sólo se debe incrementar el número de inspectores y subinspectores de trabajo para acercar nuestros ratios a los del resto de países de la Unión Europea sino que se debe reforzar su formación y acentuar su especialización en materia de prevención de riesgos, con el fin de que estos puedan llevar a cabo de manera eficaz las funciones que legalmente tienen encomendadas.
9. **Transformación del modelo de mutuas.** Se deben revertir las últimas modificaciones legales del sistema de mutuas subrayando su carácter público, intensificando el control de la Seguridad Social mejorando la participación de la representación de los trabajadores en su elección y remarcando que sus objetivos prioritarios son la prevención de riesgos laborales y la reparación de los daños ocasionados por el trabajo frente al control de los costes económicos y la mejora de la competitividad de las empresas.
10. **Impulso a la democratización en las relaciones laborales.** La democracia en la empresa pasa por reforzar los derechos de participación y consulta de los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, de las delegadas y delegados de prevención y de los comités de seguridad y salud. Todos los estudios sobre prevención han demostrado la existencia del «efecto sindicato»: las condiciones de trabajo mejoran sustancialmente en las empresas con presencia sindical.
Sabemos que un cambio de rumbo como el que proponemos no es sencillo ni inmediato, pero hace falta una estrategia política clara en materia de prevención de riesgos laborales que lo ponga en marcha. La autocomplacencia por los logros obtenidos en etapas anteriores está suponiendo la antesala de un retroceso histórico. Las elecciones generales y autonómicas este año 2015 son la oportunidad para que este cambio de políticas se empiece a concretar, pero para ello es necesario que estas y otras medidas configuren las líneas de actuación de los futuros gobernantes.
En un acto conjunto, UGT y CCOO nos manifestamos ante la sede de Fomento del Trabajo de Barcelona para reivindicar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de este país y trasladar este decálogo a la patronal, a los partidos políticos y a la sociedad para intentar lograr su compromiso con la salud pública en general y con la laboral en particular. Para que en el siglo XXI el objetivo de enfermedad y accidente laboral cero deje de ser una fórmula retórica y pase a formar parte de la realidad del mundo del trabajo.

Marta Juan

Mi primer trabajo: Consejos de prevención de riesgos laborales para jóvenes trabajadores (II)

Los trabajadores jóvenes están fuertemente representados en determinados sectores como el sector servicios: la hostelería, el comercio al por menor, peluquerías y centros de atención telefónica, situación que condiciona los riesgos a los que se encuentran expuestos y los efectos de estos riesgos sobre su salud. Ellos carecen de la experiencia necesaria y de los conocimientos que dan al trabajador los años de actividad laboral en su puesto de trabajo.

La actividad laboral no tiene que ser en ningún caso motivo de riesgo, aun así en determinadas tareas puede existir un cierto nivel de peligrosidad.

Un factor de riesgo de un lugar de trabajo es cualquier objeto, sustancia o característica de la organización que pueda contribuir a provocar un daño en la salud de la persona trabajadora. Por ejemplo, el ruido es un factor de riesgo presente en algunas empresas donde la maquinaria emite unos niveles de ruido elevados.

Los factores de riesgo se pueden clasificar en cinco grupos: los agentes materiales, el entorno ambiental, la carga de trabajo, la organización del trabajo y las características personales de la persona trabajadora.

Dentro del grupo de los agentes materiales encontramos los factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad. Estos factores de riesgo pueden suponer la materialización de riesgos mecánicos, es decir, los producidos por máquinas o herramientas que pueden ocasionar golpes, atrapamientos, cortes, aplastamientos, caídas, incendios, contactos eléctricos, quemaduras, lesiones, etc.

Dentro del entorno ambiental se incluyen los factores de riesgo derivados de las condiciones medioambientales del puesto de trabajo. Los factores de riesgo medioambientales en el trabajo son los factores de riesgos físicos, químicos o biológicos.

- Agentes físicos: ruido, humedad, temperatura, vibraciones, radiaciones e iluminación.
- Agentes químicos: agentes contaminantes provocados por sustancias químicas en estado sólido (polvo o humo), en estado líquido (niebla) o en estado gaseoso (gas o vapor).
- Agentes biológicos: contaminan el medio ambiente y pueden producir enfermedades infecciosas o parasitarias (bacterias, virus, hongos, parásitos...).

La carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los cuales está sometida la persona trabajadora a lo largo de la jornada laboral y también puede suponer un riesgo.

Algunos trabajos pueden comportar sobrecarga física por posturas incorrectas, ya sea debido a un trabajo estático –sentado o de pie– o de la manipulación de cargas, o una sobrecarga mental por una excesiva necesidad de atención y control. También la organización y ordenación del trabajo influye en la salud de la persona trabajadora, puesto que la forma de trabajar puede responder a sus expectativas o no. Toda organización del trabajo es susceptible generar factores psicosociales.

Y por último las relaciones personales al puesto de trabajo también pueden originar riesgos como el *mobbing* o acoso laboral...

El objetivo de la prevención de riesgos laborales en las empresas trata de evitar todos estos posibles riesgos adoptando medidas o técnicas de prevención.

El empresario como responsable de la prevención en las empresas, cuando no sea posible evitar los riesgos, deberá utilizar medidas y técnicas de protección que eliminen o disminuyan los daños derivados de los riesgos.

Las técnicas de protección son el conjunto de actividades, en el campo de la prevención de riesgos, encaminadas a eliminar o disminuir los daños que puedan causar los riesgos laborales a los trabajadores. La protección personal tiene por objeto interponer una última barrera entre el riesgo y el trabajador/a mediante equipos que tienen que ser utilizados por él o ella. Por definición, no elimina el riesgo y su función preventiva es limitada.

Las medidas de protección se aplican al medio de trabajo, instalaciones, equipos y máquinas.

Las medidas de protección colectiva son las que protegen más de un trabajador garantizando la seguridad de varios trabajadores simultáneamente.

Son medidas colectivas de protección: los resguardos, barandillas, plataformas, redes seguridad, interruptores diferenciales, señalización de riesgos...

Las medidas de protección individual son los equipos de protección individual conocidas como EPI, que el trabajador tiene que utilizar para protegerse de los riesgos que ponen en peligro su salud o seguridad.

El objetivo de los EPI es proteger las partes del cuerpo del trabajador que estén expuestas directamente o indirectamente en un riesgo.

Los daños profesionales son las enfermedades o lesiones que se sufren con motivo u ocasión del trabajo. Los daños profesionales son el conjunto de fenómenos que afectan a la salud de las personas trabajadoras y la deterioran, y que están relacionados directamente o indirecta con el trabajo. Como patología laboral específica podemos hablar de: accidente laboral y de enfermedad profesional.

Hay que diferenciar el accidente laboral –se produce de una forma violenta e inesperada y se puede dar en cualquier tipo de actividad o empresa – de la enfermedad profesional– se manifiesta de forma lenta y progresiva en determinados tipo de actividades.

Según el artículo 115 de la Ley general de la Seguridad Social de 1994, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, es accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Un accidente laboral es, pues, un accidente que se produce en el ejercicio del trabajo, sea o no en el puesto de trabajo, como por ejemplo en el momento de ir o volver del trabajo (accidente in itinere), o en desplazamientos motivados por el trabajo (in mission).

Por otro lado, la Ley General de la Seguridad Social define la enfermedad profesional como “la enfermedad que se contrae a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro legal del Decreto 1995/78, de 12 de mayo, sobre enfermedades profesionales, y que se ha ido ampliando con la inclusión de enfermedades profesionales nuevas. La enfermedad tiene que ser provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indican en el cuadro para cada enfermedad profesional.”

Tu salud te acompañará durante todos los años de actividad laboral, y es un bien para siempre; aquello que hagas hoy condicionará tu bienestar futuro.

¡Exige tus derechos!

Marta Juan

Problemas de la voz en los docentes

La voz es la principal herramienta de trabajo de los docentes. A través de su voz el maestro no solo debe transmitir unos determinados conocimientos en una materia concreta, sino que debe también motivar y estimular al auditorio, saber captar su atención, dar valor y significado a lo que cuenta, hacerse entender, adiestrar al alumnado en determinados comportamientos, etc. Para conseguir sus objetivos, los docentes deben recurrir constantemente, en mayor medida que en otras profesiones, a lo que se denomina «voz proyectada», y que es uno de los tipos de voz más perjudiciales y que comportan un uso más intensivo y afectivo de la misma.

Pero la voz es frágil. Está generada por un conjunto de órganos de nuestro cuerpo que funcionan gracias a un complejo sistema de equilibrios. Si estos equilibrios se rompen, la voz sufre y enferma. Tendemos a compensar con sobreesfuerzos determinados desequilibrios, ya sean posturales, emocionales, respiratorios, del entorno, etc., siendo éste el origen de la aparición de la fatiga, la mala voz, las afonías y de determinadas lesiones en las cuerdas vocales (nódulos, edemas, pólipos, etc.). De hecho, en nuestro país, los nódulos de las cuerdas vocales causados a consecuencia del esfuerzo sostenido de la voz son en la actualidad la única patología reconocida como enfermedad profesional en el colectivo docente.

Entre los **factores de riesgo** más importantes podemos destacar:

- La propia tarea docente, que exige de un constante uso de la voz, con subidas y bajadas de tono para poder comunicar y remarcar lo que es importante.
- El ruido ambiental, que puede obligar a forzar la voz. Las condiciones acústicas de las aulas, las dimensiones de las mismas, los materiales de construcción y recubrimientos de techos y paredes, así como el número de alumnos, condicionan mucho el nivel de ruido ambiental y las posibilidades de ser escuchado en las últimas filas.
- Las condiciones de temperatura, humedad y ventilación del ambiente de trabajo, la exposición a aires acondicionados y corrientes de aire, etc.
- El polvo proveniente del exterior, o de las tizas que se usan en las pizarras, puede irritar la garganta.
- La sobrecarga de trabajo, o no realizar las pausas que permitan la recuperación física aumentan la tensión muscular y la fatiga.
- La edad de los alumnos. La educación infantil supone un mayor riesgo, ya que los alumnos no saben leer y por ello es preciso recurrir más a las explicaciones. Asimismo, el recurso frecuente al uso de canciones y cuentos como herramienta pedagógica también obliga a frecuentes cambios de voz.
- La impartición de determinadas materias, como la educación física, idiomas o música, también suponen unas condiciones especiales.
- El horario: las clases a primera hora de la mañana y después de comer son los momentos de más riesgo, cuando el cuerpo está menos preparado y responde peor.
- La falta de formación específica y el desconocimiento sobre los mecanismos de la voz y de la prevención de sus alteraciones.
- Los malos hábitos personales como fumar, beber alcohol, automedicarse o no descansar las horas necesarias.



Algunas **medidas preventivas** a tener en cuenta para proteger la función vocal son:

- Tener unos hábitos saludables en cuanto a la alimentación, el ejercicio físico y el estilo de vida para ser menos vulnerables a las patologías relacionadas con el uso de la voz.
- La utilización de medios auxiliares como pizarras digitales, proyectores, presentaciones, micrófonos, etc., en ocasiones permite reducir de forma significativa el uso de la función vocal.
- Reducir las fuentes de polvo, como la tiza, empleando otras herramientas docentes.
- La formación específica, tanto teórica como práctica, en el uso de la voz y técnicas para el uso profesional de la misma.

¿Qué debemos evitar?

1. Evitar carraspear y toser con frecuencia.
2. Evitar gritar, chillar o tratar de hablar por encima del ruido ambiental.
3. Evitar hablar de espaldas al auditorio y de cara a la pizarra.
4. Evitar dirigirse a audiencias numerosas sin una amplificación adecuada.
5. Evitar, en lo posible, el estrés, la fatiga y las tensiones emocionales.
6. Evitar tensar los músculos de la cara, cuello, hombros y garganta.
7. Evitar ambientes secos y poco húmedos como los que pueden ser generados por el aire acondicionado o los sistemas de calefacción.

En cuanto a medidas positivas generales a tomar en el uso de la voz, destacamos:

1. Respirar adecuadamente. Alternar la respiración nasal y bucal; respirar por la nariz mientras no se hable.
2. Mantener el cuerpo relajado y una postura adecuada, que sea confortable, erguida y simétrica.
3. Utilizar un tono óptimo, ni muy agudo ni muy grave.
4. Limitar el uso de la voz y planificar períodos de reposo durante la jornada laboral.
5. Aprender a detectar los primeros signos de fatiga vocal.
6. Asegurar un entorno de trabajo saludable, humedad suficiente, dimensiones del aula adecuadas, medios de amplificación, etc.
7. Procurar mantener un grado de hidratación alto y beber agua durante las clases.

Plan de acogida en la empresa y el Manual de acogida

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas preventivas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Entre otros, las medidas preventivas reguladas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para hacer frente a la prevención de los riesgos profesionales son la información y la formación del personal trabajador en materia preventiva.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 18.1, establece que «el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación a:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas en conformidad con todo aquello dispuesto en el artículo 20 de esta ley.»

En referencia a la formación de los trabajadores, la LPRL, en el artículo 19, establece: «El empresario tendrá que garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que ejerza o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.»

El artículo 20 de la LPRL hace referencia a las medidas de emergencia.

De la combinación de los artículos 19 y 20 de la LPRL, se hace evidente la necesidad de disponer de material informativo en materia preventiva para cumplir con la obligación que tienen los entes locales hacia el personal a su servicio en cuanto a prevención de riesgos laborales.

Este material tendrá que responder a dos niveles de concreción: un nivel inicial y básico enmarcado en el momento de la contratación del personal y un nivel avanzado enmarcado en la especificidad del puesto de trabajo y las funciones a desarrollar por parte de cada trabajador.

El proceso o plan de acogida en prevención de riesgos laborales de la empresa, ha de aportar a la persona que se incorpora toda la información necesaria en materia preventiva para conocer el funcionamiento general de la empresa que lo acoge, así como la que en esta materia esté referida a su puesto de trabajo, a la empresa en su conjunto y a las situaciones de emergencia.

Esta información tendrá que ser facilitada a los trabajadores en el momento de su contratación o en el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma organización.



Los objetivos del proceso de acogida en prevención de riesgos laborales son:

- Informar a todo el personal de la política de prevención de la empresa.
- Introducir e implicar al trabajador en la cultura preventiva de la empresa, así como facilitar las nociones básicas en materia preventiva.
- Informar de los riesgos generales de la empresa en el momento de la contratación o del cambio de puesto de trabajo, así como de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.
- Informar a todo el personal sobre las actuaciones en caso de emergencia.
- Cumplir con la obligación legal de informar a los trabajadores de la empresa sobre los riesgos laborales en el trabajo y las medidas preventivas para evitarlos o minimizarlos.

En ningún caso, el manual de acogida que se suministrará al trabajador sustituirá la formación y la información específica que tiene que recibir el personal trabajador y que tendrá que estar planificada dentro del sistema de gestión de prevención de la empresa.

Por su parte, como herramienta fundamental del Plan de acogida, el Manual de acogida es un documento realizado por la empresa y dirigido a todo el personal, especialmente aquel de reciente incorporación, cuyo objetivo es dar a conocer los aspectos siguientes en cuanto a prevención de riesgos laborales:

1. La política preventiva de la empresa.
2. Los derechos y obligaciones del personal en materia preventiva.
3. Las líneas básicas de actuación en caso de emergencias.
4. Los riesgos generales y las medidas de protección correspondientes.

También se considera beneficioso conocer otros aspectos más específicos sobre la prevención de riesgos laborales pero de interés común para todos los trabajadores de la empresa, como:

- Los canales de comunicación de un riesgo o de una propuesta de mejora en relación con la seguridad y salud laboral.
- La actuación y procedimiento en caso de accidente de trabajo o detección de enfermedad profesional.
- Los equipos de protección individual y colectiva.
- La protección a trabajadores especiales como: maternidad, menores o trabajadores sensibles.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.

Aspectos de la nueva Ley de Mutuas que afectan directamente a los trabajadores asociados a una mutua colaboradora con la Seguridad Social (anteriores MATEPSS)

Haciendo una lectura transversal de la Ley 35/2014 y concretamente del articulado que afecta directamente a la relación del trabajador o sus representantes y las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, destacamos los temas que inciden directamente con dichos afectados, aún estando pendiente un desarrollo reglamentario en la mayoría de los casos, pero que de entrada pueden generar conflictos.

Gestión económica de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

«Disposición adicional undécima. (TRLGSS)

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, **podrán formular propuestas motivadas de alta médica** a través de los médicos dependientes de las mismas, dirigidas a la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud.

Las Mutuas **comunicarán simultáneamente al trabajador afectado** y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, **para su conocimiento**, que se ha enviado la mencionada propuesta de alta.

La Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud estará obligada a comunicar a la Mutua y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde el siguiente a la recepción de la propuesta de alta, la estimación de la misma, con la emisión del alta, o su denegación, en cuyo caso acompañará informe médico motivado que la justifique.

La estimación de la propuesta de alta dará lugar a que la mutua notifique la extinción del derecho al trabajador y a la empresa, señalando la fecha de efectos de la misma.

En el supuesto de que la Inspección Médica considere necesario citar al trabajador para revisión médica, ésta se realizará dentro del plazo de cinco días previsto en el párrafo anterior y no suspenderá el cumplimiento de la obligación establecida en el mismo. **No obstante, en el caso de incomparecencia del trabajador el día señalado para la revisión médica, se comunicará la inasistencia en el mismo día a la Mutua que realizó la propuesta. La Mutua dispondrá de un plazo de cuatro días para comprobar si la incomparecencia fue justificada y suspenderá el pago del subsidio con efectos desde el día siguiente al de la incomparecencia. En caso de que el trabajador justifique la incomparecencia, la Mutua acordará levantar la suspensión y repondrá el derecho al subsidio, y en caso de que la considere no justificada, adoptará el acuerdo de extinción del derecho en la forma establecida en el apartado 2 y lo notificará al trabajador** y a la empresa, consignando la fecha de efectos del mismo, que se corresponderá con el primer día siguiente al de su notificación al trabajador.

Cuando la Inspección Médica del Servicio Público de Salud hubiera desestimado la propuesta de alta formulada por la Mutua o bien no conteste a la misma en la forma y plazo establecidos, ésta podrá solicitar la emisión del parte de alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, de acuerdo con las atribuciones conferidas en la disposición adicional quincuagésima segunda. En ambos casos, el plazo para resolver la solicitud será de cuatro días siguientes al de su recepción.

Son actos de control y seguimiento de la prestación económica, aquellos dirigidos a comprobar la concurrencia de los hechos que

originan la situación de necesidad y de los requisitos que condicionan el nacimiento o mantenimiento del derecho, así como los exámenes y reconocimientos médicos. **Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social podrán realizar los mencionados actos a partir del día de la baja médica** y, respecto de las citaciones para examen o reconocimiento médico, **la incomparecencia injustificada del beneficiario será causa de extinción del derecho a la prestación económica**, de conformidad con lo establecido en el artículo 131 bis *(TRLGSS), en los términos que se establezcan reglamentariamente, sin perjuicio de la suspensión cautelar prevista en el apartado 3 del artículo 132 *(TRLGSS).

Asimismo las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social podrán realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, con la finalidad de evitar la prolongación innecesaria de los procesos previstos en esta disposición, **previa autorización del médico del Servicio Público de Salud y consentimiento informado del paciente. Los resultados de estas pruebas y tratamientos se pondrán a disposición del facultativo del Servicio Público de Salud que asista al trabajador a través de los servicios de interoperabilidad del Sistema Nacional de Salud, para su incorporación en la historia clínica electrónica del paciente.**

Representación institucional

Comisión de Control y Seguimiento

La Comisión de Control y Seguimiento es el órgano de participación de los agentes sociales,

Para desarrollar esa labor, la Comisión dispondrá periódicamente de los informes sobre litigiosidad, reclamaciones y recursos, así como de los requerimientos de los órganos de supervisión y dirección y tutela, junto con su cumplimiento. Anualmente elaborará una serie de recomendaciones que serán enviadas tanto a la Junta Directiva como al órgano de dirección y tutela.

La Comisión estará compuesta por un máximo de doce miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como por una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos.

C.P.E.

Artículo 71.

La Comisión de Prestaciones Especiales será competente para la concesión de los beneficios derivados de la Reserva de asistencia social que tenga establecidos la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social a favor de los trabajadores protegidos o adheridos y sus derechohabientes

La Comisión estará integrada por el número de miembros que se establezca reglamentariamente, los cuales estarán distribuidos, por partes iguales, entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva; **asimismo tendrán representación los trabajadores adheridos (Autónomos).**»

Aunque gran parte del redactado de esta ley está expuesto a desarrollo normativo reglamentario, en su conjunto unifica la normativa ya existente, haciendo puntuales aportaciones que en poco o nada amplían los derechos de los trabajadores como pacientes, y sí dan herramientas a las mutuas para que ejecuten actuaciones como si de una inspección médica se trataran.

Jornada debate: Modificación introducida por la ley al TRLGSS en relación con el Régimen Jurídico de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social (RD 625/2014. Ley 35/2014)

El 28 de abril y con motivo de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se celebró en la sede de Rambla Santa Mónica de la UGT de Catalunya una jornada-debate sobre la última modificación introducida en el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, conocida como Ley de Mutuas, dentro de los actos que se realizan a todo el Estado.

Esta Jornada tenía la finalidad de poner en conocimiento de los delegados y delegadas de prevención y de los miembros de los comités de salud laboral cuál es el alcance de estas modificaciones y las repercusiones sobre los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

La Jornada contó con la participación de Dionís Oña y Martín, adjunto a la Secretaría de Política Sindical, que dio la visión que tiene UGT sobre esta nueva Ley. Por parte de la mutua Asepeyo, Jorge Vilanova Martínez, director de Organización Funcional del Área de Prestaciones y Jurídica de la Mutua Asepeyo explicó las consecuencias de la Ley sobre la gestión de las mutuas. Y finalmente, Jaume Admetlla, inspector de trabajo de Cataluña, manifestó la postura de la Inspección de Trabajo frente a la aplicación de la nueva Ley de Mutuas.

Las modificaciones nacidas supuestamente con el objetivo de modernizar el funcionamiento y la gestión de las mutuas reforzando el nivel de transparencia y eficiencia para luchar contra el absentismo laboral y promover la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social, se han convertido en cambios que no sólo afectan a la gestión y el funcionamiento interno de las mutuas sino que inciden directamente en los procesos de contingencias por enfermedad común de los trabajadores.

La nueva ley obstaculiza la vigilancia, el seguimiento y la intervención pública en la gestión de la parte de las cotizaciones sociales de trabajadores y empresarios que les son transferidas a las mutuas por la Tesorería General de la Seguridad Social. Aumenta la capacidad y el poder de las mutuas, que podrán controlar desde el primer día no solo la contingencia profesional, como ocurre en la actualidad, sino también la contingencia común (por enfermedad común y accidente no laboral), entre el primer día y el decimoquinto

día de la baja médica (anteriormente este control solo lo podía realizar desde el decimosexto día).

Las mutuas podrán denegar, suspender, anular e incluso declarar la extinción de la prestación económica de la IT común sin perjuicio del control sanitario de las altas y bajas médicas por parte de los servicios públicos de salud. Y en caso de incomparecencia del trabajador a un llamamiento realizado por la mutua o por la Inspección Médica, automáticamente se retirará la prestación económica. Tan solo se repondrá el derecho una vez que la mutua haya comprobado la existencia de justificación.

En este procedimiento se aparta al médico de atención primaria facultando a la mutua para que haga propuesta de alta médica dirigida a la Inspección Médica de los servicios públicos de Salud; si la mutua no queda conforme con la respuesta de dicha inspección, la mutua podrá solicitar la emisión del parte de alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, y todo ello sin pasar por el médico de familia.

Los cambios de la nueva Ley convierten a las mutuas en policías y fiscales de los trabajadores y de los médicos de los servicios públicos de Salud. La Ley de Mutuas vuelve a confundir de forma inadecuada la incapacidad laboral con el absentismo laboral injustificado, anteponiéndose los intereses económicos a los de los trabajadores y comprometiendo su protección social y la recuperación de su salud y generando desigualdades en el conjunto del sistema y en relación con la gestión de la Incapacidad Temporal.

Pese a sus intenciones, la nueva Ley tampoco corrige la falta de transparencia en la gestión de las mutuas, ya que se menoscaba la participación sindical en el control y seguimiento de las mismas y supone una privatización parcial del sistema de Seguridad Social y de la Sanidad que perjudica a los propios trabajadores.

Des de la visión del sindicato, estos cambios en la Ley priman los intereses económicos frente a los intereses de los trabajadores, comprometiendo sus derechos a la protección social y a la recuperación de la salud.

Esta Ley que supone un nuevo recorte en los derechos de los trabajadores, da más poder a las Mutuas en el control de las bajas médicas, de tal forma que se convierten en policías y fiscales de los trabajadores y de los médicos de los servicios públicos de salud.

En el link de la página principal de www.ugt.cat noticias 28/abril/2015, podréis encontrar toda la documentación que se entregó en la Jornada: <http://is.gd/FQH6wf>

Marta Juan



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

Hemos hecho una selección de las noticias más relevantes relacionadas con salud laboral:

Un informe científico «suprimido» por la Unión Europea podría haber conducido a la prohibición de 31 pesticidas con ventas de miles de millones de euros

Un informe científico recomendaba maneras de identificar los disruptores endocrinos en los pesticidas vinculados con anomalías fetales, mutaciones genitales, infertilidad y otras enfermedades. Nada menos que treinta y uno de los pesticidas con un valor de mercado de miles de millones de libras podrían haber sido prohibidos debido a los riesgos potenciales para la salud, si un documento de la UE bloqueado sobre los productos químicos similares a las hormonas hubiera seguido su tramitación, según ha sabido *The Guardian*.

El documento, difundido por *The Guardian*, recomienda maneras de identificar y categorizar los disruptores endocrinos (CDE) que los científicos vinculan a un aumento de anomalías fetales, mutaciones genitales, infertilidad, y efectos adversos para la salud que van desde el cáncer a la pérdida de coeficiente intelectual.

Fuentes de la Comisión afirman que el documento fue enterrado por los principales funcionarios de la UE bajo la presión de las grandes empresas químicas que utilizan los CDE en artículos de tocador, plásticos y cosméticos, a pesar de un costo anual para la salud que se estima en cientos de millones de euros.

El documento no publicado de la UE indica que los riesgos asociados a la exposición a los CDE incluso de baja potencia son tan grandes que la potencia por sí sola no debe servir de base para que los productos químicos sean aprobados para su uso. Los criterios propuestos para la categorización de los CDE—junto con la estrategia propuesta para su implementación—habrían hecho posible que la Unión europea prohibiera el uso de los más peligrosos el año pasado. Pero funcionarios de la Comisión dicen que se bloquearon los criterios bajo la presión de los principales actores de la industria química, como Bayer y BASF. En su lugar, se eligieron opciones menos estrictas, junto con un plan para una evaluación de impacto que no se espera que esté finalizada hasta 2016.

«Estábamos listos para llevar adelante los criterios y una propuesta de estrategia, pero la oficina del secretario general nos

dijo que nos olvidásemos de ello,» dijo a *The Guardian* una fuente de la Comisión. «Efectivamente, se suprimieron los criterios. Hemos permitido que se diese la vuelta a la legislación sobre biocidas y plaguicidas».

Pero Catherine Day, la poderosa secretaria general de la UE, echó la culpa a la falta de comunicación entre la Comisaría de Salud de la Comisión (Sanco) y la de Medio ambiente (ENVI), departamentos que comparten la responsabilidad del documento.

«Estaban trabajando en diferentes direcciones que no tenían sentido, por lo que la Secretaría General intervino para obligarlos a hacer una evaluación de impacto conjunta con el objetivo de tener un análisis en el que la Comisión pudiese basarse», dijo a *The Guardian*. «La Comisión no tiene ninguna obligación de publicar los documentos internos de trabajo», dijo otro portavoz de la Comisión. «Como ustedes saben, la Comisión Europea actúa con plena independencia y en interés general europeo.» Todo esto sucedió, al parecer, a finales de 2013.

Angeliki Lyssimachou, un toxicólogo ambiental de Pesticides Action Europe Network (PAN), dijo: «Si las recomendaciones del proyecto se hubieran aplicado correctamente por la Comisión, hubieran sido prohibidos treinta y un pesticidas en cumplimiento del mandato del reglamento de plaguicidas de proteger los seres humanos y el medio ambiente de la exposición crónica a bajo nivel a plaguicidas disruptores endocrinos».

Jean-Charles Bocquet, el director de la European Crop Protection Association (ECPA), dijo que en el «peor escenario posible», hasta sesenta productos en el mercado todavía podrían verse amenazados con producir trastornos endocrinos, lo que daría lugar a su retirada del mercado. Estos productos, muchos de ellos de la familia triazol, representan más del 40 % del mercado europeo, con un valor de € 8-9bn (6-6.8bn£), según ECPA.

Fuente: *The Guardian*, 20 de febrero

El TSJC reconoce la incapacidad permanente a una trabajadora con fibromialgia

El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (TSJC) ha reconocido la incapacidad permanente absoluta a una trabajadora de cincuenta y dos años por sufrir fibromialgia y fatiga crónica.

De esta manera, el TSJC ratifica una sentencia del juzgado social número 2 de Girona y desestima el recurso del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) que argumentaba que la trabajadora, que es educadora social, podía continuar con su labor con trabajos que no requieren un importante esfuerzo físico.

En la sentencia, el tribunal argumenta que la mujer tiene reconocido un síndrome de fibromialgia y fatiga crónica muy avanzado -de grado III- y concluye que este grado de incapacidad

se debe reconocer «al trabajador que aún con aptitudes para hacer alguna actividad no tenga facultades reales para consumir con cierta eficacia» la tarea.

Asimismo, el TSJC recuerda que «aún el más simple oficio, implica la necesidad de llevarlo a cabo con las exigencias de horario, desplazamiento e interrelación» dentro de una empresa.

El tribunal confirma la sentencia del juzgado social de Girona que reconocía que la trabajadora tiene derecho a recibir una prestación de 2.200 euros mensuales; el fallo no es firme y puede presentarse recurso ante el Tribunal Supremo (TS).

Fuente: *Europa Press*, Girona, 10 de marzo

Lucía Mateo

José Luis Hernando de las Heras

Secretario Regional de Acción
Sindical, Salud Laboral y Medio
Ambiente



¿Cuál es tu visión de la prevención de riesgos laborales?

La prevención de riesgos laborales, en el conjunto de la nación, ha evolucionado positivamente desde 1997 hasta 2010. Hemos conseguido entre todos incardinar la prevención como cultura preventiva, y reclamar como derecho de los trabajadores y trabajadoras la seguridad y la salud laboral. Todo ello gracias a las organizaciones sindicales y, en buena medida, a las patronales. En esta lucha, nuestra organización, UGT, ha dado la batalla de forma significativa.

La PRL se ha concebido en la cultura empresarial como gasto a gestionar; me consta que las organizaciones patronales han intentado que la PRL se gestione y conciba como inversión productiva empresarial, pero honestamente, creo que no lo han conseguido. Las excepciones a este fracaso patronal las encontramos en empresas de gran tamaño, muy sindicalizadas, donde nuestra lucha y exigencias se ven reflejadas en la disminución de la siniestralidad.

La crisis ha llegado a la PRL, disminuyendo sustancialmente las inversiones empresariales en materia preventiva. Hoy podemos decir, con datos, que la inversión empresarial ha caído en picado en esta materia, y la siniestralidad laboral crece y crece, llevándose por delante la salud y la vida de la clase trabajadora.

El Gobierno del Estado español, así como el europeo, pasan de legislar a recomendar. Pasamos de mejoras por la vía legislativa sobre derechos constitucionales a pedir caridad al empresario por nuestra seguridad y salud, con el amparo y la inacción del garante de nuestros derechos, el legislativo.

En estos tiempos y en este caldo de cultivo, la seguridad y salud en el trabajo, nuestra vida y su calidad, está en manos de la suerte o mala suerte que tenga el trabajador o trabajadora.

Lamentablemente, como sindicalista, no puedo ni debo resignarme, echar la culpa a otros y no hacer nada. Creo firmemente que tenemos que retomar la lucha en la calle, sin contemplaciones, obligar a nuestras organizaciones sindicales a defender con nuestros propios recursos la fuerza de la clase trabajadora, nuestros derechos y la mejora de los mismos.

¿Qué temas de salud laboral tratáis más habitualmente en vuestro día a día?

En nuestro ámbito de actuación, Cantabria, lo más consultado está relacionado con el sector químico; productos, sustancias, su uso y sus medidas preventivas. Nuestro empresariado no termina de acostumbrarse a respetar los derechos, funciones y facultades de los y las delegadas de prevención de riesgos laborales como representantes de la clase trabajadora.

Materia conflictiva y abundante, las EEPP, el comportamiento y trato de la patología laboral por accidente, o exposición, no reconociendo en primera instancia su origen laboral, por parte de las Mutuas Patronales de la Seguridad Social.

Lo más lamentable es la ausencia casi total de consultas por parte de los departamentos de prevención de riesgos laborales y trabajadores en general, de pequeñas o micro empresas situadas en Cantabria.

¿Cómo habéis celebrado el día internacional de la seguridad y salud en el trabajo, 28 de abril?

En Cantabria, tradicionalmente, celebramos el 28 de abril de forma conjunta; el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, la patronal CEOE y CEPYME, y los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO realizamos una jornada monográfica, sobre un determinado tema que haya preocupado, por el número de consultas recibidas, en las organizaciones mencionadas. En este 2015 plantearemos, presentaremos y desarrollaremos los trabajos sobre la Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. La convocatoria se realiza conjuntamente e invitamos a todos los protagonistas de la prevención.

Lucía Mateo



¿Cuáles son las obligaciones de las uniones temporales de empresas (UTE) en materia de prevención de riesgos laborales?

La normativa vigente en prevención de riesgos laborales no establece ninguna obligación para las Uniones Temporales de empresas (UTE). La razón es que las UTE no tienen personalidad jurídica propia y por lo tanto las obligaciones en materia laboral recaen sobre las diferentes empresas que las integran.

Sólo en el supuesto de que la UTE disponga de trabajadores contratados directamente por ella, entonces sí que se considera empresa a efectos de la normativa laboral, y por lo tanto tiene que respetar todas las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales.

¿Está prohibido fumar en los centros de trabajo? Y respecto a los cigarrillos electrónicos, ¿qué normativa regula su uso? ¿En qué lugares está prohibido su consumo?

Sí, está prohibido fumar en los centros de trabajo. La Ley 42/2010, de 30 de diciembre, que entró en vigor el día 2 de enero de 2011 y que ha modificado la regulación establecida en 2005 en materia de lucha contra el tabaquismo, establece la prohibición de fumar en los centros de trabajo, excepto en los espacios al aire libre.

El pitillo electrónico es un aparato que evapora una mezcla de nicotina, propilenglicol y otros compuestos químicos, y se utiliza inhalando el vapor producido, simulando el uso de los pitillos convencionales.

La Ley 3/2014, de 27 de marzo, que entró en vigor el día 29 de marzo de 2014 y que ha modificado la regulación establecida en 2005 y 2010 en materia de lucha contra el tabaquismo, regula la publicidad, venta y uso de pitillos electrónicos.

En concreto, se prohíbe el consumo de estos dispositivos a:

- Centros y dependencias de las administraciones públicas y entidades de derecho público.
- Centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como espacios al aire libre o cubiertos comprendidos en su recinto.
- Centros docentes y formativos, excepto los espacios al aire libre de los centros universitarios y de los exclusivamente dedicados a la formación de adultos, siempre que no sean accesos inmediatos a los edificios y aceras circundantes.
- Medios de transporte público urbano e interurbano, medios de transporte ferroviario y marítimo, así como en aeronaves de compañías españolas o vuelos compartidos con compañías extranjeras.
- Recintos de los parques infantiles y áreas o zonas de juego para la infancia, entendiéndose como tales los espacios al aire libre acotados que contengan equipamiento o acondicionamiento destinado específicamente por el juego y recreo de menores.

Hay que tener en cuenta, aun así, que hay que revisar el acuerdo colectivo o acuerdo de empresa, que pueden contener previsiones sobre esta materia, y también puede haber la posibilidad de restringir su uso por reglamento interno de la empresa. Por lo tanto, es del todo necesario el asesoramiento de la modalidad organizativa de la prevención de que disponga la empresa.

Què cal fer en cas que un estudiant de formació professional (FP) que desenvolupa activitats en un centre de treball pateixi un accident a Catalunya?

Les actuacions a realitzar pels responsables de les empreses són diferents en funció de quina és la relació establerta amb el centre educatiu perquè l'estudiant de formació professional desenvolupi unes activitats en un centre de treball determinat.

Des del punt de vista assistencial:

Si l'alumne està desenvolupant activitats en un centre de treball pactades en un conveni de col·laboració per a la formació en centres de treball –les anomenades «pràctiques»–, està cobert per l'assegurança escolar i l'assistència es prestarà en qualsevol dels centres del sistema nacional de salut –a Catalunya, de l'Institut Català de la Salut– o en els centres concertats amb l'Institut Nacional de la Seguretat Social. En cas que un estudiant sigui atès a un centre mèdic no concertat ni del sistema nacional de salut, caldrà abonar les despeses de l'atenció mèdica.

Si l'alumnat d'FP està desenvolupant activitats en un centre de treball pactades en un acord formatiu amb el centre educatiu dins de l'àmbit de la formació professional dual i esdevé aprenent de l'empresa, es troba en una de les dues modalitats d'estada formativa següents:

Si és una estada dual amb contracte laboral (qualsevol tipus), les obligacions són les mateixes que per a qualsevol altre treballador de l'empresa. Per tant, l'aprenent està cobert per la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social de l'empresa, la qual s'encarregarà de la prestació d'assistència sanitària. A més, l'empresari haurà de comunicar l'accident a l'autoritat laboral utilitzant el canal telemàtic CoNTA¹. Si és una estada dual estrictament acadèmica i no laboral, és a dir, amb beca (situació assimilada a treballador per compte aliena únicament en relació amb la Seguretat Social), l'aprenent està cobert per la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social de l'empresa, la qual s'encarregarà de la prestació d'assistència sanitària. A més, l'empresari haurà de comunicar-ho a l'autoritat laboral utilitzant el canal telemàtic CoNTA¹, introduint a la casella corresponent a «Tipus de contracte» el codi 990, que engloba als becaris i situacions assimilables.

Des del punt de vista preventiu:

Cal recordar que qualsevol persona que accedeixi a un centre de treball ho ha de fer en condicions de seguretat, ja que el fet que l'empresari no estigui obligat per la normativa laboral no vol dir que l'activitat de l'aprenent estigui exempta de riscos i, a banda, poden haver-hi responsabilitats en altres àmbits (per exemple, responsabilitat civil). A més a més, és convenient que les empreses avaluin la interacció entre les tasques que duguin a terme els estudiants/becaris i la resta de treballadors de l'empresa d'adscripció.

Finalment, cal tenir present que les investigacions dels accidents i incidents en l'entorn laboral són una eina per a la millora continua de les condicions de seguretat i salut, perquè permeten obtenir informació per tal d'evitar possibles situacions de risc i evitar la seva repetició. Per tant, són un element necessari en la integració de la prevenció, independentment que afectin estudiants, becaris o treballadors.

Marta Juan

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

¹ CoNTA: portal de notificació dels accidents de treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

1 Triptico: Conductores: Recomendaciones de seguridad vial <http://is.gd/iIKJtE>

Una parte considerable de los accidentes de trabajo son en realidad accidentes de tráfico que se producen por el uso de vehículos durante la jornada laboral o in itinere. La proporción de los accidentes de tráfico respecto al conjunto de accidentes de trabajo aumenta en función de la gravedad de los mismos, y en la actualidad los accidentes de tráfico suponen uno de cada tres accidentes de trabajo.

El presente tríptico incluye recomendaciones de seguridad vial dirigidas al uso de las vías de circulación, al mantenimiento del vehículo y al factor humano. Incluye también una sección sobre la posición de conducción y actuación en caso de avería o accidente.

Idioma: castellano.

3 Juego on-line «PREVENID@S» www.saludlaboralugtmadrid.org/prevenid@s.html

La finalidad del juego es que **los usuarios aprendan jugando** (contestando a más de 400 preguntas) sobre cuestiones de salud laboral y prevención de riesgos laborales y en concreto:

Contribuir a sensibilizar a los usuarios del juego sobre la importancia de preservar la Salud Laboral y actuar de forma proactiva en la prevención de riesgos laborales.

Difundir la normativa y las buenas prácticas en materia de Salud Laboral.

Conseguir, gracias al planteamiento lúdico del juego, que jóvenes desde 12 años puedan convertirse en usuarios del mismo y así realizar una labor de concienciación entre ese colectivo.

Realizar el juego para que sea atractivo para usuarios de cualquier edad (a partir de los 12 años) de forma que su difusión sea lo más amplia y abierta posible, para llegar al mayor número posible de usuarios.

El juego en versión web y también en formato **juego de mesa** tradicional con tablero, tarjetas y las fichas correspondientes ha sido desarrollado por el Grupo Conforsa.

Idioma: castellano

2 Cuaderno de Prevención: Vigilancia de la salud y los delegados de prevención <http://is.gd/sotJXB>

La vigilancia de la salud es aquel conjunto de actividades que incluye la recogida, el análisis y la interpretación sistemática de datos de salud de las personas trabajadoras con la finalidad de proteger la salud y prevenir las enfermedades derivadas del trabajo, y para influir y orientar la acción preventiva de la empresa. La vigilancia de la salud es, por lo tanto, una herramienta esencial para detectar de forma precoz los posibles daños a la salud de los trabajadores en el caso de que la prevención haya fallado y para valorar si la gestión preventiva ha sido correcta y si es necesario aplicar mejoras.

Este cuaderno está dirigido a delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales como apoyo en sus funciones de consulta y participación, y seguimiento de la acción preventiva de la empresa.

Idioma: castellano.

4 Cuaderno-guía: La meva primera feina <http://is.gd/8djsAw>

El objetivo de esta publicación es capacitar a los jóvenes en su primer contacto con el mundo laboral para identificar las situaciones de riesgo derivadas del trabajo y los daños que provocan, y que conozcan los medios de prevención de la empresa y la protección que hay que emplear; en suma, para que tomen conciencia en el día a día laboral de la importancia de la salud laboral y de su relación con las condiciones de trabajo.

Con **La meva primera feina** pretendemos informar a los jóvenes de sus derechos, de sus obligaciones, de cómo se organiza la prevención en la empresa y de las herramientas y figuras de las que disponen para defender sus derechos y garantizar unas condiciones de trabajo dignas y saludables.

El cuaderno-guía se estructura en diferentes capítulos que tratan temas como: los conceptos básicos de la prevención de riesgos laborales, la normativa aplicable, los derechos y deberes como trabajador y los medios que, desde nuestra organización y dentro de la propia empresa, ponemos a disposición de los trabajadores para estar informados y protegidos.

Idioma: catalán.

